



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (penktoji kolegija) SPRENDIMAS

2021 m. kovo 17 d.*

(Tekstas ištaisytas 2021 m. balandžio 15 d. nutartimi)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Darbo laiko organizavimas – Direktyva 2003/88/EB – 2 straipsnis – Sąvoka „darbo laikas“ – 3 straipsnis – Minimalus kasdienio poilsio laikas – Kelias sutartis su tuo pačiu darbdaviu sudarę darbuotojai – Taikymas kiekvienam darbuotojui“

Byloje C-585/19

dėl *Tribunalul București* (Bukarešto apygardos teismas, Rumunija) 2019 m. liepos 24 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2019 m. rugpjūčio 2 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Academia de Studii Economice din București

prieš

Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale

TEISINGUMO TEISMAS (penktoji kolegija),

kuri sudaro kolegijos pirmininkas E. Regan, teisėjai M. Ilešič, E. Juhász, C. Lycourgos (pranešėjas) ir I. Jarukaitis,

generalinis advokatas G. Pitruzzella,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- *Academia de Studii Economice din București*, atstovaujamos N. Istudor, D.G. Dumitrescu ir E. Găman,
- Rumunijos vyriausybės, atstovaujamos E. Gane, A. Rotăreanu ir S.-A. Purza,
- Belgijos vyriausybės, atstovaujamos L. Van den Broeck, M. Jacobs ir S. Baeyens,

* Proceso kalba: rumunų.

- Danijos vyriausybės, iš pradžių atstovaujamos J. Nymann-Lindegren, P. Ngo ir S. Wolff, vėliau – J. Nymann-Lindegren ir S. Wolff,
 - Latvijos vyriausybės, iš pradžių atstovaujamos V. Soņeca ir L. Juškeviča, vėliau – V. Soņeca,
 - Nyderlandų vyriausybės, atstovaujamos M. Bulterman ir C. S. Schillemans,
 - Austrijos vyriausybės, atstovaujamos J. Schmoll,
 - Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos B. Majczyna,
 - Suomijos vyriausybės, iš pradžių atstovaujamos A. Laine, vėliau – H. Leppo,
 - Norvegijos vyriausybės, atstovaujamos I. Thue ir J. T. Kaasin,
 - Europos Komisijos, iš pradžių atstovaujamos C. Gheorghiu ir M. van Beek, vėliau – C. Gheorghiu,
- susipažinęs su 2020 m. lapkričio 11 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,
priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) 2 straipsnio 1 punkto, 3 straipsnio ir 6 straipsnio b punkto išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant *Academia de Studii Economice din București* (Bukarešto ekonominių tyrimų akademija, Rumunija; toliau – ASE) ginčą su *Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale* (veiksmų programos „Žmogiškasis kapitalas“ tarpinė institucija prie Švietimo ministerijos, toliau – OI POCU MEN) dėl finansinės pataisos, kurią ši pagal finansavimo programą nustatė dėl to, kad ASE nesilaikė maksimalaus valandų, kurias asmuo gali dirbti per dieną, skaičiaus.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Direktyvos 2003/88 1 straipsnyje nustatyta:
 - „1. Ši direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo.
 2. Ši direktyva taikoma:
 - a) minimaliam dienos poilsio, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms ir maksimaliam savaitės darbo laikui ir
 - b) tam tikriems naktinio darbo, pamaininio darbo ir darbo modelių aspektams.

3. Ši direktyva taikoma visoms [1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyvos 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (OL L 183, 1989, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 349)] 2 straipsnyje apibrėžtoms veiklos sritims, viešoms ir privačioms, nepažeidžiant šios direktyvos 14, 17, 18 ir 19 straipsnių.

<...>“

4 Direktyvos 2003/88 2 straipsnyje nustatyta:

„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 visoks laikas, kuris nėra darbo laikas;

<...>“

5 Šios direktyvos 3 straipsnyje „Dienos poilsis“ numatyta:

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

6 Minėtos direktyvos 6 straipsnyje „Maksimalus savaitės darbo laikas“ nustatyta:

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

- a) savaitės darbo laikas būtų apribotas įstatymais ar kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais;
- b) vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos.“

7 Tos pačios direktyvos 17 straipsnyje nurodyta:

„1. Deramai laikydamosi darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos bendrųjų principų, valstybės narės gali nukrypti nuo 3–6, 8 ir 16 straipsnių, kai atsižvelgiant į minimos veiklos konkrečias ypatybes, darbo laikas neskaičiuojamas ir (arba) nenustatomas, arba jį gali nusistatyti patys darbuotojai, pirmiausia:

- a) vadovai arba kiti asmenys, galintys savarankiškai priimti sprendimus;
- b) darbuotojai šeimose arba
- c) religines apeigas bažnyčiose ir religinėse bendruomenėse atliekantys darbuotojai.

<...>“

8 Direktyvos 2003/88 23 straipsnyje numatyta:

„Nepažeidžiant valstybių narių teisės, atsižvelgiant į besikeičiančias aplinkybes, priimti kitokias su darbo laiku susijusias įstatymines, normines ir sutartines nuostatas, atitinkančias šioje direktyvoje nustatytus būtiniausius reikalavimus, šios direktyvos įgyvendinimas negali sąlygoti darbuotojams teikiamos apsaugos bendro lygio sumažinimo.“

Rumunijos teisė

9 2003 m. sausio 24 d. *Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii* (Įstatymas Nr. 53/2003 dėl Darbo kodekso) su daliniais pakeitimais (*Monitorul Oficial al României*, I dalis, Nr. 345, 2011 m. gegužės 18 d.; toliau – Darbo kodeksas) 111 straipsnyje nustatyta:

„Darbo laikas yra bet koks laikas, kai samdomasis darbuotojas dirba darbdaviui, yra jo žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas, vadovaudamasis taikomomis individualios darbo sutarties, kolektyvinės darbo sutarties nuostatomis ir (arba) galiojančių teisės aktų nuostatomis.“

10 Darbo kodekso 112 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Visą darbo laiką dirbančių darbuotojų įprasta darbo laiko trukmė yra 8 valandos per dieną ir 40 valandų per savaitę.“

11 Šio kodekso 114 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Maksimali teisėta darbo laiko trukmė negali viršyti 48 valandų per savaitę, įskaitant viršvalandžius.“

12 Šio kodekso 119 straipsnyje numatyta:

„Darbdavys privalo tvarkyti kiekvieno darbuotojo išdirbtų darbo valandų apskaitą ir pateikti šią apskaitą darbo inspekcijai patikrinti kiekvieną kartą, kai ji to paprašo.“

13 To paties kodekso 120 straipsnyje numatyta:

„1. Darbas, atliekamas viršijus 112 straipsnyje numatytą įprastą savaitės darbo laiko trukmę, laikomas papildomu darbu.

2. Papildomas darbas negali būti atliekamas be darbuotojo sutikimo, išskyrus nenugalimos jėgos arba skubių užduočių, skirtų nelaimingiems atsitikimams išvengti ar jų pasekmėms pašalinti, atvejus.“

14 Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Darbuotojai tarp dviejų darbo dienų turi teisę į poilsį, kuris negali būti trumpesnis nei 12 valandų iš eilės.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

15 ASE dalyvavo projekte POSDRU/89/1.5/S/59184 (t. y. žmogiškųjų išteklių plėtros sektoriaus veiksmų programa „Veiksmingi ir aukšto lygio podoktorantūros tyrimai ekonomikos mokslų srityje Rumunijoje“; toliau – projektas).

- 16 2018 m. birželio 4 d. pažeidimų konstatavimo ir finansinių pataisų nustatymo protokolu (toliau – pažeidimų nustatymo protokolas) OI POCU MEN nurodė ASE gražinti 13 490,42 Rumunijos lėjų (RON) (apie 2 800 EUR) sumą, susijusią su projekto įgyvendinimo grupės darbuotojų darbo užmokesčiu. Šių išlaidų sumos pripažintos netinkamomis finansuoti dėl to, kad buvo viršytas maksimalus leistinas šių darbuotojų kasdienio darbo valandų skaičius.
- 17 ASE pateiktą administracinį skundą dėl pažeidimų nustatymo protokolo OI POCU MEN atmetė remdamasi Direktyvos 2003/88 3 straipsniu, pagal kurį darbuotojas gali dirbti ne daugiau kaip trylika valandų per dieną; šios institucijos nuomone, ši riba nėra taikoma kiekvienai atskirai šio darbuotojo darbo sutarčiai.
- 18 Šį nepalankų sprendimą ASE apskundė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui.
- 19 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas patikslina, kad netinkamomis finansuoti pripažintos sumos, išmokėtos tam tikriems ekspertams, į kurių darbo laiką nuo 2012 m. spalio mėn. iki 2013 m. sausio mėn. tam tikromis dienomis įtrauktas ne tik pagrindinis darbo laikas, t. y. aštuonios valandos per dieną, bet ir valandos, dirbtos vykdant šį projektą, taip pat kitus projektus arba veiklą. Bendras tų ekspertų per dieną išdirbtų valandų skaičius viršijo trylikos valandų per dieną limitą, numatytą projekto valdymo institucijos nurodymuose; OI POCU MEN teigimu, šis limitas nustatytas pagal Direktyvos 2003/88 3 ir 6 straipsnius.
- 20 Šiomis aplinkybėmis *Tribunalul București* (Bukarešto apygardos teismas, Rumunija) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:
- „1. Ar sąvoka „darbo laikas“, kaip apibrėžta Direktyvos 2003/88 <...> 2 straipsnio 1 punkte, reiškia „bet kok[i] laik[ą], kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas“ pagal vieną sutartį (dėl darbo visą darbo dieną), ar pagal visas darbuotojo sudarytas (darbo) sutartis?
 2. Ar Direktyvos 2003/88 3 straipsnyje (pareiga imtis būtinų priemonių, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 11 valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą) ir Direktyvos 2003/88 6 straipsnio b punkte (reikalavimas, kad vidutinis darbo laikas, įskaitant viršvalandžius, per kiekvieną septynių dienų laikotarpį nebūtų ilgesnis kaip 48 valandos) valstybėms narėms nustatyti įpareigojimai turėtų būti aiškinami kaip susiję su viena sutartimi, ar su visomis sutartimis, sudarytomis su tuo pačiu darbdaviu ar su skirtingais darbdaviais?
 3. Jei į pirmąjį ir antrąjį klausimus būtų atsakyta taip, kad valstybės narės neturi galimybės nacionaliniu lygmeniu nustatyti, kad Direktyvos 2003/88 3 straipsnis ir 6 straipsnio b punktas taikomi atskirai sutarčiai, nes nėra nacionalinės teisės nuostatų, kuriose būtų apibrėžta tai, kad minimali dienos poilsio trukmė ir maksimalus savaitės darbo laikas turi būti nustatyti atsižvelgiant į darbuotoją (nepaisant to, kiek darbo sutarčių jis sudaręs su tuo pačiu darbdaviu ar skirtingais darbdaviais), ar valstybės narės viešoji institucija, veikianti valstybės vardu, gali remtis tiesioginiu Direktyvos 2003/88 3 straipsnio ir 6 straipsnio b punkto nuostatų taikymu ir taikyti darbdaviui sankcijas, jei jis nesilaikė toje direktyvoje numatytų dienos poilsio trukmės ir (arba) maksimalaus savaitės darbo laiko apribojimų?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl prejudicinių klausimų priimtimumo

- 21 (Išstaisyta 2021 m. balandžio 15 d. nutartimi) Europos Komisija teigia, kad apibūdindamas faktines ir teises aplinkybes prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nepakankamai paaiškino ir patikslino, kuo grindžia pateiktus klausimus ir būtinybę į juos atsakyti. Be to, kaip ir Rumunijos vyriausybė, ji nurodo, kad antrasis ir trečiasis klausimai yra nepriimtini, nes jie pateikti dėl Direktyvos 2003/88 6 straipsnio. Rumunijos vyriausybė taip pat nurodo, jog Teisingumo Teismo atsakymas, susijęs su prielaida, kad darbuotojas yra sudaręs sutartis su keliais skirtingais darbdaviais, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teismui visiškai nenaudingas, nes prejudiciniame sprendime pateikta analizė turi būti susijusi su pagrindinėje byloje nagrinėjama situacija, t. y. šiuo atveju situacija, kai darbuotojas sudarė kelias sutartis su vienu darbdaviu. Be to, Komisija abejoja, ar Direktyva 2003/88 taikytina pagrindinėje byloje: šioje byloje keliamas darbuotojų darbo užmokesčio klausimas, o, kaip matyti iš jurisprudencijos, toje direktyvoje šis klausimas nereglamentuojamas.
- 22 Šiuo aspektu primintina, kad, Teisingumo Teismui ir nacionaliniams teismams bendradarbiaujant, kaip numatyta SESV 267 straipsnyje, tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes turi įvertinti tai, ar jo sprendimui priimti būtinas prejudicinis sprendimas, ir Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą. Todėl iš principo Teisingumo Teismas turi priimti sprendimą tuo atveju, kai pateikiami klausimai susiję su Sąjungos teisės išaiškinimu (2019 m. gruodžio 19 d. Sprendimo *Darje*, C-592/18, EU:C:2019:1140, 24 punktą ir nurodyta jurisprudencija).
- 23 Vadinas, reikia daryti išvadą, kad klausimams dėl Sąjungos teisės taikoma svarbos prezumpcija. Teisingumo Teismas gali atsisakyti priimti sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto prejudicinio klausimo, tik jeigu akivaizdu, kad prašomas Sąjungos teisės išaiškinimas visiškai nesusijęs su pagrindinėje byloje nagrinėjamo ginčo aplinkybėmis ar dalyku, jeigu problema hipotetinė arba Teisingumas Teismas neturi informacijos apie faktines ir teises aplinkybes, būtinas tam, kad naudingai atsakytų į jam pateiktus klausimus (2020 m. spalio 8 d., *Union des industries de la protection des plantes*, C-514/19, EU:C:2020:803, 29 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 24 Šiuo atveju, pirma, kiek pateikti klausimai susiję su minimaliu kasdienio poilsio laiku, reikia pažymėti, kad sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą pateikiama reikiama informacija apie pagrindinės bylos faktines aplinkybes ir nurodytos taikytinos Sąjungos teisės ir nacionalinės teisės aktų nuostatos, iš kurių galima pakankamai suprasti šio ginčo dalyką ir pateiktus klausimus.
- 25 Nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą ne tik nurodytos Darbo kodekso nuostatos, susijusios su kasdieniu darbo ir poilsio laiku, t. y. Darbo kodekso 111, 112 ir 135 straipsniai, bet ir tai, kad OI POCU MEN pateikė reikalavimą, pagrįstą tuo, kad ASE nesilaikė teisės aktų, susijusių su maksimaliu leistinu asmens darbo valandų per dieną skaičiumi, ir patikslino, kaip apskaičiuotos ASE įdarbintų ekspertų per dieną išdirbtos darbo valandos.
- 26 Vadinas, dėl šio aspekto pateikti klausimai yra priimtini.
- 27 Antra, dėl antrojo ir trečiojo klausimų, kiek jie susiję su maksimalaus savaitės darbo laiko pažeidimu, reikia pažymėti: kaip matyti iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, nors siekdama pagrįsti pažeidimų pripažinimo protokolą OI POCU MEN rėmėsi tiek Direktyvos 2003/88 3 straipsniu, tiek jos 6 straipsnio b punktu, kaip generalinis advokatas pažymi išvados 23 punkte, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nenurodė, dėl kokios priežasties pastaroji nuostata yra svarbi, jis tik akcentavo, kad ASE kaltinama nesilaikiusi minimalaus kasdienio poilsio laiko.

- 28 Šiomis aplinkybėmis antrasis ir trečiasis klausimai, kiek jie susiję su Direktyvos 2003/88 6 straipsniu, yra nepriimtini.
- 29 Trečia, dėl pateiktų klausimų, kiek jie susiję su Direktyvos 2003/88 nuostatų aiškinimu tuo atveju, kai darbuotojas sudaro darbo sutartis su keliais darbdaviais, reikia pažymėti, kad nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą visiškai nekalbama apie tai, kad atlyginimai, kuriuos OI POCU MEN pažeidimų nustatymo protokole pripažino netinkamomis finansuoti išlaidomis, susiję su darbo sutartimis, kurias ekspertai sudarė su ASE ir kitais darbdaviais. Iš tiesų minimos tik išlaidos, susijusios su darbo sutartimis, kurias šie ekspertai sudarė su ASE.
- 30 Todėl pateikti klausimai taip pat nepriimtini, kiek jie susiję su Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punkto ir 3 straipsnio išaiškinimu tuo atveju, kai darbuotojas sudaro sutartis su keliais darbdaviais.
- 31 Ketvirta, dėl Komisijos pozicijos, kad pagrindinė byla nesusijusi su Direktyva 2003/88, nes toje byloje nagrinėjamas darbuotojų atlyginimo klausimas, svarbu priminti, kad, išskyrus šios direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje numatytą specialų atvejį, susijusį su mokamomis kasmetinėmis atostogomis, šia direktyva reglamentuojami tik tam tikri darbo laiko organizavimo aspektai, siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, todėl iš esmės ji netaikoma darbuotojų darbo užmokesčiui (2020 m. balandžio 30 d. Sprendimo *Készenléti Rendőrség, C-211/19*, EU:C:2020:344, 23 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 32 Vis dėlto šis konstatavimas nereiškia, kad nereikia atsakyti į šioje byloje pateiktus klausimus.
- 33 Iš tiesų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad tam tikrų Direktyvos 2003/88 nuostatų aiškinimas yra būtinas, kad jis galėtų nuspręsti, ar teisėtai OI POCU MEN reikalavimas grąžinti gautas sumas. Konkrečiai kalbant, siekdamas nustatyti, ar ASE teisėtai mokėjo atlyginimą už ekspertų išdirbtas darbo valandas, jis siekia sužinoti, ar jie laikėsi teisės aktų dėl maksimalaus leistino asmens darbo valandų per dieną skaičiaus.
- 34 Šiomis aplinkybėmis reikia pripažinti, kad pateikti klausimai, kiek jie susiję su Direktyvos 2003/88 nuostatų dėl maksimalaus leistino asmens darbo valandų per dieną skaičiaus pažeidimu, yra svarbūs siekiant išspręsti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo nagrinėjamą ginčą, todėl šie klausimai yra priimtini.

Dėl pirmojo ir antrojo klausimų

- 35 Dviem pirmaisiais klausimais (juos reikia nagrinėti kartu) prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą ir 3 straipsnį, kai darbuotojas yra su tuo pačiu darbdaviu sudaręs kelias darbo sutartis, tame 3 straipsnyje numatytą minimalų kasdienio poilsio laiką reikia taikyti visoms toms darbo sutartimis bendrai, ar kiekvienai iš tų sutarčių atskirai.
- 36 Pirmiausia reikia priminti, kad kiekvieno darbuotojo teisė į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, ir į poilsio (taip pat kasdienio) laikotarpio yra ne tik labai svarbi Sąjungos socialinės teisės taisyklė, 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 (šiuo klausimu žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO, C-55/18*, EU:C:2019:402, 30 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 37 Direktyvos 2003/88 nuostatose, visų pirma jos 3 straipsnyje, ši pagrindinė teisė patikslinama, todėl jas reikia aiškinti atsižvelgiant į šią teisę (šiuo klausimu žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO, C-55/18*, EU:C:2019:402, 31 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

- 38 Iš suformuotos Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad aiškinant Sąjungos teisės nuostatą reikia atsižvelgti ne tik į jos tekstą, bet ir į kontekstą bei teisės akto, kuriame ji įtvirtinta, tikslus (žr. 2020 m. spalio 6 d. Sprendimo *Jobcenter Krefeld*, C-181/19, EU:C:2020:794, 61 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 39 Pirma, kiek tai susiję su Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktu ir 3 straipsniu, reikia pažymėti, kad šios direktyvos 2 straipsnio 1 punkte „darbo laikas“ apibrėžiamas kaip bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.
- 40 Minėtos direktyvos 3 straipsnis įpareigoja valstybes nares imtis būtinų priemonių užtikrinti, kad „kiekvienas darbuotojas“ turėtų teisę į minimalų vienuolikos valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiką per parą (šiuo klausimu žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 38 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 41 Žodžių „kiekvienas darbuotojas“ vartojimas patvirtina, kad tuo atveju, kai darbuotojas su tuo pačiu darbdaviu yra sudaręs kelias darbo sutartis, ši 3 straipsnį reikia suprasti kaip taikomą kiekvienam darbuotojui. Minėtame 3 straipsnyje vartojant pažymimąjį įvardį „kiekvienas“ pabrėžiama, kad teisę pasinaudoti vienuolikos valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiku per parą turi bet kuris darbuotojas, nesvarbu, ar jis su tuo pačiu darbdaviu sudarė kelias darbo sutartis.
- 42 Antra, kalbant apie Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punkto ir 3 straipsnio kontekstą, reikia pažymėti, kad šios direktyvos 2 straipsnio 2 punkte „poilsio laikas“ apibrėžiamas kaip bet koks laikas, kuris nėra darbo laikas.
- 43 Teisingumo Teismas ne kartą yra nusprendęs, kad ši sąvoka ir sąvoka „darbo laikas“ yra viena kitai priešingos ir kad Direktyvoje 2003/88 nenumatyta tarpinė kategorija tarp darbo ir poilsio laikotarpių (2015 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, 25 ir 26 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).
- 44 Be to, šios direktyvos 2 straipsnis nėra viena iš jos nuostatų, nuo kurių leidžiama nukrypti (2015 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, 28 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 45 Šiomis aplinkybėmis neįmanoma įvykdyti minėtos direktyvos 3 straipsnyje nustatyto reikalavimo, kad kiekvienas darbuotojas galėtų pasinaudoti bent vienuolikos valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiku, jei tie poilsio laikotarpiai būtų nagrinėjami atskirai pagal kiekvieną sutartį, kuri sieja šį darbuotoją su jo darbdaviu. Juk tokiu atveju, kaip matyti pagrindinėje byloje, pagal vieną sutartį poilsio laikui priskiriamos valandos gali būti darbo laikas pagal kitą sutartį. Remiantis šio sprendimo 43 punkte nurodyta jurisprudencija, to paties laikotarpio negalima tuo pačiu metu laikyti ir darbo, ir poilsio laiku.
- 46 Vadinas, konstatuoti, kad kasdienio poilsio laikas atitinka Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 2 punkte pateiktą poilsio laiko apibrėžtį, t. y. kad tai yra laikas, kuris nėra darbo laikas, galima tik bendrai išnagrinėjus visas darbuotojo su darbdaviu sudarytas darbo sutartis.
- 47 Trečia, aiškinimą pagal Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punkto ir 3 straipsnio tekstą ir kontekstą patvirtina ir šios direktyvos tikslas.
- 48 Pagal suformuotą jurisprudenciją Direktyva 2003/88 siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skirtus darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms gerinti derinant nacionalinės teisės aktus dėl darbo laiko trukmės (2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 36 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).

- 49 Šiuo darbo laiko organizavimo taisyklių suderinimu Europos Sąjungos lygmeniu siekiama užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, suteikiant jiems minimalius poilsio laikotarpius, ypač dienos poilsį (šiuo klausimu žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402*, 37 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 50 Jeigu Direktyvos 2003/88 3 straipsnyje numatyti minimalūs reikalavimai būtų aiškinami taip, kad kiekvienai darbuotojo su darbdaviu sudarytai sutarčiai jie taikomi atskirai, sumenkėtų geresnės šio darbuotojo apsaugos garantija, nes sudėjus kiekvienoje su darbdaviu sudarytoje sutartyje atskirai numatytą darbo laiką gali būti neįmanoma užtikrinti vienuolikos valandų nepertraukiamo kasdienio poilsio laiko per parą, nors tokį laikotarpį Sąjungos teisės aktų leidėjas laiko minimaliu laikotarpiu, būtinu darbuotojui pailsėti nuo kasdienio darbo.
- 51 Pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją darbuotoją reikia laikyti silpnesniąja darbo santykių šalimi, todėl būtina užtikrinti, kad darbdavys neturėtų galimybės apriboti jo teisių (2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402*, 44 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 52 Būdamas silpnesnė šalis toks darbuotojas gali būti atgrasomas eksplicitiškai remtis savo teisėmis prieš darbdavį, nes visų pirma jam reikalaujant šių teisių darbdavys gali imtis priemonių, kurios gali pakenkti šio darbuotojo darbo santykiams (2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402*, 45 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 53 Jeigu Direktyvos 2003/88 nuostatas, susijusias su minimaliu kasdienio poilsio laikotarpiu, reikėtų aiškinti kaip taikomas atskirai kiekvienai darbuotojo su tuo pačiu darbdaviu sudarytai darbo sutarčiai, darbdavys galėtų daryti spaudimą darbuotojui, siekdamas suskaidyti jo darbo laiką į kelias sutartis, o dėl to šios nuostatos galėtų netekti veiksmingumo.
- 54 Galiausiai svarbu pažymėti, kad ASE ir Lenkijos bei Rumunijos vyriausybių nurodyta diskrecija, kuria naudojasi valstybės narės nustatydamos šios direktyvos 3 straipsnio nuostatų įgyvendinimo tvarką, neturi reikšmės atsakymui į pirmąjį ir antrąjį klausimus. Iš tiesų, kaip generalinis advokatas pažymėjo išvados 57 punkte, Teisingumo Teismui pateikti klausimai susijęs ne su šių nuostatų įgyvendinimo būdais, o su jų apimtimi. Pagal minėtos direktyvos 23 straipsnį, nepažeidžiant valstybių narių teisės priimti kitokias su darbo laiku susijusias įstatymines, normines ir sutartines nuostatas, turi būti laikomasi Direktyvoje 2003/88 nustatytų būtiniausių reikalavimų.
- 55 Taigi šiuo atveju, kadangi kai kurie ekspertai, dalyvavę įgyvendinant projektą, yra sudarę su ASE kelias darbo sutartis, siekiant patikrinti, ar laikytasi Direktyvos 2003/88 3 straipsnio nuostatų, būtina tas sutartis nagrinėti kartu.
- 56 Svarbu pridurti, kad atsižvelgdama į pagrindinėje byloje nagrinėjamų ekspertų specifines savybes Komisija iš esmės pažymėjo, kad Direktyva 2003/88 taikoma tik „darbuotojams“, kaip jie suprantami pagal šią direktyvą.
- 57 Pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją pagrindinis darbo santykių požymis yra aplinkybė, kad asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas teikia tam tikras paslaugas, už kurias gauna atlyginimą (2018 m. lapkričio 20 d. Sprendimo *Sindicatul Familia Constanța ir kt., C-147/17, EU:C:2018:926*, 41 punktas).
- 58 Vadinasi, darbo santykiai reiškia, kad tarp darbuotojo ir jo darbdavio yra pavaldumo ryšys. Tokio ryšio buvimas turi būti vertinamas kiekvienu atskiru atveju atsižvelgiant į visus šalių tarpusavio santykius apibūdinančius elementus ir aplinkybes (2019 m. balandžio 11 d. Sprendimo *Bosworth ir Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310*, 26 punktas).

- 59 Todėl laikas, kurį pagrindinėje byloje aptariami ekspertai dirbo teikdami paslaugas pagal projektą, yra reikšmingas tikrinant, ar buvo laikytasi Direktyvos 2003/88 3 straipsnyje numatyto minimalaus kasdienio poilsio laiko, tik jei įgyvendinant šį projektą tarp ASE ir ekspertų buvo pavaldumo santykis. Iš Teisingumo Teismo turimos bylos medžiagos matyti, kad veikiausiai toks santykis buvo, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.
- 60 Be to, ASE ir Danijos vyriausybė rėmėsi nukrypti leidžiančiomis Direktyvos 2003/88 nuostatomis, būtent jos 17 straipsnio 1 dalimi, siekdamos pateisinti šios direktyvos 3 straipsnio netaikymą tam tikriems darbuotojams.
- 61 Svarbu priminti, kad pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją, kiek tai susiję su galimybėmis nukrypti, numatytais Direktyvoje 2003/88, būtent jos 17 straipsnyje, nukrypti leidžiančios nuostatos, kaip Direktyvoje 2003/88 numatytos Sąjungos teisės aktų dėl darbo laiko organizavimo išimtys, turi būti aiškinamos taip, kad jų taikymo sritis būtų apribota tuo, kas tikrai būtina norint apginti pagal tas nuostatas saugomus interesus (2018 m. vasario 21 d. Sprendimo *Matzak*, C-518/15, EU:C:2018:82, 38 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 62 Jis taip pat jau yra nusprendęs, kad Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 1 dalis taikoma darbuotojams, kurių visas darbo laikas, atsižvelgiant į konkrečias vykdomos veiklos ypatybes, neskačiuojamas ar nenustatomas arba jį gali nusistatyti patys darbuotojai (2017 m. liepos 26 d. Sprendimo *Hälvä ir kt.*, C-175/16, EU:C:2017:617, 32 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 63 Šiuo atveju iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad pagrindinėje byloje aptariami ekspertai sudarė darbo sutartis dėl darbo visą darbo dieną, kuriose numatyta keturiasdešimt darbo valandų per savaitę. Šiomis aplinkybėmis atrodo, kad bent dalį šių ekspertų, net ir universiteto dėstytojų, darbo laiko nustatė jų darbdavys, tai reiškia, kad jiems negalima taikyti Direktyvos 2003/88 17 straipsnio 1 dalyje numatytos leidžiančios nukrypti nuostatos. Vis dėlto tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.
- 64 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pirmąjį ir antrąjį klausimus reikia atsakyti, kad Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą ir 3 straipsnį reikia aiškinti taip: kai darbuotojas su tuo pačiu darbdaviu yra sudaręs kelias darbo sutartis, tame 3 straipsnyje numatytą minimalų kasdienio poilsio laiką reikia taikyti visoms tomis darbo sutartimis bendrai, o ne kiekvienai iš jų atskirai.

Dėl trečiojo klausimo

- 65 Trečiuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti: jeigu Direktyvos 2003/88 3 straipsnį reikia aiškinti taip, kad šioje nuostatoje numatytas minimalus kasdienio poilsio laikas susijęs su visomis darbo sutartimis, darbuotojo sudarytomis su tuo pačiu darbdaviu, ar valstybės institucija, kuri veikia valstybės vardu, gali remtis šios nuostatos tiesioginiu veikimu prieš darbdavį, kuris jos nesilaiko.
- 66 Iš Teisingumo Teismo suformuotos jurisprudencijos matyti, kad visais atvejais, kai paaiškėja, jog direktyvos nuostatos savo turiniu yra besąlyginės ir pakankamai tikslios, privatus asmenys gali jomis remtis nacionaliniuose teismuose prieš valstybę, jei ši per nustatytą terminą neperkėlė direktyvos į nacionalinę teisę arba ją perkėlė netinkamai (šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, 63 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 67 Vis dėlto pirmiausia reikia pabrėžti, kad, kaip generalinis advokatas pažymėjo išvados 81 punkte, šiuo atveju nebuvo ginčijama jokia nacionalinė norma, motyvuojant tuo, kad ji nesuderinama su Direktyvos 2003/88 nuostatomis.

- 68 Klausimas, ar nacionalinės teisės nuostata, kiek ji prieštarauja Sąjungos teisei, turi būti netaikoma, kyla, tik jei šios nuostatos neįmanoma išaiškinti taip, kad ji atitiktų Sąjungos teisę (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Bauer ir Willmeroth*, C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 65 punktas).
- 69 Sąjungos teisę atitinkančio nacionalinės teisės aiškinimo principas, pagal kurį nacionalinis teismas nacionalinę teisę turi aiškinti kuo labiau atsižvelgdamas į Sąjungos teisėje nustatytus reikalavimus, pagrįstas pačia Sutarčių sistema, nes sudaro sąlygas, kad nacionaliniai teismai, nagrinėdami gautas bylas, pagal jiems suteiktą jurisdikciją užtikrintų visišką Sąjungos teisės veiksmingumą (2020 m. gegužės 14 d. Sprendimo *Staatsanwaltschaft Offenburg*, C-615/18, EU:C:2020:376, 69 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 70 Šiuo atveju Rumunijos vyriausybė rašytinėse pastabose pabrėžia, kad, kai darbuotojas sudaro kelias sutartis su tuo pačiu darbdaviu, Rumunijoje reikia taikyti Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalį kartu su šio kodekso 119 ir 120 straipsniais.
- 71 Toje 135 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad darbuotojai tarp dviejų darbo dienų turi teisę į poilsį, kuris negali būti trumpesnis nei dvylika valandų iš eilės.
- 72 Taigi minėto 135 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos teisės suteikia didesnę apsaugą nei numatytosios Direktyvos 2003/88 3 straipsnyje, pagal kurį minimalus poilsio laikas kiekvieną parą yra vienuolika valandų iš eilės.
- 73 Tokiomis aplinkybėmis, kaip generalinis advokatas pažymėjo išvados 82 punkte, nėra jokios priežasties manyti, kad OI POCU MEN nebūtų galėjusi pagrįsti savo sprendimo Rumunijos teisės nuostatomis, aiškinamomis laikantis taikomų Direktyvos 2003/88 nuostatų.
- 74 Nesant jokio ginčo dėl Rumunijos teisės atitikties Direktyvos 2003/88 3 straipsniui ir bet kuriuo atveju, kadangi akivaizdu, kad šią teisę galima aiškinti taip, kad ji atitiktų šį straipsnį, nereikia atsakyti į trečiąjį pateiktą klausimą.

Dėl šio sprendimo veikimo laiko atžvilgiu ribojimo

- 75 Rašytinėse pastabose Rumunijos vyriausybė ir ASE prašo Teisingumo Teismo apriboti šio sprendimo veikimą laiko atžvilgiu.
- 76 Pirma, Rumunijos vyriausybės pateiktame prašyme nurodoma, kad, jeigu Teisingumo Teismas nuspręstų, jog Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą ir 3 straipsnį reikia taikyti kiekvienam darbuotojui, toks taikymas turėtų sisteminių poveikį Rumunijos darbo rinkai, kurioje, kaip teigia ši vyriausybė, daug darbuotojų yra sudarę sutartis su keliais darbdaviais. Taigi prašymas pateiktas dėl tokio atvejo, jei šis sprendimas būtų susijęs su darbo sutartimis, sudarytomis su keliais darbdaviais. Kadangi prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra nepriimtinas tiek, kiek juo prašoma išaiškinti Direktyvos 2003/88 nuostatas tokiais atvejais, šiuo aspektu nereikia atsakyti į prašymą apriboti šio sprendimo poveikį laiko atžvilgiu.
- 77 Antra, į Rumunijos vyriausybės prašymą, pateiktą tuo atveju, jei Teisingumo Teismas nuspręstų, kad Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 1 punktą ir 3 straipsnį reikia taikyti kiekvienai atskirai darbuotojo su darbdaviu sudarytai sutarčiai, taip pat nereikia atsakyti, nes iš šio sprendimo 64 punkto matyti, kad šios direktyvos 3 straipsnyje numatytas minimalus kasdienio poilsio laikas yra susijęs su visomis darbuotojo su tuo pačiu darbdaviu sudarytomis sutartimis.
- 78 Galiausiai, kiek tai susiję su ASE prašymu, reikia priminti, kad pagal suformuotą jurisprudenciją Sąjungos teisės normos išaiškinimu, kurį Teisingumo Teismas pateikia vykdydamas pagal SESV 267 straipsnį jam suteiktus įgaliojimus, paaiškinama ir patikslinama šios normos reikšmė ir

apimtis, kaip ji turi arba turėjo būti suprasta ir taikoma nuo įsigaliojimo momento. Vadinasi, taip išaiškinta norma gali ir turi būti teismo taikoma tiems teisiniams santykiams, kurių atsirado ir kurie buvo užmegzti prieš paskelbiant sprendimą dėl prašymo išaiškinti, jei, be to, įvykdytos sąlygos, leidžiančios kompetentinguose teismuose pareikšti ieškinį dėl šios normos taikymo (2019 m. spalio 3 d. Sprendimo *Schuch-Ghannadan*, C-274/18, EU:C:2019:828, 60 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).

- 79 Todėl Teisingumo Teismas tik išimtiniais atvejais ir taikydamas bendrąjį teisinio saugumo principą, kuris yra Sąjungos teisės sistemos dalis, gali apriboti bet kurio suinteresuotojo asmens galimybę remtis jo išaiškinta norma ginčijant sąžiningai nustatytus teisinius santykius. Kad būtų galima nuspręsti dėl tokio apribojimo, turi būti tenkinami du esminiai kriterijai, t. y. suinteresuotųjų asmenų sąžiningumas ir didelių sunkumų rizika (2019 m. spalio 3 d. Sprendimo *Schuch-Ghannadan*, C-274/18, EU:C:2019:828, 61 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 80 Konkrečiau kalbant, Teisingumo Teismas taikė šį sprendimą tik labai konkrečiomis aplinkybėmis, be kita ko, kai iškilo sunkių ekonominių pasekmių atsiradimo rizika, ypač dėl daugelio teisinių santykių, pradėtų veikiant sąžiningai, remiantis pagrįstai galiojančiais teisės aktais, paaiškėjus, kad asmenys ir nacionalinės valdžios institucijos Sąjungos teisės neatitinkančius veiksmus atliko dėl objektyvaus ir didelio netikrumo dėl Sąjungos teisės normų turinio, o netikrumo atsiradimo priežastis galėjo būti net kitų valstybių narių ar Europos Komisijos elgesys (2019 m. spalio 3 d. Sprendimo *Schuch-Ghannadan*, C-274/18, EU:C:2019:828, 62 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 81 Šiuo atveju reikia pažymėti, kad nepateikdama jokios kitos informacijos ASE tik tvirtina, jog reikia atsižvelgti tiek į suinteresuotųjų asmenų sąžiningumą, tiek į didelio ekonomikos sutrikdymo Rumunijoje pavojų. Ji nepateikia pakankamai įrodymų, kuriais remiantis būtų galima nustatyti, kad tenkinamas suinteresuotųjų asmenų sąžiningumo kriterijus, ir nepateikia Teisingumo Teismui konkrečių įrodymų dėl atitinkamų teisinių santykių skaičiaus ar galimų ekonominių šio sprendimo pasekmių pobūdžio ir apimties. Todėl negalima manyti, kad tenkinami šio sprendimo 79 punkte nurodyti du kriterijai, kuriais galima pateisinti šio sprendimo poveikio ribojimą laiko atžvilgiu.
- 82 Iš išdėstytų argumentų darytina išvada, kad nereikia riboti šio sprendimo poveikio laiko atžvilgiu.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 83 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 (penktoji kolegija) nusprendžia:

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 2 straipsnio 1 punktą ir 3 straipsnį reikia aiškinti taip: kai darbuotojas su tuo pačiu darbdaviu yra sudaręs kelias darbo sutartis, tame 3 straipsnyje numatytą minimalų kasdienio poilsio laiką reikia taikyti visoms tomis darbo sutartimis bendrai, o ne kiekvienai iš jų atskirai.

Parašai.