



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (penktoji kolegija) SPRENDIMAS

2012 m. lapkričio 8 d.*

„Socialinė politika — Direktyva 2003/88/EB — Darbo laiko sutrumpinimas (Kurzarbeit) — Mokamų kasmetinių atostogų, į kurias darbuotojas turi teisę, trukmės sutrumpinimas atsižvelgiant į darbo laiko sutrumpinimą — Piniginė kompensacija“

Sujungtose bylose C-229/11 ir C-230/11

dėl *Arbeitsgericht Passau* (Vokietija) 2011 m. balandžio 13 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2011 m. gegužės 16 d., pagal SESV 267 straipsnį pateiktų prašymų priimti prejudicinį sprendimą bylose

Alexander Heimann (C-229/11), **Konstantin Toltschin** (C-230/11)

prieš

Kaiser GmbH

TEISINGUMO TEISMAS (penktoji kolegija),

kuri sudaro penktosios kolegijos pirmininko pareigas einantis M. Ilešič, teisėjai E. Levits (pranešėjas) ir M. Safjan,

generalinė advokatė V. Trstenjak,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- A. Heimann, atstovaujamo advokato R. Zuleger,
- K. Toltschin, atstovaujamo advokato R. Zuleger,
- *Kaiser GmbH*, atstovaujamos advokato C. Olschar,
- Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos T. Henze, N. Graf Vitzthum ir K. Petersen,
- Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos M. Szpunar,
- Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir V. Kreuschitz,

* Proceso kalba: vokiečių.

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinės advokatės nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymai priimti prejudicinį sprendimą susiję su Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – chartija) 31 straipsnio 2 dalies ir 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; toliau – direktyva) 7 straipsnio išaiškinimu.
- 2 Šie prašymai pateikti nagrinėjant ginčus tarp A. Heimann bei K. Toltschin ir buvusios jų darbdavės *Kaiser GmbH* (toliau – *Kaiser*) dėl suinteresuotųjų asmenų teisės į piniginę kompensaciją už 2009 m. ir 2010 m. nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Chartijos 31 straipsnyje nustatyta:

„Tinkamos ir teisingos darbo sąlygos

1. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas.

2. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas.“

- 4 Direktyvos 2003/88 1 straipsnyje „Tikslas ir taikymo sritis“ numatyta:

„1. Ši direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo.

2. Ši direktyva taikoma:

a) minimaliam <...> kasmetinių atostogų laikui <...>

<...>“

- 5 Šios direktyvos 7 straipsnis „Kasmetinės atostogos“ suformuluotas 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 darbo santykiai.“

- 6 Direktyvos 17 straipsnyje įtvirtinta, kad valstybės narės gali nukrypti nuo kai kurių šios direktyvos nuostatų. Nuo šios direktyvos 7 straipsnio nukrypti neleidžiama.

Vokietijos teisė

- 7 1963 m. sausio 8 d. Federalinio darbuotojų minimalių atostogų įstatymo (*Bundesurlaubsgesetz, BGBl.* 1963, p. 2), iš dalies pakeisto 2002 m. gegužės 7 d. (*BGBl.* 2002 I, p. 1529, toliau – *BUrlG*), 1 ir 3 straipsniuose numatyta teisė į mažiausiai 24 dienas mokamų kasmetinių atostogų.
- 8 *BUrlG* 7 straipsnio 4 dalyje nurodyta:
- „Jeigu dėl darbo santykių pasibaigimo visų ar dalies atostogų nebegalima skirti, už jas turi būti sumokama kompensacija.“
- 9 Pagal *BUrlG* 11 straipsnio 1 dalies trečią sakinį apskaičiuojant per mokamas atostogas mokamą atlygį neatsižvelgiama į darbo užmokesčio sumažėjimą dėl darbo laiko sutrumpinimo, prastovų arba nebuvimo darbe ne dėl darbuotojo kaltės referenciniu laikotarpiu.

Pagrindinės bylos ir prejudiciniai klausimai

- 10 A. Heimann ir K. Toltschin atitinkamai nuo 2003 m. ir 1998 m. dirbo automobilių tiekimo pramonės srityje veikiančioje įmonėje *Kaiser*, kurioje dirba keli šimtai darbuotojų.
- 11 2009 m. dėl ekonominių sunkumų *Kaiser* nusprendė sumažinti darbuotojų skaičių. A. Heimann ir K. Toltschin buvo atleisti iš darbo atitinkamai 2009 m. birželio 30 d. ir rugpjūčio 31 d.
- 12 2009 m. gegužės mėn. *Kaiser* ir įmonės taryba suderino socialinį planą.
- 13 Šiame plane numatyta, kad atleistų darbuotojų darbo sutartys pratęsimos vieniems metams, skaičiuojamiems nuo jų atleidimo dienos, ir dėl „darbo laiko sumažinimo iki nulio“ („*Kurzarbeit Null*“) sustabdomas darbuotojo pareigos dirbti ir darbdavio pareigos mokėti darbo užmokestį vykdymas.
- 14 Taikant tokį darbo sutarčių pratęsimą buvo siekiama atitinkamiems darbuotojams suteikti galimybę metus nuo atleidimo iš darbo gauti finansinę paramą. Tokiems darbuotojams *Bundesagentur für Arbeit* (Federalinė darbo agentūra) „darbo laiko sumažinimo iki nulio“ laikotarpiu moka vadinamąją „*Kurzarbeitergeld*“ pašalpą. Ši pašalpa, kurią apskaičiuoja ir moka darbdavys, darbo laiko sumažinimo laikotarpiu pakeičia atitinkamo darbuotojo darbo užmokestį.
- 15 Kai 2010 m. birželio 30 d. baigėsi A. Heimann darbo santykiai, jis pareikalavo iš *Kaiser* sumokėti jam 2 284,32 EUR sumą, atitinkančią piniginę kompensaciją už 15 ir 10 atitinkamai 2009 m. ir 2010 m. nepanaudotų mokamų kasmetinių atostogų dienų.
- 16 K. Toltschin, kurio darbo santykiai baigėsi 2010 m. rugpjūčio 31 d., rėmėsi teise į 2 962,60 EUR piniginę kompensaciją už 10 ir 13 atitinkamai 2009 m. ir 2010 m. mokamų kasmetinių atostogų dienų, kuriomis nebuvo pasinaudojęs.
- 17 *Kaiser* teigia, kad „*Kurzarbeit Null*“ laikotarpiu ieškovai pagrindinėje byloje neįgijo teisių į mokamas kasmetines atostogas.
- 18 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas numato taikyti *pro rata temporis* principą ir prilyginti „*Kurzarbeit Null*“ laikotarpį pareigos dirbti apimties sumažinimui sutartimi sutarus pereiti nuo darbo visą darbo laiką prie darbo sutrumpintą darbo laiką, dėl ko sutrumpėja mokamų kasmetinių atostogų, į kurias darbuotojas turi teisę darbo sutrumpintą darbo laiką laikotarpiu, trukmė.

- 19 Vis dėlto *Arbeitsgericht Passau* abejoja, ar toks motyvavimas atitinka Sąjungos teisę, todėl nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar [chartijos] 31 straipsnio 2 dalis arba direktyvos [2003/88] 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinamos taip, kad jomis draudžiamos nacionalinės teisės normos arba praktika, pagal kurias, dėl pagal nustatytą tvarką priimto nurodymo sutrumpinti darbo laiką sumažėjus savaitės darbo dienų, kuriomis dirbama, skaičiui, mokamų kasmetinių atostogų, į kurias sutrumpintą darbo laiką dirbantis darbuotojas turi teisę, trukmė sumažinama proporcingai, atsižvelgiant į dirbant sutrumpintą darbo laiką išdirbtų savaitės darbo dienų skaičių, palyginti su visą darbo laiką dirbančio darbuotojo išdirbtų savaitės darbo dienų skaičiumi, taigi sutrumpinto darbo laiko laikotarpiu darbuotojas įgyja teisę tik į atitinkamai trumpesnes atostogas?

2. Jeigu atsakymas į pirmąjį prejudicinį klausimą būtų teigiamas:

Ar [chartijos] 31 straipsnio 2 dalis arba direktyvos [2003/88] 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinamos taip, kad jomis draudžiamos nacionalinės teisės normos arba praktika, pagal kurias, dėl pagal nustatytą tvarką priimto nurodymo „sumažinti darbo laiką iki nulio“ savaitės darbo dienų, kuriomis dirbama, skaičiui sumažėjus „iki nulio“, mokamų kasmetinių atostogų, į kurias sutrumpintą darbo laiką dirbantis darbuotojas turi teisę, trukmė proporcingai sumažėja iki nulio, taigi šiuo „darbo laiko sumažinimo iki nulio“ laikotarpiu darbuotojas neįgyja teisės į atostogas?“

- 20 2011 m. birželio 27 d. Teisingumo Teismo pirmininko nutartimi bylos C-229/11 ir C-230/11 buvo sujungtos tam, kad bendrai būtų vykdoma rašytinė ir žodinė proceso dalys bei priimtas sprendimas.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

- 21 Pateikdamas pirmąjį klausimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar chartijos 31 straipsnio 2 dalį arba Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad jomis draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos arba praktika, kaip antai įmonės ir įmonės komiteto sudarytas socialinis planas, pagal kurias darbuotojo, kurio darbo laikas sutrumpintas, mokamų kasmetinių atostogų, į kurias jis turi teisę, trukmė apskaičiuojama taikant *pro rata temporis* principą.
- 22 Šiuo klausimu pirmiausia primintina, kad pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingos svarbos Sąjungos socialinės teisės principu (žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, Rink. p. I-179, 54 punktą ir 2012 m. gegužės 3 d. Sprendimo *Neidel*, C-337/10, 28 punktą). Kaip Sąjungos socialinės teisės principas ši kiekvieno darbuotojo teisė aiškiai įtvirtinta chartijos, kurios teisinė galia, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalimi, yra tokia pati kaip ir Sutarčių, 31 straipsnio 2 dalyje (2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *KHS*, C-214/10, Rink. p. I-11757, 37 punktas ir minėto Sprendimo *Neidel* 40 punktas).
- 23 Antra, reikia nurodyti, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas negali būti aiškinama siaurai (2012 m. birželio 21 d. Sprendimo *ANGED*, C-78/11, 18 punktas).
- 24 Teisingumo Teismas dėl darbuotojų, kuriems pagrįstai suteiktos laikinojo nedarbingumo atostogos, jau buvo nusprendęs, kad teisės į mokamas kasmetines atostogas, kuri pagal Direktyvą 2003/88 suteikiama visiems darbuotojams, valstybė narė negali sieti su pareiga faktiškai būti išdirbusiam šios valstybės nustatytą referencinį laikotarpį (žr. minėto Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* 41 punktą ir 2012 m. sausio 24 d. Sprendimo *Dominguez*, C-282/10, 20 punktą).

- 25 Pagal tą pačią Teisingumo Teismo praktiką remiantis tuo, kas išdėstyta, darytina išvada, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal ją draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos ar praktika, kuriose numatyta, kad nutraukus darbo santykius darbuotojas, kuris per visą referencinį ir (arba) perkėlimo laikotarpį ar jo dalį buvo laikinojo nedarbingumo atostogose ir dėl to negalėjo pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, neturi teisės į piniginę kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas. Apskaičiuojant šią piniginę kompensaciją lemiamą reikšmę taip pat turi įprastas darbuotojo darbo užmokestis, kuris yra toks, koks turi būti išsaugomas mokamų kasmetinių atostogų trukmę atitinkančiu poilsio laikotarpiu (minėto Sprendimo *Schultz-Hoff* ir kt. 62 punktas).
- 26 Atsižvelgiant į tai, nors Sąjungos teisės garantuojamų minimalių mokamų kasmetinių atostogų, į kurias darbuotojas turi teisę, trukmė negali būti trumpinama, kai darbuotojas negalėjo vykdyti pareigos dirbti dėl to, kad referenciniu laikotarpiu sirgo, pirmesniame šio sprendimo punkte nurodyta Teisingumo Teismo praktika negali būti taikoma *mutatis mutandis* darbuotojo, kurio darbo laikas buvo sutrumpintas, situacijai, kaip antai nagrinėjamai pagrindinėje byloje.
- 27 Iš tiesų, kaip teisingai pažymėjo *Kaiser* pastabose raštu, darbuotojo, kuris negali dirbti dėl ligos, situacija iš esmės skiriasi nuo darbuotojo, kurio darbo laikas buvo sutrumpintas, situacijos.
- 28 Šiuo klausimu reikia priminti, pirma, kad pagrindinėje byloje darbo laiko sutrumpinimas numatytas socialiniame plane, kuris yra ypatinga įmonės sutarties, sudarytos darbdavio ir įmonės darbuotojų atstovų, forma. Šiame plane sutarta dėl darbo laiko sutrumpinimo sustabdyti darbdavio ir darbuotojo abipusių pareigų, atitinkamai mokėti išmokas ir dirbti, vykdymą.
- 29 Antra, reikia konstatuoti, kad sutrumpinto darbo laiko laikotarpiu, kuris nustatytas šiame plane ir kurią gali numatyti atitinkamas darbuotojas, šiam darbuotojui suteikiama teisė ilsėtis ar skirti laiko laisvalaikiui ar pramogoms. Taigi, kadangi toks darbuotojas neturi dėl ligos kilusių fizinių ar psichinių suvaržymų, jo situacija skiriasi nuo situacijos, kai darbuotojas negali dirbti dėl sveikatos būklės.
- 30 Trečia, socialinio plano, kuriame numatytas darbo laiko sutrumpinimas, tikslas – sutrukdyti tam, kad atitinkami darbuotojai būtų atleisti iš darbo dėl ekonominių priežasčių, ir sumažinti neigiamą tokio atleidimo poveikį šiems darbuotojams. Jeigu šios darbuotojui nacionalinės teisės suteiktos lengvatos taikymas būtų siejamas su darbdavio pareiga mokėti už mokamas kasmetines atostogas laikotarpiu, kai darbo sutarties galiojimas buvo formaliai pratęstas vien dėl socialinių sumetimų, iškiltų grėsmė, kad darbdavys atsisakytų sudaryti tokį socialinį planą, o dėl to darbuotojas negalėtų pasinaudoti jo teigiamu poveikiu.
- 31 Taigi, nors darbuotojo, kurio darbo laikas sutrumpintas dėl sudaryto socialinio plano, situacija, kaip antai nagrinėjama pagrindinėje byloje, skiriasi nuo darbuotojo, kuris negali dirbti dėl ligos, situacijos, reikia pripažinti, kad pirmojo iš darbuotojų situacija panaši į ne visą darbo laiką dirbančio darbuotojo situaciją.
- 32 Šiuo klausimu reikia nurodyti, kad akivaizdu, jog darbuotojai, kurių darbo laikas sutrumpintas, formaliai turi darbo visą darbo laiką sutartį. Tačiau, kaip buvo pažymėta šio sprendimo 13 ir 28 punktuose, sutrumpinto darbo laiko laikotarpiu darbdavio ir darbuotojo abipusių pareigų, atitinkamai mokėti išmokas ir dirbti, vykdymas sustabdomas, atsižvelgiant į sutrumpintą darbo laiką, arba šios pareigos visiškai panaikinamos. Iš to darytina išvada, kad darbuotojai, kurių darbo laikas buvo sutrumpintas, laikytini „laikini ne visą darbo laiką dirbančiais darbuotojais“, nes jų situacija *de facto* yra panaši į ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų situaciją.
- 33 Dėl ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų teisės į mokamas kasmetines atostogas Teisingumo Teismas pateikė aiškus išvadas.

- 34 Iš esmės Teisingumo Teismas 2010 m. balandžio 22 d. Sprendime *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, Rink. p. I-3527, 33 punktas) rėmėsi 1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, pateikto 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267), iš dalies pakeistos 1998 m. balandžio 7 d. Tarybos direktyva 98/23/EB (OL L 131, p. 10; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 278), priede, 4 straipsniu, pagal kurį prireikus *pro rata temporis* principas taikomas ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų darbo sąlygoms. Teisingumo Teismas taikė šį principą, kai kasmetinės atostogos suteikiamos už darbo ne visą darbo laiką laikotarpį, nes už tokį laikotarpį suteikiamos trumpesnės kasmetinės atostogos, į kurias darbuotojas turi teisę, palyginti su suteikiamomis už darbo visą darbo laiką laikotarpį, pateisinamos objektyviomis priežastimis.
- 35 Tačiau reikia priminti, kad Teisingumo Teismas patikslino, jog šio principo negalima taikyti *ex post* teisei į kasmetines atostogas, įgytai už darbo visą darbo laiką laikotarpį. Taigi remiantis taikytinomis Direktyvos 2003/88 nuostatomis negalima daryti išvados, kad nacionalinės teisės aktuose kartu su teisėmis į kasmetines atostogas įgyvendinimo sąlygomis galėtų būti numatytas per ankstesnį referencinį laikotarpį jau įgytos teisės į atostogas praradimas iš dalies (žr. minėto Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* 33 ir 34 punktus).
- 36 Remiantis visais nurodytais argumentais, į pirmąjį klausimą reikia atsakyti: chartijos 31 straipsnio 2 dalis ir Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis aiškinamos taip, kad jomis nedraudžiamos nacionalinės teisės nuostatos arba praktika, kaip antai įmonės ir įmonės komiteto sudarytas socialinis planas, pagal kurias darbuotojo, kurio darbo laikas buvo sutrumpintas, mokamų kasmetinių atostogų, į kurias jis turi teisę, trukmė apskaičiuojama taikant *pro rata temporis* principą.

Dėl antrojo klausimo

- 37 Atsižvelgiant į atsakymą į pirmąjį klausimą, į antrąjį klausimą atsakyti nereikia.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 38 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 (penktoji kolegija) nusprendžia:

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis ir 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalis aiškinamos taip, kad jomis nedraudžiamos nacionalinės teisės nuostatos arba praktika, kaip antai įmonės ir įmonės komiteto sudarytas socialinis planas, pagal kurias darbuotojo, kurio darbo laikas buvo sutrumpintas, mokamų kasmetinių atostogų, į kurias jis turi teisę, trukmė apskaičiuojama taikant *pro rata temporis* principą.

Parašai.