



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO NUTARTIS (šeštoji kolegija)

2013 m. vasario 21 d.*

„Procedūros reglamento 99 straipsnis — Direktyva 2003/88/EB — Darbo laiko organizavimas — Teisė į mokamas kasmetines atostogas — Įmonės nustatytos kasmetinės atostogos, sutampančios su atostogomis dėl ligos — Teisė pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis kitu laikotarpiu — Piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas“

Byloje C-194/12

dėl *Juzgado de lo Social de Benidorm* (Ispanija) 2012 m. vasario 22 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2012 m. balandžio 26 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Concepción Maestre García

prieš

Centros Comerciales Carrefour SA

TEISINGUMO TEISMAS (šeštoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas M. Berger, teisėjai E. Levits (pranešėjas) ir J.-J. Kasel,

generalinis advokatas Y. Bot,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į išklausus generalinį advokatą priimtą sprendimą spręsti bylą motyvuota nutartimi pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 99 straipsnį,

priima šią

Nutartį

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) 7 straipsnio 1 dalies išaiškinimu.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant ginčą tarp C. Maestre García ir jos darbdavio *Centros Comerciales Carrefour SA* (toliau – *Carrefour*) dėl C. Maestre García prašymo leisti pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis kitu laiku nei įmonės nustatytas laikotarpis, per kurį ji buvo atostogose dėl ligos, arba, nepatenkinus šio reikalavimo, sumokėti piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas.

* Proceso kalba: ispanų.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisės aktai

- 3 Direktyvos 2003/88 7 straipsnis „Kasmetinės atostogos“ išdėstytas taip:

„1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas.

2. Minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami [baigiasi] darbo santykiai.“

- 4 Direktyvos 2003/88 17 straipsnyje numatyta, kad valstybės narės gali nukrypti nuo tam tikrų šios direktyvos nuostatų. Nukrypti nuo minėtos direktyvos 7 straipsnio leidžianti nuostata nenumatyta.

Nacionalinės teisės aktai

- 5 1995 m. kovo 24 d. Karaliaus įstatyminiame dekrete Nr. 1/1995 dėl Įstatymo dėl darbuotojų statuto naujos redakcijos patvirtinimo (*Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654) reglamentuojamos, be kita ko, mokamos kasmetinės atostogos ir atostogos dėl ligos.

- 6 Darbuotojų statuto 38 straipsnyje nustatyta:

„1. Mokamų kasmetinių atostogų, kurių negalima pakeisti pinigine kompensacija, laikotarpis nustatomas kolektyvinėje arba individualioje darbo sutartyje. Jokių atveju jų trukmė negali būti mažesnė nei trisdešimt kalendorinių dienų.

2. Jų panaudojimo laikotarpis ar laikotarpiai nustatomi bendru darbdavio ir darbuotojo sutarimu, atsižvelgiant į tai, kaip nustatyta konkrečiu atveju kolektyvinėse sutartyse dėl kasmetinio atostogų planavimo.

Kilus nesutarimui tarp šalių, kompetentingas teismas nustato atostogų datas ir jo sprendimas neskundžiamas. Procedūra yra pagreitinata ir jai suteikiamas prioritetas.

3. Atostogų kalendorius sudaromas kiekvienoje įmonėje. Darbuotojas likus ne mažiau kaip dviem mėnesiams iki atostogų pradžios turi žinoti, kada prasideda jo atostogos.

Jeigu pirmesnėje pastraipoje nurodytame įmonės atostogų kalendoriuje nustatytas atostogų laikotarpis sutampa su nedarbingumo dėl nėštumo, gimdymo ar maitinimo krūtimi laikotarpiu arba su šio įstatymo 48 straipsnio 4 dalyje numatyto darbo sutarties sustabdymo terminu, suinteresuotasis asmuo turi teisę pasinaudoti atostogomis kitu nei nedarbingumo ar pagal šią nuostatą jam suteiktu atostogų laikotarpiu, pasibaigus darbo sutarties sustabdymo laikotarpiui, net jeigu kalendoriniai metai, už kuriuos atostogos priklauso, jau pasibaigę.“

- 7 Darbuotojų nuostatų 48 straipsnio 4 dalyje reglamentuojami atvejai, kai darbo sutartis sustabdoma dėl gimdymo, motinos mirties po gimdymo, pirmalaikio gimdymo, naujagimio hospitalizavimo, įvaikinimo ar globos.
- 8 2009–2012 m. Prekybos centrų kolektyvinės sutarties 37 straipsnio paskutinėje dalyje numatyta nuostata, analogiška Darbuotojų nuostatų 38 straipsnio paskutinės dalies nuostatai.

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

- 9 C. Maestre García, *Carrefour* kasininkė, nuo 2010 d. lapkričio 4 d. iki 2011 m. birželio 20 d. buvo atostogose dėl ligos. Tuo laikotarpiu buvo sudarytas 2011 m. atostogų kalendorius. Ieškovei pagrindinėje byloje buvo nustatyti šie atostogų laikotarpiai: 10 dienų žiemą ir 21 diena vasarą.
- 10 Jai nustatyti atostogų laikotarpiai sutapo su jos atostogų dėl ligos laikotarpiu. Todėl C. Maestre García paprašė darbdavio nustatyti kitas šių laikotarpių datas, t. y. vėlesnes nei data, kada pasibaigė jos atostogos dėl ligos. Šis prašymas buvo patenkintas tik dėl žiemos laikotarpio, nes dėl vasaros laikotarpio kilo organizacijos ir žmogiškųjų išteklių problema.
- 11 Siekdama, kad būtų pripažinta jos teisė į kasmetines atostogas už 2011 metus, C. Maestre García pareiškė ieškinį, kuriame visų pirma prašo nurodyti *Carrefour* suteikti jai 21 dieną vasaros atostogų, kuriomis ji negalėjo pasinaudoti, o nepatenkinus šio reikalavimo - sumokėti jai piniginę kompensaciją.
- 12 *Juzgado de lo Social de Benidorm* kilus abejonių Sąjungos teisės požiūriu dėl jo nagrinėjamo ginčo sprendimo, kai kasmetinių atostogų laikotarpiai sutampa su atostogų dėl ligos laikotarpiu, nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir užduoti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:
 - „1. Ar pagal <...> Direktyvos 2003/88 <...> 7 straipsnio 1 dalį draudžiama nacionalinės teisės nuostatas aiškinti taip, kad pagal jas negalima nutraukti [kasmetinių] atostogų laikotarpio tam, kad vėliau būtų galima pasinaudoti visomis [kasmetinėmis] atostogomis arba likusia jų dalimi, tuo atveju, kai nedarbingu dėl ligos tampama prieš šias atostogas ir egzistuoja su produktyvumu ar organizavimu susijusių priežasčių, trukdančių kasmetinėmis atostogomis pasinaudoti kitu, vėlesniu, laikotarpiu?
 2. Ar pagal <...> Direktyvos 2003/88 <...> 7 straipsnio 1 dalį draudžiama nacionalinės teisės nuostatas aiškinti taip, kad pagal jas įmonei leidžiama vienašališkai nustatyti [kasmetinių] atostogų laikotarpį, sutampantį su atostogų dėl ligos laikotarpiu, jeigu darbuotojas prieš tai nebuvo išreiškęs pageidavimo jomis pasinaudoti kitu laiku ir egzistuoja įmonės ir jos darbuotojų atstovų susitarimas, kuris tai leidžia?
 3. Ar pagal <...> Direktyvos 2003/88 <...> 7 straipsnio 1 dalį draudžiama nacionalinės teisės nuostatas aiškinti taip, kad pagal jas leidžiama išmokėti piniginę kompensaciją už dėl nedarbingumo dėl ligos nepanaudotas [kasmetines] atostogas, jeigu yra su produktyvumu arba organizavimu susijusių priežasčių, dėl kurių negalima faktiškai jomis pasinaudoti, net jeigu darbo sutartis nenutraukiama?“

Dėl prejudicinių klausimų

- 13 Pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 99 straipsnį, jeigu atsakymą į klausimą, dėl kurio pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą, galima aiškiai nustatyti iš Teisingumo Teismo praktikos, Teisingumo Teismas, išklausęs generalinį advokatą, bet kada gali nuspręsti priimti sprendimą motyvuota nutartimi, kurioje pateikiama nuoroda į aptariamą teismo praktiką.
- 14 Šioje byloje reikia taikyti minėtą straipsnį.

Dėl pirmojo ir antrojo klausimų

- 15 Pirmuoju ir antruoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinės teisės nuostatų aiškinimą, pagal kurį darbuotojas, esantis atostogose dėl ligos per įmonės, kurioje jis dirba, atostogų kalendoriuje vienašališkai nustatytą kasmetinių atostogų

laikotarpį, dėl su įmonės produktyvumu ar organizavimu susijusių priežasčių, pasibaigus jo atostogoms dėl ligos, neturi teisės pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis kitu laikotarpiu nei iš pradžių nustatytasis, prireikus – ne atitinkamu referenciniu laikotarpiu.

- 16 Šiuo klausimu pirmiausia primintina, kad pagal nusistovėjusią teismo praktiką kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingos svarbos Sąjungos socialinės teisės principu, nuo kurio negalima nukrypti ir kuri kompetentingos nacionalinės valdžios institucijos turi įgyvendinti laikydamosi tik aiškiai pačioje 1993 m. lapkričio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, p. 18; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 197), kodifikuotoje Direktyva 2003/88, nustatytų ribų (2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *KHS*, C-214/10, Rink. p. I-11757, 23 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).
- 17 Antra, pažymėtina, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas ne tik yra ypač svarbi kaip Sąjungos socialinės teisės principas, bet ir aiškiai įtvirtinta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kuri, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalimi, turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartys, 31 straipsnio 2 dalyje (minėto Sprendimo *KHS* 37 punktas ir 2012 m. gegužės 3 d. Sprendimo *Neidel*, C-337/10, 40 punktas).
- 18 Be to, neginčytina, kad teisės į mokamas kasmetines atostogas darbuotojui tikslas – leisti jam pailsėti ir turėti laiko pramogoms ir laisvalaikiui. Toks tikslas skiriasi nuo teisės į atostogas dėl ligos tikslo. Pastarosios atostogos darbuotojui suteikiamos tam, kad jis pasveiktų po ligos, dėl kurios tapo nedarbingas (žr. 2012 m. birželio 21 d. Sprendimo *ANGED*, C-78/11, 19 punktą).
- 19 Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, jog būtent iš mokamų kasmetinių atostogų tikslo matyti, kad darbuotojas, esantis atostogose dėl ligos per iš anksto nustatytą kasmetinių atostogų laiką, turi teisę, pateikęs prašymą ir norėdamas realiai pasinaudoti jam skirtomis kasmetinėmis atostogomis, jomis pasinaudoti kitu laiku, nesutampančiu su atostogomis dėl ligos (žr. 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Vicente Pereda*, C-277/08, Rink. p. I-8405, 22 punktą ir minėto Sprendimo *ANGED* 20 punktą).
- 20 Šiuo atžvilgiu reikia nurodyti, kad darbuotojas turi teisę pateikti kasmetinių atostogų prašymą ne tik prieš įmonės atostogų kalendoriuje nustatytą kasmetinių atostogų datą, bet ir po šios datos ir taip išreikšti savo nesutikimą su jam nustatytu laikotarpiu. Tokiomis aplinkybėmis bet kokia nuostata, kylanti iš įmonės ir jos darbuotojų susitarimo, kuri paneigtų tokią jo teisę, yra nereikšminga.
- 21 Todėl nors Direktyva 2003/88 nedraudžiamos nacionalinės teisės nuostatos ar praktika, pagal kurias darbuotojui, kuriam suteiktos atostogos dėl ligos, per šių atostogų laikotarpį leidžiama pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis (2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, Rink. p. I-179, 31 punktas), iš šios nutarties 19 punkte nurodytos teismo praktikos matyti: kai tas darbuotojas nenori imti metinių atostogų per atostogas dėl ligos, darbdavys privalo kasmetines atostogas jam suteikti kitu laikotarpiu.
- 22 Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad naujas kasmetinių atostogų laikas, atitinkantis laikotarpį, kuriuo sutapo iš pradžių nustatytos kasmetinės atostogos ir atostogos dėl ligos, nustatomas pagal nacionalinės teisės taisykles ir tvarką, taikomas darbuotojų atostogoms nustatyti, ir atsižvelgiant į esamus skirtingus interesus, visų pirma į privalomuosius pagrindus, susijusius su įmonės interesais (žr. minėto Sprendimo *Vicente Pereda* 22 punktą).
- 23 Kalbėdamas apie atsižvelgimą į įmonės interesus, Teisingumo Teismas nurodė, kad jei dėl tokių interesų negalima patenkinti darbuotojo prašymo dėl naujo kasmetinių atostogų laikotarpio, darbdavys privalo darbuotojui suteikti kitą jo pasiūlytą kasmetinių atostogų laiką, kuris atitiktų minėtus interesus, neatmetant iš anksto galimybės, kad jis bus suteiktas kitu metu nei referencinis laikotarpis, skirtas aptariamoms kasmetinėms atostogoms (žr. minėto Sprendimo *Vicente Pereda* 23 punktą).

- 24 Iš šių argumentų matyti, kad darbdavys negali dėl su įmonės interesais susijusių priežasčių atsisakyti darbuotojui suteikti bet kokią kitą kasmetinių atostogų laikotarpį. Iš tikrųjų, dėl ypatingos mokamų kasmetinių atostogų, kaip Sąjungos socialinės teisės principo, kaip tai nurodyta šios nutarties 17 punkte, svarbos atsižvelgimas į įmonės interesus negali tapti darbdavio teise atsisakyti suteikti darbuotojo pasirinktą laikotarpį kitu laiku, prireikus – ne referenciniu laikotarpiu, nes kitaip būtų paneigtas pats vėlesnių kasmetinių atostogų laikotarpio suteikimas.
- 25 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį ir antrąjį klausimus reikia atsakyti taip: Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinės teisės nuostatų aiškinimą, pagal kurį darbuotojas, esantis atostogose dėl ligos per įmonės, kurioje jis dirba, atostogų kalendoriuje vienašališkai nustatytą kasmetinių atostogų laikotarpį, dėl su įmonės produktyvumu ar organizavimu susijusių priežasčių, pasibaigus jo atostogoms dėl ligos, neturi teisės pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis kitu laikotarpiu nei iš pradžių nustatytasis, prireikus – ne atitinkamu referenciniu laikotarpiu.

Dėl trečiojo klausimo

- 26 Savo trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnį reikia aiškinti kaip draudžiantį nacionalinės teisės nuostatų aiškinimą, pagal kurį leidžiama išmokėti piniginę kompensaciją už dėl nedarbingumo darbuotojo nepanaudotų kasmetinių atostogų laikotarpį, net jeigu darbo santykiai ir nesibaigė, tačiau yra su įmonės produktyvumu arba organizavimu susijusių motyvų, trukdančių darbuotojui faktiškai pasinaudoti savo kasmetinėmis atostogomis.
- 27 Siekiant atsakyti į šį klausimą, visų pirma svarbu priminti, kad pagal pačią Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalies formuluotę „minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai“.
- 28 Pagal nusistovėjusią teismo praktiką (žr. minėtų sprendimų *Vicente Pereda* 20 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką bei *Neidel* 29 punktą ir jame nurodytą teismo praktiką) rūpinantis veiksminga darbuotojo sauga ir sveikatos apsauga turi būti užtikrinta, kad darbuotojas paprastai galėtų gerai pailsėti. Todėl pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalį nepanaudotos kasmetinės mokamos atostogos gali būti pakeistos pinigine kompensacija tik tuo atveju, kai baigiasi darbo santykiai.
- 29 Pagrindinėje byloje neginčijama, kad C. Maestre García darbo sutartis nesibaigė, vadinasi, pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį neleidžiama išmokėti piniginės kompensacijos, ir šiuo atžvilgiu visiškai nesvarbūs įmonės interesai, trukdantys darbuotojui faktiškai pasinaudoti savo kasmetinėmis atostogomis.
- 30 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į trečiąjį klausimą reikia atsakyti taip: Direktyvos 2003/88 7 straipsnį reikia aiškinti kaip draudžiantį nacionalinės teisės nuostatų aiškinimą, pagal kurį galiojant darbo sutarčiai leidžiama išmokėti piniginę kompensaciją už dėl nedarbingumo darbuotojo nepanaudotų kasmetinių atostogų laikotarpį.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 31 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (šeštoji kolegija) nusprendžia:

1. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti kaip draudžiančią nacionalinės teisės nuostatų aiškinimą, pagal kurį darbuotojas, esantis atostogose dėl ligos per įmonės, kurioje jis dirba, atostogų kalendoriuje vienašališkai nustatytą kasmetinių atostogų laikotarpį, dėl su įmonės produktyvumu ar organizavimu susijusių priežasčių, pasibaigus jo atostogoms dėl ligos, neturi teisės pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis kitu laikotarpiu nei iš pradžių nustatytasis, prireikus – ne atitinkamu referenciniu laikotarpiu.
2. Direktyvos 2003/88 7 straipsnį reikia aiškinti kaip draudžiantį nacionalinės teisės nuostatų aiškinimą, pagal kurį galiojant darbo sutarčiai leidžiama išmokėti piniginę kompensaciją už dėl nedarbingumo darbuotojo nepanaudotų kasmetinių atostogų laikotarpį.

Parašai.