



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2017 m. lapkričio 9 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Direktyva 2003/88/ES – 5 straipsnis – Savaitės poilsio laikas – Nacionalinės teisės aktai, kuriuose numatyta bent viena poilsio diena per septynių dienų laikotarpį – Laikotarpiai, per kuriuos dirbama daugiau nei šešias dienas iš eilės“

Byloje C-306/16

dėl *Tribunal da Relação do Porto* (Porto apeliacinis teismas, Portugalija) 2016 m. gegužės 23 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2016 m. gegužės 30 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

António Fernando Maio Marques da Rosa

prieš

Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija)

kurį sudaro kolegijos pirmininkas M. Ilešič, teisėjai A. Rosas, C. Toader, A. Prechal (pranešėja) ir E. Jarašiūnas,

generalinis advokatas H. Saugmandsgaard Øe,

posėdžio sekretorė M. Ferreira, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2017 m. balandžio 5 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- A. F. Maio Marques da Rosa, atstovaujamo advokato J. Carvalho,
- *Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA*, atstovaujamos advokatų C. Santos Silva ir N. Guedes Vaz,
- Portugalijos vyriausybės, atstovaujamos L. Inez Fernandes, M. Figueiredo ir L.C. Oliveira,
- Vengrijos vyriausybės, atstovaujamos A. Pálfy, M. Z. Fehér ir G. Koós,
- Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos B. Majczyna,

* Proceso kalba: portugalų.

- Suomijos vyriausybės, atstovaujamos H. Leppo,
 - Švedijos vyriausybės A. Falk, atstovaujamos C. Meyer-Seitz, H. Shev, U. Persson, N. Otte Widgren ir F. Bergius,
 - Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek, G. Braga da Cruz ir P. Costa de Oliveira,
- susipažinęs su 2017 m. birželio 21 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,
priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, 1993, p. 18; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 197), iš dalies pakeistos 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/34/EB (OL L 195, 2000, p. 41; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 27, toliau – Direktyva 93/104), 5 straipsnio, 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) 5 straipsnio ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 31 straipsnio išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Antonio Fernando Maio Marques de Rosa ir *Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA* (toliau – *Varzim Sol*) ginčą dėl privalomos poilsio dienos per savaitę suteikimo darbuotojo statusą turinčiam ieškovui pagrindinėje byloje per kiekvieną septynių dienų laikotarpį.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Direktyva 93/104

- 3 Direktyvos 93/104 5 straipsnyje „Savaitės poilsio laikas“ buvo numatyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 3 straipsnyje nurodytų 11 kasdienio poilsio valandų.

<...>“

- 4 Direktyva 93/104 panaikinta ir pakeista Direktyva 2003/88, kuri įsigaliojo 2004 m. rugpjūčio 2 d.

Direktyva 2003/88

- 5 Direktyvos 2003/88 15 konstatuojamojoje dalyje nurodyta:

„Atsižvelgiant į klausimą, kuris gali būti keliamas [klausimus, kurie gali būti keliami] dėl darbo laiko organizavimo įmonėje, pageidautina, kad tam tikros šios direktyvos nuostatos būtų taikomos lanksčiau, kartu užtikrinant principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos laikymąsi.“

6 Šios direktyvos 2 straipsnyje „Sąvokų apibrėžimai“ numatyta:

„Šioje direktyvoje vartojami šie apibrėžimai:

1. „darbo laikas“ – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

2. „poilsio laikas“ – tai bet koks laikas, kuris nėra darbo laikas;

<...>

5. „pamaininis darbas“ – tai bet koks darbo pamainomis organizavimas, pagal kurį darbuotojai pakeičia vieni kitus tose pačiose darbo vietose pagal tam tikrą modelį, įskaitant ir rotacijos modelį, kai darbas gali būti nepertraukiamas arba nutraukiamas, ir kuris sudaro būtinybę darbuotojams dirbti skirtingu laiku per tam tikrą dienų ar savaitės laikotarpį;

6. „pamainomis dirbantis darbuotojas“ – tai bet koks darbuotojas, kurio darbo grafikas yra pamaininio darbo dalis;

<...>

9. „pakankamas poilsis“ reiškia, kad darbuotojai reguliariai turi poilsio pertraukas, kurių trukmė išreiškiama laiko vienetais, ir kurios yra pakankamai ilgos ir nepertraukiamos, kad būtų galima užtikrinti, jog dėl nuovargio ar trumpesnį ar ilgesnį laiką dirbdami kitokį neįprastą darbą darbuotojai nesužeis patys, nesužalos savo bendradarbių ar kitų asmenų ir nepakenks savo sveikatai;“

7 Šios direktyvos 3 straipsnyje „Dienos poilsis“ nustatyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą.“

8 Tos pačios direktyvos 5 straipsnyje „Savaitės poilsio laikas“ numatyta:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 3 straipsnyje nurodomas [nurodytą] 11 kasdienio poilsio valandų.

Jei to reikia dėl objektyvių, techninių arba darbo organizavimo priežasčių, galima taikyti minimalų 24 valandų poilsio laiką.“

9 Direktyvos 2003/88 6 straipsnyje „Maksimalus savaitės darbo laikas“ nurodyta:

„Valstybės narės imasi priemonių užtikrinti, kad, atsižvelgiant į būtinybę garantuoti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą:

<...>

b) vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos.“

10 Šios direktyvos 15 straipsnyje nustatyta:

„Ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės taikyti arba priimti įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, arba palengvinti ar leisti kolektyvinių sutarčių arba susitarimų, sudarytų tarp darbdavių ir darbuotojų, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, taikymą.“

11 Šios direktyvos 16 straipsnyje „Pamatiniai laikotarpiai“ nurodyta:

„Valstybės narės gali nustatyti:

- a) taikydamos 5 straipsnį (savaitės poilsio laikas), ne didesnę kaip 14 dienų pamatinį laikotarpį;
- b) taikydamos 6 straipsnį (maksimalus savaitės darbo laikas), ne didesnę kaip keturių mėnesių pamatinį laikotarpį.

<...>“

12 Tos pačios direktyvos 17 straipsnyje nustatyta:

„<...>

2. 3, 4 ir 5 dalyje numatytos leidžiančios nukrypti nuostatos gali būti priimtose įstatymais ir kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais, su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba, išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti lygiavertį kompensuojamojo poilsio laiką neįmanoma, suinteresuotiems darbuotojams suteikiama atitinkama apsauga.

<...>

4. Remiantis šio straipsnio 2 dalimi, nuo 3 ir 5 straipsnių leidžiama nukrypti:

- a) dirbant pamaininį darbą, kiekvieną kartą, kai darbuotojas keičia pamainą ir nuo vienos pamainos pabaigos iki kitos pradžios negali turėti dienos ir (arba) savaitės poilsio laiko;

<...>“

13 Direktyvos 2003/88 18 straipsnyje numatyta:

„Išimties iš 3, 4, 5, 8 ir 16 straipsnių gali būti nustatytos kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais, sudarytais nacionaliniu ar regioniniu lygmeniu tarp darbdavių ir darbuotojų, arba pagal juose nustatytas taisykles kolektyvinėmis sutartimis arba susitarimais, sudarytais žemesniu lygmeniu tarp darbdavių ir darbuotojų.

Valstybės narės, kuriose nėra įstatyminės bazės, užtikrinančios kolektyvinių sutarčių arba darbdavių ir darbuotojų susitarimų valstybiniu ar regioniniu lygiu šioje direktyvoje reglamentuojamais klausimais sudarymą, arba tos valstybės narės, kuriose yra aiškiai šiuo tikslu nustatyta įstatymų sistema, pagal šią sistemą, vadovaudamosi nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika, kolektyvinėse sutartyse arba atitinkamu kolektyviniu lygiu sudarytuose darbdavių ir darbuotojų susitarimuose gali leisti nukrypti nuo 3, 4, 5, 8 ir 16 straipsnių.

Pirmoje ir antroje pastraipoje numatytas leidžiančias nukrypti nuostatas leidžiama taikyti tik su sąlyga, kad atitinkamiems darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti tokio laiko neįmanoma, atitinkamiems darbuotojams suteikiama atitinkama apsauga.

<...>“

14 Šios direktyvos 22 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Valstybė narė gali netaikyti 6 straipsnio, jei ji laikosi bendrųjų principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos ir imasi priemonių užtikrinti, kad:

a) joks darbdavys nereikalautų iš darbuotojo dirbti per septynias dienas daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip 16 straipsnio b punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis, jei jis negavo darbuotojo sutikimo dirbti tokį darbą;

<...>“

Teisingumo Teismo procedūros reglamentas

15 Teisingumo Teismo procedūros reglamento 94 straipsnyje nustatyta:

„Be Teismui pagal procesą dėl prejudicinio sprendimo priėmimo pateikiamų klausimų, prašyme priimti prejudicinį sprendimą:

<...>

c) išdėstomos priežastys, paskatinusios prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikiančią teismą kelti klausimą dėl tam tikrų Sąjungos teisės nuostatų išaiškinimo ar galiojimo, ir jo nustatytas ryšys tarp šių nuostatų bei pagrindinėje byloje taikomų nacionalinės teisės aktų.“

Portugalijos teisė

2003 m. Darbo kodeksas

16 *Código do Trabalho 2003* (2003 m. Darbo kodeksas), priimto 2003 m. rugpjūčio 27 d. Įstatymu Nr. 99/2003, kuriuo į nacionalinę teisę perkeliama Direktyva 93/104, 205 straipsnio 1 dalyje buvo numatyta:

„Darbuotojas turi teisę bent į vieną poilsio dieną per savaitę.“

17 Šio kodekso 207 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Prie privalomos savaitės poilsio dienos pridamas 11 valandų laikotarpis, kuris atitinka minimalią 176 straipsnyje numatyto kasdienio poilsio trukmę.“

2009 m. Darbo kodeksas

- 18 *Código do Trabalho 2009* (2009 m Darbo kodeksas), priimto 2009 m. vasario 12 d. Įstatymu Nr. 7/2009, kuriuo į nacionalinę teisę perkeliama Direktyva 2003/88, 221 straipsnyje „Pamaininio darbo organizavimas“ nurodyta:

„<...>

5. Pamaininis darbas nuolatinio darbo režimu ir darbuotojų, kurie užtikrina, kad būtų teikiamos paslaugos, kurios negali būti nutrauktos, t. y. 207 straipsnio 2 dalyje d ir e punktuose išvardytais atvejais, darbas turi būti organizuojamas taip, jog kiekvienas pamainomis dirbantis darbuotojas turėtų bent vieną dieną poilsio per kiekvieną septynių dienų laikotarpį, nepažeidžiant jo teisės į papildomą poilsio laiką.“

- 19 2009 m. Darbo kodekso 232 straipsnyje nustatyta:

„1. Darbuotojas turi teisę bent į vieną poilsio dieną per savaitę.

2. Išskyrus atvejus, numatytus specialiuose įstatymuose, privalomo poilsio diena gali būti ne sekmadienis, jeigu darbuotojas vykdo savo veiklą:

- a) įmonėje arba įmonių sektoriuje, kuriems netaikomas reikalavimas nutraukti arba sustabdyti veiklą visą dieną per savaitę, arba jeigu nutraukimas ar veiklos sustabdymas yra privalomas kitą dieną nei sekmadienis;

<...>

3. Kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje gali būti suteikiamas papildomas savaitės poilsio laikas, nepertraukiamas arba pertraukiamas, per kiekvieną arba kai kurias metų savaites.“

Įmonės susitarimai

- 20 *Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, S.A.* ir *Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros* (kazino ir kitų darbuotojų profesinė sąjunga, Portugalija) sudaryto susitarimo, paskelbto 2002 m. *Boletim do Trabalho e do Emprego* Nr. 22, 36 sąlygos 1 dalyje nustatyta:

„Visi darbuotojai, kuriems taikomas šis įmonės susitarimas, turi teisę į dvi viena po kitos einančias poilsio dienas per savaitę, išskyrus bingo salonuose dirbančius darbuotojus, kuriems toliau taikoma šio įmonės susitarimo pasirašymo dieną galiojusi tvarka.“

- 21 *Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, S.A.* ir kazino ir kitų darbuotojų profesinė sąjungos sudaryto susitarimo, paskelbto 2003 m. *Boletim do Trabalho e do Emprego* Nr. 29 (pakeitimai ir konsoliduota versija paskelbta 2007 m. *Boletim do Trabalho e do Emprego* Nr. 31), 36 sąlygoje nustatyta:

„1. Visi darbuotojai, kuriems taikomas šis įmonės susitarimas, turi teisę į dvi viena po kitos einančias poilsio dienas per savaitę.

<...>

5. Tarnybos arba sektoriai, kuriuose buvo arba bus pasirinktos darbo valandos su slenkančiu poilsio laiku, turi periodiškai bent kas keturias savaites suderinti poilsio laiką su šeštadieniu ir (arba) sekmadieniu, išskyrus išimtis, susijusias su įmonės skubiais poreikiais, ir (arba) tinkamai motyvuotas.

<...>“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

- 22 1991–2014 metais ieškovas pagrindinėje byloje A.F. Maio Marques da Rosa dirbo *Varzim Sol*, bendrovėje, kuri yra *Póvoa de Varzim* (Portugalija) esančio kazino savininkė. Šis kazino dirba kiekvieną dieną, išskyrus gruodžio 24 d., nuo 15 val. iki 3 val. ryto nuo sekmadienio iki ketvirtadienio ir nuo 16 val. iki 4 val. ryto kitomis dienomis.
- 23 Iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad ieškovo pagrindinėje byloje darbas buvo organizuojamas taikant darbo ir poilsio laikotarpių rotaciją ir darbuotojai vienas paskui kitą užimdavo tas pačias darbo vietas pagal iš anksto nustatytą modelį. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad 2008–2009 m. A. F. Maio Marques da Rosa kelis kartus dirbo septynias dienas iš eilės. Jis taip pat nurodo, kad *Varzim Sol* darbuotojai, kurie atliko funkcijas žaidimų salėse, nuo 1988 m. turėjo teisę į dvi iš eilės einančias poilsio dienas per savaitę: pirmoji buvo suteikiama pagal Darbo kodeksą, o antroji, papildoma, pagal kazino ir kitų darbuotojų profesinė sąjungos ir *Varzim Sol* susitarimus.
- 24 Nuo 2010 m. *Varzim Sol* pakeitė darbo laiko organizavimą, kad darbuotojai nuo šiol dirbtų ne daugiau nei šešias dienas iš eilės.
- 25 Dėl įvykdyto kolektyvinio atleidimo iš darbo 2014 m. kovo 16 d. pasibaigė ieškovo pagrindinėje byloje darbo sutartis.
- 26 Jis pareiškė ieškinį, kuriame reikalavo, kad *Varzim Sol* sumokėtų jam 18 602 EUR kaip žalos atlyginimą, nes septinta dirbta diena turėjo būti atlyginama kaip viršvalandžiai ir jis nepasinaudojo kompensuojamuoju poilsio laiku. Jis taip pat prašė sumokėti 7 679 EUR sumą, motyvuodamas tuo, kad antra savaitės poilsio diena jam ne visada buvo suteikiama laiku, ir kartu palūkanas.
- 27 Kadangi pirmosios instancijos teismas atmetė jo ieškinį, ieškovas pagrindinėje byloje padavė apeliacinį skundą *Tribunal da Relação do Porto* (Porto apeliacinis teismas, Portugalija).
- 28 Grįsdamas savo apeliacinį skundą ieškovas pagrindinėje byloje nurodo, kad 2009 m. Portugalijos darbo kodekso 221 ir 232 straipsniai turi būti aiškinami, atsižvelgiant į Direktyvos 2003/88 5 straipsnį ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas Nr. 14 ir 106, taip, kad pagal juos poilsio diena vėliausiai turi būti suteikiama po šešių dienų darbo iš eilės.
- 29 Vis dėlto, anot *Varzim Sol*, nei Sąjungos teisėje, nei nacionalinėje teisėje nenumatyta darbo viena po kitos einančiomis dienomis ribojimo, jeigu darbuotojui suteikiamas poilsis per kiekvieną septynių dienų laikotarpį. Taigi pagal Direktyvos 2003/88 5 straipsnį nereikalaujama, kad teisė į savaitės poilsį darbuotojui būtų suteikiama po šešių dienų darbo iš eilės, t. y. septintą dieną. Be to, praktiškai būtų neįmanoma darbuotojams suteikti poilsio dienų kiekvieną septintą ir aštuntą dieną.
- 30 Šiomis aplinkybėmis abejodamas dėl to, kaip aiškinti Direktyvos 93/104 5 straipsnį ir Direktyvos 2003/88 5 straipsnį, *Tribunal da Relação do Porto* (Porto apeliacinis teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:
- „1. Ar pagal Direktyvos 93/104 5 straipsnį, Direktyvos 2003/88 5 straipsnį ir Chartijos 31 straipsnį pamainomis dirbančių ir rotacijos tvarka besilsinčių darbuotojų, įdarbintų įmonėse, veikiančiose visas savaitės dienas, bet ne visą parą, atveju privalomas poilsio laikas, į kurį turi teisę darbuotojas, turi būti skiriamas per kiekvieną septynių dienų laikotarpį, t. y. bent septintą dieną po šešių iš eilės dirbtų dienų?

2. Ar suderinamas su minėtomis direktyvomis ir nuostatomis aiškinimas, pagal kurį šių darbuotojų atveju darbdavys gali kiekvieną savaitę pasirinkti dieną, kurią suteiks darbuotojui poilsį, į kurią jis turi teisę, ir taip nurodyti darbuotojui dirbti iki 10 dienų iš eilės, neatlyginant už viršvalandžius (pavyzdžiui, po poilsio dienų pirmadienį ir antradienį nurodyti dirbti nuo trečiadienio iki kitos savaitės penktadienio suteikiant poilsio dienas tos savaitės šeštadienį ir sekmadienį)?
3. Ar su minėtomis direktyvomis ir nuostatomis suderinamas aiškinimas, pagal kurį 24 valandų nepertraukiamo poilsio laikas gali būti suteikiamas bet kurią kalendorinę dieną per nustatytą septynių kalendorinių dienų laikotarpį ir kitas 24 valandų nepertraukiamas poilsio laikas (prie kurio pridama 11 valandų kasdienio poilsio laiko) taip pat gali būti suteikiamas bet kurią kalendorinę dieną per kitą septynių kalendorinių dienų laikotarpį, einantį po minėto laikotarpio?
4. Ar suderinamas su minėtomis direktyvomis ir nuostatomis, taip pat atsižvelgiant į Direktyvos 2003/88 16 straipsnio a punktą, aiškinimas, pagal kurį darbuotojas, užuot ilsėjęs 24 nepertraukiamas valandas (prie kurių pridama 11 valandų kasdienio poilsio laiko) per kiekvieną septynių dienų laikotarpį, gali ilsėtis du iš eilės arba ne iš eilės einančius laikotarpius po 24 nepertraukiamas valandas per bet kurias keturias kalendorines dienas per nustatytą pamatinį 14 kalendorinių dienų laikotarpį?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo–trečiojo klausimų

- 31 Pirmuoju–trečiuoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Chartijos 31 straipsnį, Direktyvos 93/104 5 straipsnį ir Direktyvos 2003/88 5 straipsnio pirmą pastraipą reikia aiškinti taip, kad minimalus 24 valandų nepertraukiamo poilsio laikas, į kurį darbuotojas turi teisę, turi būti suteikiamas vėliausiai dieną, kuri eina po šešių iš eilės dirbtų dienų.
- 32 Pirmiausia reikia konstatuoti, kad pagrindinės bylos faktinėms aplinkybėms, kurios susiklostė 2004 m. sausio mėn.–2010 m. sausio mėn., iš dalies taikomos iki 2004 m. rugpjūčio 1 d. galiojusios Direktyvos 93/104 nuostatos ir iš dalies – Direktyvos 2003/88, kuria nuo 2004 m. rugpjūčio 2 d. kodifikuota Direktyva 93/104, nuostatos. Vis dėlto, kadangi nagrinėjamai bylai reikšmingos šių direktyvų nuostatos suformuluotos iš esmės identišškai ir kadangi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismo klausimai dėl šio identiško būto tokie patys, kad ir kokia būtų taikytina direktyva, atsakant į šiuos klausimus reikia remtis tik Direktyvos 2003/88 nuostatomis (šiuo klausimu žr. 2010 m. lapkričio 25 d. Sprendimo *Fuß*, C-429/09, EU:C:2010:717, 32 punktą).
- 33 Pagal Direktyvos 2003/88 5 straipsnio pirmą pastraipą „valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 3 straipsnyje nurodytą 11 kasdienio poilsio valandų“.
- 34 Šioje direktyvoje taip pat įtvirtintos nuostatos, kuriose valstybėms narėms suteikiama galimybė nukrypti nuo darbo modelį reguliuojančių nuostatų. Šiuo klausimu minėtos direktyvos 17 straipsnio 4 dalies a punkte nustatyta, kad valstybės narės gali nukrypti nuo jos 5 straipsnio nuostatų, kai darbas pamaininis, kiekvieną kartą, kai darbuotojas keičia pamainą ir nuo vienos pamainos pabaigos iki kitos pradžios negali turėti savaitės poilsio laiko. Be to, tos pačios direktyvos 18 straipsnyje numatyta, kad nuo 5 straipsnio nuostatų galima nukrypti priimant kolektyvines sutartis. Tačiau Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 2 dalyje ir 18 straipsnyje reikalaujama suteikti kompensuojamąjį poilsio laiką arba – išskirtiniais atvejais – kitą atitinkamą apsaugą.

- 35 Vis dėlto iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, ir tai per posėdį patvirtino Portugalijos vyriausybė ir Europos Komisija, kad Portugalijos Respublika nepasinaudojo Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 4 dalies a punkte jai numatyta galimybe nukrypti nuo šios direktyvos 5 straipsnyje įtvirtintų normų, susijusių su pamaininiam darbui taikomu savaitės poilsio laiku. Be to, iš šios bylos medžiagos nematyti, kad šio sprendimo 20 ir 21 punktuose nurodytuose įmonės susitarimuose buvo nuostatų, kuriomis nukrypstama nuo šio 5 straipsnio.
- 36 Vadinasi, minėtos nuostatos, kuriose numatyta galimybė nukrypti nuo Direktyvos 2003/88 5 straipsnio pamaininio darbo atveju, šiai bylai nereikšmingos.
- 37 Tokiomis aplinkybėmis reikia aiškinti tik Direktyvos 2003/88 5 straipsnį ir ypač žodžių junginį „per kiekvieną septynių dienų laikotarpį“.
- 38 Kadangi Direktyvos 2003/88 5 straipsnyje nepateikiama nuorodos į valstybių narių nacionalinę teisę, žodžių junginys „per kiekvieną septynių dienų laikotarpį“ turi būti vertinamas kaip savarankiška Sąjungos teisės sąvoka ir aiškinama vienodai, nepaisant jo kvalifikavimo valstybėse narėse ir atsižvelgiant į nagrinėjamos nuostatos formuluotę, kontekstą ir teisės akto, kuriame ji įtvirtinta, tikslus (šiuo klausimu žr. 2017 m. kovo 2 d. Sprendimo *J. D.*, C-4/16, EU:C:2017:153, 23 ir 25 punktus ir 2017 m. gegužės 11 d. Sprendimo *Krijgsman*, C-302/16, EU:C:2017:359, 24 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 39 Pirma, dėl Direktyvos 2003/88 5 straipsnio teksto pažymėtina, kad iš jo matyti, jog valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir Direktyvos 2003/88 3 straipsnyje nurodomų 11 kasdienio poilsio valandų. Vis dėlto šiame straipsnyje nenurodoma, kada turi prasidėti šis minimalus poilsio laikas, todėl jis gana lankstus, kiek tai susiję su minėto momento pasirinkimu.
- 40 Kaip savo išvados 40 punkte nurodė generalinis advokatas, šio straipsnio tokį aiškinimą pagrindžia skirtingos Direktyvos 2003/88 kalbinės versijos. Daugumoje minėto straipsnio kalbinių versijų, tarp jų versijose anglų, vokiečių ir portugalų kalbomis, numatyta, kad minimalus nepertraukiamo poilsio laikas turi būti suteikiamas „už“ kiekvieną septynių dienų laikotarpį. Kitos versijos artimesnės versijai prancūzų kalba, kurioje nurodyta, kad savaitės poilsis turi būti suteikiamas „per“ kiekvieną septynių dienų laikotarpį.
- 41 Taigi iš paties šios direktyvos 5 straipsnio teksto matyti, kad pagal jį valstybės narės privalo užtikrinti kiekvienam darbuotojui minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką, prie kurio pridedamas Direktyvos 2003/88 3 straipsnyje numatytas 11 valandų dienos poilsis, per septynių dienų laikotarpį, konkrečiai nenurodant, kada šis minimalus poilsis turi būti suteiktas.
- 42 Antra, dėl nagrinėjamų žodžių konteksto pažymėtina, kad jis patvirtina šį pažodinį aiškinimą. Šiuo klausimu atkreiptinas dėmesys į tai, kad keliose Direktyvos 2003/88 nuostatose Sąjungos teisės aktų leidėjas vartojo žodžius „pamatinis laikotarpis“ tam, kad nustatytų terminą, kuriam nepasibaigus turi būti suteiktas minimalus poilsio laikas. Taip daroma, be kita ko, šios direktyvos 16 straipsnio a punkte, kuriame nurodyta, kad taikydamos 5 straipsnį valstybės narės gali nustatyti ne didesnę kaip 14 dienų pamatinį laikotarpį. Nors tai aiškiai nenurodyta, pastarajame straipsnyje nurodytas septynių dienų laikotarpis taip pat gali būti laikomas pamatiniu laikotarpiu (šiuo klausimu žr. 1996 m. lapkričio 12 d. Sprendimo *Jungtinė Karalystė / Taryba*, C-84/94, EU:C:1996:431, 62 punktą).
- 43 Taigi šiomis aplinkybėmis pamatinis laikotarpis gali būti apibrėžiamas kaip nustatytas laikotarpis, per kurį turi būti suteiktas tam tikras iš eilės einančių poilsio valandų skaičius, neatsižvelgiant į momentą, kada šis poilsis suteikiamas. Toks apibrėžimas išplaukia *mutatis mutandis* iš Direktyvos 2003/88 16 straipsnio b punkto ir 22 straipsnio 1 dalies a punkto. Pagal pirmą nuostatą valstybės narės gali numatyti, kad taikant šios direktyvos 6 straipsnį pamatinis laikotarpis neturi viršyti

keturių mėnesių. Antroje nuostatoje numatyta, kad joks darbdavys negali reikalauti darbuotojo per septynias dienas dirbti daugiau kaip 48 valandas, apskaičiuotas kaip šio 16 straipsnio b punkte nurodyto pamatinio laikotarpio vidurkis. Todėl vienodo darbo valandų padalijimo nereikalaujama.

- 44 Taigi Direktyvos 2003/88 5 straipsnio aiškinimą, pagal kurį 24 valandų nepertraukiamas poilsio laikas, prie kurio pridedamas šios direktyvos 3 straipsnyje numatytas 11 valandų dienos poilsis, gali būti suteikiamas bet kada per septynių dienų laikotarpį, patvirtina sisteminė šios direktyvos analizė.
- 45 Trečia, dėl Direktyvos 2003/88 tikslų reikia priminti, kad ja siekiama veiksmingai ginti darbuotojų saugą ir sveikatą. Atsižvelgiant į šį pagrindinį tikslą, kiekvienam darbuotojui reikia, be kita ko, suteikti atitinkamus poilsio laikotarpius (2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimo *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, 92 punktą ir 2015 m. gruodžio 23 d. Sprendimo *Komisija / Graikija*, C-180/14, nepaskelbtas Rink., EU:C:2015:840, 51 punktą). Tuo tikslu šios direktyvos 5 straipsnio pirmoje pastraipoje visiems darbuotojams numatytas minimalus nepertraukiamas savaitės poilsio laikas.
- 46 Vis dėlto iš minėtos direktyvos, ypač iš jos 15 konstatuojamosios dalies, matyti, kad joje taip pat suteikiama tam tikro lankstumo įgyvendinant minėtas nuostatas. Būtent dėl to joje įtvirtintos kelios nuostatos, kaip antai nurodytos šio sprendimo 34 punkte, pagal kurias, taikant kompensuojamąsias priemones, leidžiama nukrypti nuo reikalaujamo minimalaus poilsio laiko, ypač kiek tai susiję su pamaininiu darbu arba veikla, kurią vykdant būtina užtikrinti paslaugų teikimo arba gamybos tęstinumą. Be to, kaip matyti iš šio sprendimo 42 punkto, Direktyvos 2003/88 16 straipsnio a punkte nustatyta, kad valstybės narės, taikydamos šios direktyvos 5 straipsnį, susijusį su savaitės poilsio laiku, gali numatyti ilgesnį pamatinį laikotarpį. Galiausiai šia direktyva siekiamas tikslas tinkamai apsaugoti darbuotoją, kartu valstybėms narėms suteikiant tam tikro lankstumo taikant šioje direktyvoje numatytas nuostatas, išplaukia ir iš pačios šio 5 straipsnio formuluotės, kaip nurodyta šio sprendimo 41 punkte.
- 47 Be to, toks 5 straipsnio aiškinimas gali būti naudingas ne tik darbdaviui, bet ir darbuotojui, nes atitinkamam darbuotojui galima suteikti kelias iš eilės einančias poilsio dienas pamatinio laikotarpio pabaigoje ir kito pamatinio laikotarpio pradžioje. Anot prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo, tokios įmonės, kuri dirba septynias dienas per savaitę, kaip *Varzim Sol*, atveju įpareigojimas nustatyti fiksuotas poilsio dienas gali lemti tai, kad kai kurie darbuotojai praras teisę į poilsio dienas savaitgalį. Šis teismas mano, kad dėl šios priežasties *Varzim Sol* darbuotojai niekada neprašė nustatyti fiksuotų poilsio dienų.
- 48 Iš Direktyvos 2003/88 5 straipsnio matyti, kad įpareigojus valstybes nares imtis priemonių, leidžiančių kiekvienam darbuotojui užtikrinti minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką, prie kurio pridedamas Direktyvos 2003/88 3 straipsnyje numatytas 11 valandų dienos poilsio laikas, per septynių dienų laikotarpį, bet nenurodžius, kada šis minimalus poilsis turi būti suteiktas, joms šiuo klausimu suteikiama diskrecija. Nors pagal šį straipsnį nedraudžiami nacionalinės teisės aktai, kuriuose neužtikrinama darbuotojo teisė į minimalų poilsio laiką vėliausiai septintą dieną, einančią po šešių iš eilės dirbtų dienų, minėtam darbuotojui bet kuriuo atveju turi būti suteikta Direktyvoje 2003/88 numatyta apsauga, susijusi su dienos poilsio laiku ir maksimaliu savaitės darbo laiku.
- 49 Be to, kaip savo išvados 46 punkte nurodė generalinis advokatas, šioje direktyvoje įtvirtinamos minimalios darbuotojo apsaugos normos darbo laiko organizavimo srityje. Iš tiesų, kaip matyti iš tos direktyvos 15 straipsnio, valstybės narės gali taikyti arba priimti įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, arba palengvinti ar leisti kolektyvinių sutarčių arba susitarimų, sudarytų tarp darbdavių ir darbuotojų, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, taikymą. Tuo tikslu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar pagrindinėje byloje taikomuose nacionalinės teisės aktuose įtvirtinta tokia platesnė apsauga ir kiek ji platesnė.

- 50 Dėl Chartijos 31 straipsnio 2 dalies, kurią prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat prašo išaiškinti, konstatuotina, kad pagal ją kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsio laiką, taip pat kasmetines mokamas atostogas. Iš su Pagrindinių teisių chartija susijusių išaiškinimų (OL C 303, 2007, p. 17) matyti, kad ši nuostata grindžiama Direktyva 93/104, 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašytos ir 1996 m. gegužės 3 d. Strasbūre pataisytos Europos socialinės chartijos 2 straipsniu ir 1989 m. gruodžio 9 d. Europos Sąjungos Vadovų Tarybos susitikime Strasbūre priimtoms Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 8 punktu. Europos socialinės chartijos 2 straipsnio 5 dalyje, kurioje numatytas savaitės poilsio laikas, savo ruožtu taip pat daromos nuorodos į direktyvas 93/104 ir 2003/88. Taigi, kaip savo išvados 44 punkte nurodė generalinis advokatas, Chartijos 31 straipsnio 2 dalis negali padėti atrasti naujų elementų, kurie padėtų išaiškinti Direktyvos 2003/88 5 straipsnį.
- 51 Darytina išvada, kad į pirmąjį–trečiąjį klausimus reikia atsakyti taip: Direktyvos 93/104 5 straipsnis ir Direktyvos 2003/88 5 straipsnio pirma pastraipa aiškintini kaip nereikalaujantys, kad minimalus 24 valandų nepertraukiamas savaitės poilsio laikas, į kurį darbuotojas turi teisę, būtų suteikiamas vėliausiai dieną, einančią po šešių iš eilės dirbtų dienų, bet reikalaujantys, kad jis būtų suteiktas per kiekvieną septynių dienų laikotarpį.

Dėl ketvirtąjo klausimo

- 52 Keturtoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 2003/88 16 straipsnio a punktas turi būti aiškinamas taip, kad dvi poilsio dienos, į kurias šis straipsnis suteikia teisę, gali būti bet kaip išdėstytos per 14 dienų pamatinį laikotarpį.
- 53 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nepatiksina, ar Portugalijos teisės aktų leidėjas į nacionalinę teisę perkėlė šią nuostatą, pagal kurią taikant šios direktyvos 5 straipsnį galima numatyti ilgesnį pamatinį laikotarpį. Ieškovas pagrindinėje byloje, Portugalijos vyriausybė ir Komisija nurodo, kad šia galimybe Portugalija nepasinaudojo.
- 54 Bet kuriuo atveju pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 94 straipsnio c punktą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nurodyti tikslias priežastis, paskatinusias jį iškelti klausimą dėl tam tikrų Sąjungos teisės nuostatų išaiškinimo ir manyti esant būtina pateikti Teisingumo Teismui prejudicinius klausimus. Taigi būtina, kad nacionalinis teismas pateiktų minimalių paaiškinimų dėl prašomų išaiškinti Sąjungos teisės nuostatų pasirinkimo priežasčių ir ryšio, kuris, kaip jis mano, egzistuoja tarp šių nuostatų ir jo nagrinėjamam ginčui taikomų nacionalinės teisės aktų nuostatų (šiuo klausimu žr. 2017 m. rugsėjo 27 d. Sprendimo *Puškár*, C-73/16, EU:C:2017:725, 120 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 55 Be to, šie reikalavimai taip pat atsispindi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo rekomendacijose nacionaliniams teismams dėl prašymų priimti prejudicinį sprendimą pateikimo (OL C 439, 2016, p. 1) (šiuo klausimu žr. 2017 m. rugsėjo 27 d. Sprendimo *Puškár*, C-73/16, EU:C:2017:725, 121 punktą).
- 56 Nagrinėjamu atveju reikia konstatuoti, kad ketvirtasis klausimas neatitinka pirmesniuose punktuose primintų reikalavimų, nes prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nepaaiškino, kodėl pagrindinei bylai svarbus Direktyvos 2003/88 16 straipsnio a punkto išaiškinimas.
- 57 Taigi ketvirtasis klausimas yra nepriimtinas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 58 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių 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 (antroji kolegija) nusprendžia:

1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų, iš dalies pakeistos 2000 m. birželio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2000/34/EB, 5 straipsnis ir 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 5 straipsnio pirmą pastraipą aiškintini kaip nereikalaujantys, kad minimalus 24 valandų nepertraukiamas savaitės poilsio laikas, į kurį darbuotojas turi teisę, būtų suteikiamas vėliausiai dieną, einančią po šešių iš eilės dirbtų dienų, bet reikalaujantys, kad jis būtų suteiktas per kiekvieną septynių dienų laikotarpį.

Parašai.