Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS

2020 m. birželio 4 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga – Darbo laiko organizavimas – Direktyva 2003/88/EB – 5 ir 7 straipsniai – Savaitės poilsio laikas – Kasmetinės atostogos – Mokamos specialiosios atostogos, leidžiančios nebūti darbe, kad būtų patenkinti konkretūs poreikiai ir įvykdytos konkrečios prievolės“

Byloje C-588/18

dėl *Audiencia Nacional* (Nacionalinis teismas, Ispanija) 2018 m. rugsėjo 3 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2018 m. rugsėjo 20 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

prieš

Grupo de Empresas DIA SA,

Twins Alimentación SA

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurį sudaro pirmininkas K. Lenaerts, pirmininko pavaduotoja R. Silva de Lapuerta, kolegijų pirmininkai A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan (pranešėjas), M. Safjan, S. Rodin ir I. Jarukaitis, teisėjai C. Toader, D. Šváby, F. Biltgen, K. Jürimäe ir C. Lycourgos,

generalinis advokatas H. Saugmandsgaard Øe,

posėdžio sekretorė M. Ferreira, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2019 m. rugsėjo 24 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– *Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico)*, atstovaujamos advokatų J. I. Quintana Horcajada ir D. Cadierno Pájaro,

* Proceso kalba: ispanų.

– *Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT)*, atstovaujamos advokatų B. García Rodríguez ir J. F. Pinilla Porlan,

– *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, atstovaujamos advokato P. Caballero Marcos,

– *Grupo de Empresas DIA SA ir Twins Alimentación SA*, atstovaujamos advokato A. I. Pérez Hernández,

– Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos L. Aguilera Ruiz,

– Europos Komisijos, atstovaujamos N. Ruiz García ir M. van Beek,

susipažinęs su 2019 m. gruodžio 12 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) 5 ir 7 straipsnių išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant darbuotojų profesinių sąjungų *Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico)*, *Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT)* ir *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)* ir įmonių grupės *DIA SA* ir *Twins Alimentación SA* bylas dėl kolektyvinių ginčų, kilusių dėl specialiųjų mokamų atostogų, numatytų 2016 m. liepos 13 d. *Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA* (Įmonių grupės *Dia SA ir Twins Alimentación SA* kolektyvinė sutartis; toliau – 2016 m. liepos 13 d. kolektyvinė sutartis), įregistruotos ir paskelbtos *Dirección General de Empleo* (Užimtumo generalinis direktoratas) 2016 m. rugpjūčio 22 d. rezoliucijoje (BOE Nr. 212, 2016 m. rugsėjo 2 d., p. 63357), 46 straipsnyje, suteikimo sąlygų.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

Direktyva 2003/88

3 Direktyvos 2003/88 5 konstatuojamojoje dalyje nustatyta:

„Visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. „Poilsio“ sąvoką būtina išreikšti laiko vienetais, t. y. dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis. [Europos Sąjungos] darbuotojams turi būti suteikiamas minimalus dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laikas ir atitinkamos pertraukos. Šiomis sąlygomis taip pat yra būtina nustatyti maksimalų savaitės darbo valandų skaičių.“

4 Šios direktyvos 1 straipsnio 1 ir 2 dalys išdėstytos taip:

„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.“

5 Šios direktyvos 5 straipsnyje „Savaitės poilsio laikas“ nustatyta:

„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 11 kasdienio poilsio valandų.

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

6 Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje „Kasmetinės atostogos“ įtvirtinta:

„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.“

7 Šios direktyvos 15 straipsnis „Palankesnės nuostatos“ išdėstytas taip:

„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.“

Direktyva 2010/18

8 2009 m. birželio 18 d. sudaryto patikslinto Bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų, kuris pateiktas 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyvos 2010/18/ES, įgyvendinančios patikslintą BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų ir panaikinančios Direktyvą 96/34/EB, priede (OL L 68, 2010, p. 13; toliau – Bendrasis susitarimas), 1 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Šiuo susitarimu nustatomi būtiniausi reikalavimai, kuriais siekiama sudaryti palankesnes sąlygas dirbančių tėvų vaiko priežiūros ir profesinėms pareigoms derinti, atsižvelgiant į didėjančią šeimos struktūrų įvairovę ir laikantis nacionalinės teisės, kolektyvinių sutarčių ir (arba) taikomos praktikos.“

9 Bendrojo susitarimo 7 straipsnyje „Nebuvimas darbe dėl *force majeure* priežasčių“ nustatyta:

„1. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai imasi reikalingų priemonių, kad darbuotojams būtų suteikta teisė pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką nebūti darbe dėl *force majeure*, kai tai susiję su svarbiomis šeimyninėmis priežastimis ligos ar nelaimingo atsitikimo atveju, kai darbuotojui būtina betarpiškai ten būti.

2. Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai gali nustatyti konkrečias tokios teisės suteikimo sąlygas ir išsamias 7 straipsnio 1 dalies taikymo taisykles, taip pat šią teisę atitinkamai apriboti nustatant galimybę ja pasinaudoti tam tikrą kartą per metus ir (arba) tam tikrą laiką kiekvienu atveju.“

10 Bendrojo susitarimo 8 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Valstybės narės gali taikyti arba nustatyti palankesnes nuostatas nei tos, kurios išdėstytos šiame susitarime.“

Ispanijos teisės aktai

Konstitucija

11 Konstitucijos 40 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta:

„[V]alstybės valdžios institucijos skatina politiką, užtikrinančią profesinį mokymą ir profesinę reabilitaciją; jos prižiūri darbo saugą ir darbuotojų sveikatą ir garantuoja būtiną poilsį, apribodamos darbo dienos trukmę, nustatydamos mokamas periodines atostogas ir skatindamos atitinkamų centrų steigimą.“

Darbuotojų statutas

12 Estatuto de los Trabajadores (Darbuotojų statutas), kurio taikoma redakcija išdėstyta 2015 m. spalio 23 d. Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 2/2015, kuriuo patvirtinama Įstatymo dėl darbuotojų statuto nauja redakcija) (BOE, Nr. 255, 2015 m. spalio 24 d., p. 100224; toliau – Darbuotojų statutas), 37 straipsnyje „Savaitės poilsio laikas, švenčių dienos ir atostogos“ nustatyta:

„1. Darbuotojai turi teisę į minimalų nepertraukiamą pusantros dienos, paprastai apimančios šeštadienio popietę arba tam tikrais atvejais pirmadienio rytą ir visą sekmadienio dieną, savaitės poilsio laiką, kuris gali būti sumuojamas laikotarpiais, kurių maksimali trukmė neviršija keturiolikos dienų. 18 metų nesulaukę nepilnamečiai turi teisę į nepertraukiamą bent dviejų dienų savaitės poilsio laiką.

<…>

3. Darbuotojas, įspėjęs apie tai, kad neatvyks į darbą, ir nurodęs priežastį, gali nebūti darbe ir gauti darbo užmokestį toliau nurodytais laikotarpiais dėl šių priežasčių:

a) Penkiolika kalendorinių dienų – dėl santuokos.

b) Dvi dienas – dėl vaiko gimimo arba tiesiosios ar šoninės linijos giminaičių iki antrojo laipsnio mirties, nelaimingo atsitikimo ar sunkios ligos, gydymo ligoninėje ar operacijos, dėl kurios būtinas poilsis namuose. Jei dėl šios priežasties darbuotojas turi išvykti – keturias dienas.

c) Vieną dieną – dėl įprastinės gyvenamosios vietos keitimo.

d) Laiką, būtiną privalomai viešai ar asmeninei prievolei įvykdyti, įskaitant naudojimąsi teise balsuoti. Jei teisės akto ar kolektyvinės sutarties nuostatoje nurodytas tam tikras laikotarpis, šios nuostatos laikomasi, kiek tai susiję su nebuvimo darbe trukme ir pinigine kompensacija. <…>

e) Siekiant atlikti pareigas profesinėse sąjungose arba atstovauti darbuotojams laikantis teisės aktuose ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų sąlygų.

f) Laiką, būtiną nėščiųjų tyrimams atlikti, dalyvauti pasiruošimo gimdymui kursuose, o įvaikinimo, globos ar vaiko perkėlimo į šeimą atveju – privalomuose informacinio pobūdžio paskaitose ir pasirengimo mokymuose, taip pat psichologiniuose ir socialiniuose testuose visais atvejais, kai jie vyksta darbo laiku.“

13 Darbuotojų statuto 38 straipsnyje „Mokamos kasmetinės atostogos“ nurodyta:

„1. Mokamų kasmetinių atostogų, kurių negalima pakeisti pinigine kompensacija, laikotarpis nustatomas kolektyvinėje arba individualioje darbo sutartyje. Jo trukmė negali būti trumpesnė kaip trisdešimt kalendorinių dienų.

2. Atostogų laikotarpis ar laikotarpiai nustatomi bendru darbdavio ir darbuotojo sutarimu, prireikus atsižvelgiant į kolektyvinių sutarčių nuostatas dėl kasmetinio atostogų planavimo.

Kilus nesutarimui tarp šalių, socialinių bylų teismas nustato atostogų pradžios datą ir jo sprendimas yra neskundžiamas. Procesas yra sumarinis ir vykdomas pirmenybės tvarka.

3. Atostogų grafikas sudaromas kiekvienoje įmonėje. Likus ne mažiau kaip dviem mėnesiams iki atostogų pradžios darbuotojas turi žinoti, kada prasideda jo atostogos.

Jei pirmesnėje pastraipoje nurodytame įmonės atostogų grafike nustatytas atostogų laikotarpis sutampa su laikinojo nedarbingumo dėl nėštumo, gimdymo ar maitinimo krūtimi arba su darbo sutarties sustabdymo laikotarpiais, nurodytais šio įstatymo 48 straipsnio 4, 5 ir 7 dalyse, darbuotojas turi teisę pasinaudoti atostogomis kitu nei laikinojo nedarbingumo ar pagal minėtą nuostatą jam suteikiamu laikotarpiu pasibaigus darbo sutarties sustabdymo terminui, net jei kalendoriniai metai, už kuriuos suteiktos atostogos, jau yra praėję.

Tuo atveju, kai atostogų laikotarpis sutampa su laikinuoju nedarbingumu dėl kitų aplinkybių nei nurodytos pirmesnėje pastraipoje, visiškai ar iš dalies sutrukdžiusiu darbuotojui pasinaudoti atostogomis tais kalendoriniais metais, už kuriuos jos buvo suteiktos, jis gali jomis pasinaudoti pasibaigus nedarbingumo laikotarpiui su sąlyga, kad nebūtų praėję daugiau kaip aštuoniolika mėnesių nuo metų, už kuriuos jos suteiktos, pabaigos.“

2016 m. liepos 13 d. kolektyvinė sutartis

14 2016 m. liepos 13 d. kolektyvinės sutarties 46 straipsnis suformuluotas taip:

„I. Darbuotojas, įspėjęs apie tai, kad neatvyks į darbą, ir nurodęs priežastį, gali nebūti darbe ir gauti darbo užmokestį toliau nurodytais laikotarpiais dėl šių priežasčių:

A. Penkiolika kalendorinių dienų – dėl santuokos; pradedama skaičiuoti darbuotojo pasirinkimu nuo santuokos dienos ar dienos prieš tai.

B. Tris dienas – dėl vaiko gimimo arba tiesiosios ar šoninės linijos giminaičių iki antrojo laipsnio mirties, nelaimingo atsitikimo ar sunkios ligos ar gydymo ligoninėje. Sutuoktinio ar vaiko mirties atveju šis laikotarpis pratęsiamas iki 5 dienų. Jei dėl šios priežasties darbuotojas turi išvykti, šis laikotarpis pratęsiamas viena diena.

C. Dvi dienas – dėl tiesiosios ar šoninės linijos giminaičių iki antrojo laipsnio operacijos, dėl kurios būtinas poilsis namuose. Jei dėl šios priežasties darbuotojas turi išvykti, šis laikotarpis apima keturias dienas.

D. Vieną dieną – dėl įprastinės gyvenamosios vietos keitimo.

E. Laiką, būtiną privalomai viešai ar asmeninei prievolei įvykdyti, įskaitant naudojimąsi teise balsuoti.

F. Siekiant atlikti pareigas profesinėse sąjungose arba atstovauti darbuotojams laikantis teisės aktuose ar šioje kolektyvinėje sutartyje nustatytų sąlygų.

G. Laiką, būtiną tam, kad darbuotojas dėl ligos galėtų savo darbo metu apsilankyti pas gydytoją, su sąlyga, kad šis pateikia tai patvirtinančią gydytojo pažymą.

H. Laiką, būtiną tam, kad darbuotojas galėtų pasibaigus studijoms arba mokymams atvykti laikyti egzaminų, kai šios studijos yra oficialaus ar akademinio pobūdžio. Tokiais atvejais jis turi pateikti prašymą pagrindžiantį administracinį dokumentą.

I. Kasmet darbuotojas gali pasinaudoti daugiausia trimis papildomomis atostogų dienomis, iš kurių kiekviena gali būti pridedama prie kurių nors atostogų, nurodytų pirmesniuose A, B ir D punktuose, arba daugiausia dviem dienomis, mirus sutuoktiniui ar civiliniam partneriui arba vaikui; kiekviena iš šių dienų taip pat gali būti pridėta, išskyrus 1 dalyje nurodytas atostogas, šiais atvejais:
   1) Viena diena arba aštuonios valandos per metus tam, kad palydėtų 16 metų nesulaukusį nepilnametį vaiką pas gydytoją darbuotojo darbo laiku, su sąlyga, kad darbuotojas pateikia tai patvirtinančią gydytojo pažymą.
   2) Tiesiosios ar šoninės linijos giminaičių iki antrojo laipsnio santuokos atveju.
   3) Vairavimo egzamino atveju, taip pat tuo atveju, kai, darbuotojui perkant ar parduodant būstą, būtina pasirašyti notaro tvirtinamus dokumentus ir kai darbuotojas turi tai padaryti asmeniškai darbo laiku.

II. Kiek tai susiję su atostogomis, išskyrus šio straipsnio A punkte nurodytas atostogas, civiliniai partneriai turi tokias pačias teises su sąlyga, kad jie reikiamai įregistruoti atitinkamame oficialiame registre ir darbuotojas pateikia tai patvirtinančią pažymą pagal reikalavimus, nustatytus taikytinuose autonominių regionų teisės aktuose.

III. Darbuotojas kuo anksčiau turi įspėti savo tiesioginį viršininką, kad šis galėtų imtis reikiamų priemonių ir suteiktų jam tinkamas atostogas, taip pat pateikti patvirtinamąjį dokumentą dėl pagrindo, nurodomo siekiant pasinaudoti suteiktomis ar suteiktinomis atostogomis.

IV. Šiame straipsnyje darbuotojo išvykimas reiškia situaciją, kai darbuotojas nuo savo įprastinės gyvenamosios vietos iki paskirties vietos turi nuvykti daugiau kaip 150 km.“

Civilinis kodeksas

15 *Código Civil* (Civilinis kodeksas) 4 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad „[šio] kodekso nuostatos papildomai taikomos srityse, kurias reglamentuoja kiti įstatymai“, o 5 straipsnio 2 dalyje – kad „pagal civilinę teisę skaičiuojant terminus įskaitomos švenčių dienos“.

Ginčai pagrindinėse bylose ir prejudiciniai klausimai

16 Ginčai pagrindinėse bylose susiję su kolektyviniais darbo ginčais dėl specialiųjų mokamų atostogų, numatytų 2016 m. liepos 13 d. kolektyvinės sutarties 46 straipsnyje, kuriuo įgyvendinami Darbuotojų statuto 37 straipsnio 3 dalyje nustatyti būtiniausi reikalavimai ir kuriame įtvirtintos šiuos reikalavimus viršijančios teisės, suteikimo sąlygų. Nagrinėjant šiuos ginčus kilo klausimas, ar šios specialiosios mokamos atostogos turi būti skaičiuojamos nuo tos dienos, kai darbuotojas paprastai turi dirbti, ir,

išskyrus atostogas dėl santuokos, kurių trukmė aiškiai išreikšta „kalendorinėmis dienomis“, darbuotojas turi jomis pasinaudoti tomis dienomis. Dienos, kai darbuotojas neturi dirbti įmonėje, apima švenčių ir atostogų dienas.

17 Darbuotojų statuto 37 straipsnio 1 dalyje ir 38 straipsnyje įtvirtinti minimalūs poilsio laikotarpiai, kurių trukmė viršija pagal Direktyvos 2003/88 5 ir 7 straipsnius reikalaujamų laikotarpių trukmę. Be to, šio statuto 37 straipsnio 3 dalyje pripažįstama darbuotojų teisė į specialiąsias mokamas atostogas, suteikiant jiems galimybę patenkinti konkrečius poreikius arba įvykdyti konkrečias prievoles, susijusias, kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, su santuokos, vaiko gimimo, artimojo giminaičio gydymo ligoninėje, operacijos ar mirties atvejais, arba jiems vykdant atstovavimo pareigas profesinėse sąjungose. 2016 m. liepos 13 d. kolektyvinės sutarties 46 straipsnyje nustatytos dar palankesnės 37 straipsnio 3 dalies įgyvendinimo sąlygos, nes pagal jį gali būti suteiktos ilgesnės trukmės atostogos ir nustatytos kitos jų suteikimo aplinkybės nei nurodytos 37 straipsnio 3 dalyje.

18 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad 2016 m. liepos 13 d. kolektyvinės sutarties 46 straipsnyje atostogų dėl santuokos trukmė nurodyta „kalendorinėmis dienomis“, o kitų specialiųjų mokamų atostogų trukmė išreikšta tiesiog „dienomis“, nepatikslinant, ar tai kalendorinės, ar darbo dienos. Be to, šioje nuostatoje nenurodoma atostogų pradžios data. Tačiau prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad Civilinio kodekso 5 straipsnio 2 dalyje, kuri kitais įstatymais reglamentuojamose srityse taikoma papildomai, numatyta, jog „pagal civilinę teisę skaičiuojant terminus įskaitomos švenčių dienos“.

19 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, jog iškeltas klausimas susijęs su Sąjungos teisėje garantuojamais savaitės poilsio ir mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiais. Darbuotojų profesinės sąjungos, kurios yra pagrindinės bylos šalys, reikalauja tuo atveju, kai vienas iš 2016 m. liepos 13 d. kolektyvinės sutarties 46 straipsnyje numatytų įvykių įvyksta vienu iš nurodytų laikotarpių, suteikti darbuotojams galimybę pasinaudoti mokamomis specialiosiomis atostogomis, kurių pagrindas yra šis įvykis, kitais laikotarpiais.

20 Norint išspręsti ginčus pagrindinėse bylose, esminis klausimas yra, ar Direktyvos 2003/88 5 ir 7 straipsnius atitinka nuostata, pagal kurią poreikiais ir prievolėmis, susijusiais su 46 straipsnyje numatytais įvykiais, galima pateisinti šioje nuostatoje numatytų specialiųjų atostogų suteikimą tik kitais, t. y. ne savaitės poilsio ar mokamų kasmetinių atostogų, laikotarpiais, nors šiais poreikiais ir prievolėmis siekiama kitokių tikslų nei tie, kuriems skirti šie laikotarpiai.

21 Šiuo klausimu iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad aplinkybė, jog darbuotojas yra laikinojo nedarbingumo atostogose, negali paveikti šio darbuotojo teisės faktiškai pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis, atsižvelgiant į skirtingus abiejų rūšių atostogų tikslus.

22 Vis dėlto nagrinėjamu atveju, jeigu vienas iš nacionalinės teisės nuostatose numatytų įvykių įvyksta savaitės poilsio ar mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu, sutampa skirtingi poreikiai, t. y. poilsis, kurį būtent siekiama užtikrinti šiais laikotarpiais darbuotojams, ir poreikis ar prievolė, dėl kurių suteikiamos šiose nuostatose numatytos specialiosios mokamos atostogos. Jeigu tokiu atveju specialiosiomis mokamomis atostogomis nebūtų įmanoma pasinaudoti kitu nei minėti laikotarpiu, jos netektų prasmės, nes darbuotojas šiais laikotarpiais turėtų tenkinti poreikius ir prievoles, dėl kurių numatytos šios specialiosios mokamos atostogos.

23 Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas abejoja, ar atsisakymas suteikti darbuotojui teisę pasinaudoti Darbuotojų statuto 37 straipsnio 3 dalyje ir 2016 m. liepos 13 d. kolektyvinės sutarties 46 straipsnyje numatytomis atostogomis, kai vienas iš šiose nuostatose nurodytų įvykių įvyksta savaitės poilsio arba mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu, atitinka Direktyvos 2003/88 5 ir 7 straipsnius.

24 Tokiomis aplinkybėmis *Audiencia Nacional* (Nacionalinis teismas, Ispanija) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1) Ar [Direktyvos 2003/88] 5 straipsnį reikia aiškinti taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, leidžiančios tuo pat metu naudotis savaitės poilsio laiku ir [specialiosiomis] mokamomis atostogomis, kuriomis siekiama kitų nei poilsis tikslų?

2) Ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnį reikia aiškinti taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, leidžiančios tuo pat metu naudotis kasmetinėmis atostogomis ir [specialiosiomis] mokamomis atostogomis, kuriomis siekiama kitų tikslų nei pailsėti, atsipalaiduoti ir praleisti laisvalaikį?“

Dėl prejudicinių klausimų

25 Savo klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2003/88 5 ir 7 straipsniai turi būti aiškinami taip, kad jiems prieštarauja nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias darbuotojams neleidžiama pasinaudoti jose numatytomis specialiosiomis atostogomis tomis dienomis, kai šie darbuotojai turi dirbti, kai poreikiai ir prievolės, kuriems patenkinti ir įvykdyti šios specialiosios atostogos numatytos, kyla nurodytuose straipsniuose numatytu savaitės poilsio ar mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu.

26 Primintina, kad 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 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

27 Darbo laiko organizavimo nuostatų suderinimu Sąjungoje siekiama užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, suteikiant jiems, kaip numatyta šios direktyvos 5 konstatuojamojoje dalyje, minimalų poilsio laiką, ypač dienos ir savaitės poilsį, ir tinkamas poilsio pertraukas, taip pat numatant savaitės darbo laiko maksimalią trukmę (šiuo klausimu žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimo *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, 37 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

28 Direktyvos 2003/88 5 ir 7 straipsniuose reglamentuojama teisė į savaitės poilsio laiką ir teisė į mokamas kasmetines atostogas.

29 Primintina, kad iš šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies, 2 dalies a punkto, 5 straipsnio, 7 straipsnio 1 dalies ir 15 straipsnio aiškiai matyti, kad joje nustatyti tik būtiniausi saugos ir sveikatos apsaugos reikalavimai darbo laiko organizavimo srityje ir ji nekliudo valstybėms narėms taikyti palankesnių nacionalinių darbuotojų apsaugos nuostatų (šiuo klausimu žr. 2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimo *TSN ir AKT*, C-609/17 ir C-610/17, EU:C:2019:981, 34 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

30 Taip pat pažymėtina, kad pagal SESV 4 straipsnio 2 dalies b punktą Sąjunga ir valstybės narės dėl SESV apibrėžtų socialinės politikos aspektų turi pasidalijamąją kompetenciją, kaip tai suprantama pagal SESV 2 straipsnio 2 dalį.

31 Pagal 2016 m. liepos 13 d. kolektyvinės sutarties 46 straipsnį konkretiems poreikiams patenkinti ir konkrečioms prievolėms įvykdyti suteikiamų specialiųjų atostogų dienos patenka ne į Direktyvos 2003/88 taikymo sritį, o į pačios valstybės narės įgaliojimų įgyvendinimo sritį (pagal analogiją žr. 2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimo *TSN ir AKT*, C-609/17 ir C-610/17, EU:C:2019:981, 35 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

32 Vis dėlto primintina, kad įgyvendinant tokius įgaliojimus negali būti pažeista šios direktyvos darbuotojams suteikiama minimali apsauga ir būtent galimybė veiksmingai pasinaudoti minimaliais savaitės poilsio ir mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiais, numatytais jos 5 ir 7 straipsniuose (pagal analogiją žr. 2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimo *TSN ir AKT*, C-609/17 ir C-610/17, EU:C:2019:981, 35 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

33 Šiame kontekste Teisingumo Teismas nusprendė, kad teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslas – suteikti darbuotojui galimybę pailsėti ir turėti laiko atsipalaiduoti, taip pat laisvalaikį, skiriasi nuo teisės į laikinojo nedarbingumo atostogas tikslo – leisti darbuotojui pasveikti (šiuo klausimu žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 25 punktą; 2012 m. birželio 21 d. Sprendimo *ANGED*, C-78/11, EU:C:2012:372, 19 punktą ir 2016 m. birželio 30 d. *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 25 punktą).

34 Atsižvelgdamas į šiuos skirtingus dviejų rūšių atostogų tikslus, Teisingumo Teismas nusprendė, kad darbuotojas, esantis laikinojo nedarbingumo atostogose per iš anksto nustatytą metinių atostogų laikotarpį, turi teisę paties prašymu, kad galėtų faktiškai pasinaudoti metinėmis atostogomis, išeiti šių atostogų kitu laikotarpiu, kuris nesutampa su nedarbingumo atostogų laikotarpiu (žr. 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Vicente Pereda*, C-277/08, EU:C:2009:542, 22 punktą; 2012 m. birželio 21 d. Sprendimo *ANGED*, C-78/11, EU:C:2012:372, 20 punktą ir 2016 m. birželio 30 d. Sprendimo *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, 26 punktą).

35 Vis dėlto, kiek tai susiję su pagrindinėse bylose nagrinėjamomis specialiosiomis atostogomis, reikia pažymėti, pirma, kad iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateiktos informacijos matyti, jog jas nustatančiose nuostatose darbuotojams pripažįstama teisė nebūti darbe išlaikant darbo užmokestį, kai įvyksta jose nurodyti įvykiai. Taigi teisei pasinaudoti šiomis specialiosiomis mokamomis atostogomis taikomos dvi kumuliacinės sąlygos: pirma, turi įvykti vienas iš šiose nuostatose numatytų įvykių ir, antra, poreikiai arba prievolės, pagrindžiančios specialiųjų atostogų suteikimą, turi kilti darbo laiku.

36 Kadangi pagrindinėje byloje nagrinėjamose nuostatose numatytomis specialiosiomis mokamomis atostogomis siekiama tik suteikti galimybę darbuotojams nebūti darbe, kad jie galėtų patenkinti tam tikrus poreikius ar įvykdyti prievoles, reikalaujančias jų asmeninio dalyvavimo, šios atostogos neatsiejamai susijusios su darbo laiku, todėl darbuotojas negali jomis naudotis savaitės poilsio arba mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu. Todėl šių specialiųjų atostogų negalima prilyginti laikinojo nedarbingumo atostogoms.

37 Antra, ieškovės pagrindinėje byloje tvirtina, kad kai įvykiai, pagrindžiantys specialiųjų mokamų atostogų suteikimą, įvyksta savaitės poilsio arba mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu, kuris darbuotojui suteikiamas pagal Direktyvos 2003/88 5 ir 7 straipsnius, darbuotojui turi būti suteikta galimybė pasinaudoti šiomis specialiosiomis mokamomis atostogomis paskesniu darbo laikotarpiu.

38 Vis dėlto šiuo klausimu negalima teigti, kad dėl to, jog savaitės poilsio arba mokamų kasmetinių atostogų laikotarpis patenka į nurodytos direktyvos 5 ir 7 straipsnių taikymo sritį, pagal šias nuostatas valstybė narė, kurios nacionalinės teisės nuostatose numatyta teisė į specialiąsias mokamas atostogas, įpareigojama suteikti tokias atostogas vien dėl to, kad vienu iš šių laikotarpių įvyko vienas iš šiose nuostatose numatytų įvykių, ir atitinkamai netaikyti kitų minėtose nuostatose numatytų tokių atostogų suteikimo sąlygų. Iš tiesų nustačius tokią pareigą būtų nepaisoma to, kad, kaip priminta šio sprendimo 31 punkte, šioms specialiosioms atostogoms ir jas reglamentuojančioms nuostatoms netaikoma šioje direktyvoje nustatyta tvarka.

39 Be to, nors to nematyti nei iš prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pateiktos informacijos, nei iš suinteresuotųjų šalių pateiktų pastabų, konstatuotina, kad 2016 m. liepos 13 d. kolektyvinės sutarties 46 straipsnio I dalies B ir C punktuose numatytos specialiosios atostogos iš

dalies patenka į Bendrojo susitarimo, taigi ir Direktyvos 2010/18 taikymo sritį, nes kai kurios iš šių atostogų gali atitikti tas, kurias valstybės narės pagal šio Bendrojo susitarimo 7 straipsnio 1 dalį turi suteikti darbuotojams, tačiau tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

40 Šiuo klausimu iš Teisingumo Teismo suformuotos jurisprudencijos matyti, kad Sąjungos teisės garantuojamos atostogos negali daryti įtakos teisei imti kitas pagal šią teisę užtikrinamas atostogas, kuriomis siekiama kito tikslo (2018 m. spalio 4 d. Sprendimo *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, 37 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

41 Tačiau Bendrojo susitarimo 7 straipsnio 1 dalyje, aiškinamoje atsižvelgiant į jo 1 straipsnio 1 dalį ir 8 straipsnio 1 dalį, tik numatyta, kad darbuotojams suteikiama teisė nebūti darbe dėl *force majeure*, susijusios su šeiminėmis priežastimis dėl ligos ar nelaimingo atsitikimo, kas reikalauja paties darbuotojo buvimo. Darytina išvada, kad šiame 7 straipsnyje numatytos minimalios teisės negali būti prilygintos atostogoms, kaip jos suprantamos pagal šio sprendimo 40 punkte primintą jurisprudenciją.

42 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į pateiktus klausimus reikia atsakyti, kad Direktyvos 2003/88 5 ir 7 straipsniai turi būti aiškinami taip: jie netaikomi nacionalinės teisės nuostatoms, pagal kurias darbuotojams neleidžiama pasinaudoti šiose nuostatose numatytomis specialiosiomis atostogomis tomis dienomis, kai šie darbuotojai turi dirbti, kai poreikiai ir prievolės, kuriems patenkinti ir įvykdyti numatytos šios specialiosios atostogos, kyla šiuose straipsniuose numatytu savaitės poilsio ar mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

43 Kadangi šis procesas pagrindinių bylų šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio 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 (didžioji kolegija) nusprendžia:

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 5 ir 7 straipsniai turi būti aiškinami taip, jog jie netaikomi nacionalinės teisės nuostatoms, pagal kurias darbuotojams neleidžiama pasinaudoti šiose nuostatose numatytomis specialiosiomis atostogomis tomis dienomis, kai šie darbuotojai turi dirbti, kai poreikiai ir prievolės, kuriems patenkinti ir įvykdyti numatytos šios specialiosios atostogos, kyla šiuose straipsniuose numatytu savaitės poilsio ar mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu.

Parašai.