TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2009 m. rugsėjo 10 d.*

Byloje C-277/08

dėl *Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid* (Ispanija) 2008 m. birželio 17 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2008 m. birželio 26 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

**Francisco Vicente Pereda**

prieš

**Madrid Movilidad SA**,

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas P. Jann, teisėjai M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits (pranešėjas) ir J.-J. Kasel,

* Proceso kalba: ispanų.

generalinė advokatė V. Trstenjak,
posėdžio sekretorė M. Ferreira, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— Vicente Pereda, atstovaujamo *abogada* E. Dominguez Tejeda,

— Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos B. Plaza Cruz,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos I. Martínez del Peral ir M. van Beek,

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

priima šį

**Sprendimą**

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą susijęs su 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) 7 straipsnio 1 dalies aiškinimu.

2 Šis prašymas pateiktas sprendžiant ginčą tarp Vicente Pereda ir jo darbdavio, *Madrid Movilidad SA*, dėl Vicente Pereda prašymo pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis kitu nei įmonės atostogų kalendoriuje nustatytu laikotarpiu, nes jam skirtu atostogų laikotarpiu jis buvo laikinojo nedarbingumo atostogose.

## Teisinis pagrindas

*Bendrijos teisės aktai*

3 Direktyvos 2003/88 1 straipsnyje nustatyta:

„Tikslas ir taikymo sritis

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

2. Ši direktyva taikoma:

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

<…>“

4 Šios direktyvos 7 straipsnis išdėstytas taip:

„Kasmetinės atostogos

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.“

5 Direktyvos 2003/88 17 straipsnyje numatyta, kad valstybės narės gali nukrypti nuo tam tikrų šios direktyvos nuostatų. Šioje direktyvoje nenumatyta jokia nuo 7 straipsnio nukrypti leidžianti nuostata.

6 Remiantis Direktyvos 2003/88 28 straipsniu, ji įsigaliojo 2004 m. rugpjūčio 2 d. Ja panaikinta ir kodifikuota 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, p. 18; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 197).

*Nacionalinės teisės aktai*

7 Pagal Ispanijos teisę darbuotojų teises ir pareigas, susijusias su darbo santykiais, reglamentuoja Įstatymas dėl darbuotojų statuto (Ley del Estatuto de los Trabajadores), kurio atnaujintas tekstas buvo patvirtintas 1995 m. kovo 24 d. Karališkuoju įstatyminiu dekretu 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995) (BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654) su pakeitimais, padarytais 2007 m. kovo 22 d. Organiniu įstatymu 3/2007 dėl veiksmingos vyrų ir moterų lygybės (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) (BOE, Nr. 71, 2007 m. kovo 23 d., p. 12611, toliau – statutas).

8 Statuto 38 straipsnyje nustatyta:

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

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

Kilus nesutarimui tarp šalių, kompetentingas teismas nustato paskirtų atostogų datas ir jo sprendimas neskundžiamas. Procedūra yra sumarinė ir vykdoma skubos tvarka.

3. Atostogų kalendorius sudaromas kiekvienoje įmonėje. Darbuotojas mažiausiai prieš du mėnesius turi žinoti, kada prasideda jam priklausančios atostogos.

Jeigu ankstesnėje pastraipoje nurodytame įmonės atostogų kalendoriuje nustatytas atostogų laikotarpis sutampa su laikinuoju nedarbingumu dėl nėštumo, gimdymo ar maitinimo krūtimi arba su šio įstatymo 48.4 straipsnyje nustatytu darbo sutarties nutraukimo terminu, darbuotojas turi teisę pasinaudoti atostogomis kitu nei laikinojo nedarbingumo ar pagal minėtą nuostatą jam priklausančiu iš anksto nustatytu laikotarpiu iki darbo sutarties pabaigos termino, nors kalendoriniai metai, už kuriuos atostogos priklauso, jau pasibaigę.“

9 *Madrid Movilidad SA* kolektyvinės sutarties (2006 m. spalio 18 d. BOCM, toliau – kolektyvinė sutartis) 17 straipsnyje nustatyta:

„17.1. Trukmė

Mokamų kasmetinių atostogų laikas, kuris negali būti pakeistas pinigine kompensacija, yra dvidešimt aštuonios darbo dienos (nuo pirmadienio iki penktadienio) arba, jei reikia, atitinkama dalis, jei darbuotojas dirbo ne visus metus. Šios dienos negali būti pridėtos prie atostogų dėl asmeninių priežasčių.

Tokia pati dalis taikoma ir darbuotojams, kurie, kol baigsis metai, nutraukia darbo santykius dėl bet kokios priežasties, o dienos pridedamos arba atimamos iš paimtų atostogų laiko, jei reikia, apskaičiuojant išmoką.

17.2. Atostogų laikas

Atostogų laikas suteikiamas tarp sausio 1 d. ir gruodžio 31 d., o vienuolika darbo dienų suteikiama atostogoms būtinai tarp liepos 1 d. ir rugsėjo 15 d. su sąlyga, kad tuo laikotarpiu aktyvių darbuotojų skaičius nebus mažesnis kaip 50 %.

Atostogas tarp sausio 1 d. ir birželio 30 d. bei tarp rugsėjo 15 d. ir gruodžio 31 d. asmenys ima savanoriškai jų paprašę prieš mėnesį, ir jas vienu metu gali imti ne daugiau kaip 10 % tos profesinės grupės darbuotojų.

17.3. Įmonės komitetas įsipareigoja per tris pirmuosius metų mėnesius įmonei pateikti įvairių atostogų etapų vardinį sąrašą, kad būtų patenkinti darbiniai poreikiai.

17.4. Tos pačios profesinės kategorijos darbuotojai tarpusavyje gali keistis siūlomu atostogų laikotarpiu, net jeigu jie priklauso skirtingoms pamainoms ar kitai darbo vietai, jei įmonės vadovybė duoda tam leidimą. Įprastai leidžiama keistis atostogų laikotarpiais, jei nedaroma įtakos nustatytai liekančiųjų darbuotojų daliai ir dėl to nesutrikdoma įmonės veikla.

17.5. Su atostogų etapais, kai įmonė juos patvirtina, darbuotojai supažindinami prieš du mėnesius iki jiems skirtų atostogų, o jais keistis galima iki atostogų likus ne mažiau kaip keturiasdešimt penkioms dienoms. Tačiau jei atsiranda pateisinama būtinybė, paritetinė komisija nagrinėja, ar reikia leisti keistis, net jei nesilaikoma nurodytų terminų.“

**Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas**

10 Vicente Pereda, ieškovas pagrindinėje byloje, dirba specializuotu vairuotoju įmonėje *Madrid Movilidad SA*, kurios veikla – ne vietoje pastatytų automobilių nutempimas už tai renkant mokestį bei atitinkamas užmokestis už stovėjimą.

11 Pagal šios įmonės 2007 m. darbuotojų kasmetinių atostogų kalendorių, sudarytą remiantis 2006–2009 m. kolektyvine sutartimi ir įmonės komiteto pateiktu atostogų pasiūlymu, Vicente Pereda buvo skirtas atostogų laikas nuo 2007 m. liepos 16 d. iki rugpjūčio 14 dienos.

12 Po 2007 m. liepos 3 d. įvykusio nelaimingo atsitikimo darbe Vicente Pereda negalėjo dirbti iki 2007 m. rugpjūčio 13 d., todėl kasmetinių atostogų laikas, kuriuo jis pasinaudojo 2007 m. tuo pačiu metu nebūdamas atostogose dėl laikinojo nedarbingumo, buvo tik 2007 m. rugpjūčio 14 ir 15 dienos.

13 2007 m. rugsėjo 19 d. jis paprašė darbdavio skirti naują apmokamų kasmetinių atostogų laiką už 2007 m. nuo 2007 m. lapkričio 15 d. iki gruodžio 15 d. dėl to, kad per iš pradžių jam skirtą kasmetinių atostogų laiką buvo atostogose dėl laikinojo nedarbingumo.

14 *Madrid Movilidad SA* šį prašymą atmetė nenurodžiusi priežasčių.

15 Ieškovas pagrindinėje byloje pateikė ieškinį *Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid*. Pastarajam kyla klausimas, ar atsakovės pagrindinėje byloje sprendimas priimtas dėl klaidingo Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies aiškinimo, kuriame net nepaminėta mokamų kasmetinių atostogų sąvoka, kaip nustatyta Bendrijos teisėje.

16 Tokiomis aplinkybėmis *Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir Teisingumo Teismui pateikti tokį prejudicinį klausimą:

„Ar Direktyvos 2003/88/EB 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad kai įmonės atostogų kalendoriuje nustatytas atostogų laikotarpis sutampa su laikinuoju nedarbingumu dėl nelaimingo atsitikimo darbe, įvykusio prieš numatytą atostogų pradžios datą, susižeidęs darbuotojas po išrašymo iš ligoninės turi teisę pasinaudoti atostogomis kitu nei iš anksto nustatytu laikotarpiu, nepaisant to, ar baigėsi kalendoriniai metai, už kuriuos atostogos buvo skirtos?“

**Dėl prejudicinio klausimo**

17 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad ja remiantis draudžiama taikyti nacionalines nuostatas ar kolektyvines sutartis, kuriose numatoma, kad darbuotojas, esantis laikinojo nedarbingumo atostogose per įmonės, kurioje dirba, atostogų kalendoriuje nustatytą kasmetinių atostogų laiką, pasveikęs neturi teisės pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis kitu laiku, nei buvo iš pradžių nustatyta, jei reikia, kitu nei referencinis laikotarpis.

18 Reikia visų pirma priminti, kad, kaip matyti iš Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies, kuriai pagal tą direktyvą netaikoma jokia nukrypti leidžianti nuostata, formuluotės, kiekvienas darbuotojas turi teisę pasinaudoti ne mažiau kaip keturių savaičių mokamomis kasmetinėmis atostogomis. Ši teisė į kasmetines mokamas atostogas turi būti laikoma ypatingą svarbą turinčiu Bendrijos socialinės teisės principu, kurį nacionalinės kompetentingos institucijos gali įgyvendinti tik laikydamosi pačioje Direktyvoje 2003/88 aiškiai nustatytų ribų (šiuo klausimu dėl Direktyvos 93/104 žr. 2001 m. birželio 26 d. Teisingumo Teismo sprendimo *BECTU*, C-173/99, Rink. p. I-4881, 43 punktą; Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.*, 2004 m. kovo 18 d. Sprendimo *Merino Gómez*, C-342/01, Rink. p. I-2605, 29 punktą ir 2006 m. kovo 16 d.C-131/04 ir C-257/04, Rink. p. I-2531, 48 punktą).

19 Šiuo aspektu Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis iš esmės nedraudžia taikyti nacionalinės teisės aktų, reglamentuojančių naudojimosi aiškiai pagal šią direktyvą suteikiama teise į mokamas kasmetines atostogas tvarką, įskaitant ir šios teisės praradimą pasibaigus referenciniam laikotarpiui, tačiau su sąlyga, kad teisę į mokamas kasmetines atostogas praradusiam darbuotojui faktiškai buvo suteikta galimybė pasinaudoti ta teise. Taigi teisė į mokamas kasmetines atostogas neprarandama pasibaigus nacionalinėje teisėje nustatytam referenciniam laikotarpiui, kai darbuotojui per visą referencinį laikotarpį ar jo dalį buvo suteiktos atostogos dėl laikinojo nedarbingumo ir jis neturėjo realios galimybės pasinaudoti šia teise (žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir 520/06, Rink. p. I-179, 43 ir 55 punktus).

20 Rūpinantis veiksminga darbuotojo sauga ir sveikatos apsauga turi būti užtikrinta, kad darbuotojas paprastai galėtų gerai pailsėti, nes pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalį kasmetinių mokamų atostogų laikas gali būti pakeistas pinigine kompensacija tik tuo atveju, kai nutraukiami darbo santykiai (šiuo klausimu dėl Direktyvos 93/104 žr. minėto sprendimo *BECTU* 44 punktą ir minėto sprendimo *Merino Gómez* 30 punktą).

21 Be to, neginčytina, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas darbuotojui suteikiama tam, kad jis pailsėtų ir turėtų laiko pramogoms bei laisvalaikiui. Toks tikslas skiriasi nuo teisės į laikinojo nedarbingumo atostogas tikslo. Pastarosios atostogos darbuotojui suteikiamos tam, kad jis pasveiktų (žr. minėto sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, 25 punktą).

22 Iš to, kas išdėstyta ir visų pirma iš minėto kasmetinių mokamų atostogų tikslo, matyti, kad darbuotojas, esantis laikinojo nedarbingumo atostogose per iš anksto nustatytą kasmetinių atostogų laiką, turi teisę, pateikęs prašymą ir norėdamas realiai pasinaudoti jam skirtomis kasmetinėmis atostogomis, jas paimti kitu laiku, nesutampančiu su laikinojo nedarbingumo atostogomis. Naujas kasmetinių atostogų laikas, lygus laikotarpiui, kuriuo sutapo iš pradžių nustatytos kasmetinės atostogos ir laikinojo nedarbingumo atostogos, nustatomas pagal nacionalinės teisės taisykles ir tvarką, taikomą darbuotojų atostogoms nustatyti, bei atsižvelgiant į esamus skirtingus interesus, visų pirma į privalomuosius pagrindus, susijusius su įmonės interesais.

23 Jei dėl tokių interesų negalima priimti darbuotojo prašymo dėl naujo atostogų laikotarpio, darbdavys privalo darbuotojui suteikti kitą jo pasiūlytą kasmetinių atostogų laiką, kuris atitiktų minėtus interesus, neatmetant iš anksto galimybės, kad jis bus suteiktas kitu nei referencinis laikotarpis metu, skirtu aptariamoms kasmetinėms atostogoms.

24 Iš tiesų, kaip matyti iš Teisingumo Teismo praktikos, nors šių mokamų kasmetinių atostogų teigiamas poveikis darbuotojo saugai ir sveikatai akivaizdžiai pasireikštų, jeigu jos būtų išnaudojamos per šiam tikslui numatytus metus, t. y. per einamuosius metus, šiuo požiūriu šis poilsio laikotarpis nepraranda savo paskirties, jeigu juo pasinaudojama vėlesniu laikotarpiu (žr. 2006 m. balandžio 6 d. Sprendimo *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, Rink. p. I-3423, 30 punktą ir minėto sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, 30 punktą).

25 Kita vertus, nors Direktyva 2003/88 nedraudžia taikyti nacionalinės teisės aktų ar praktikos, pagal kuriuos darbuotojui, kuriam suteiktos laikinojo nedarbingumo atostogos, per šį laikotarpį leidžiama pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis (minėto sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* 31 punktas), iš šio sprendimo 22 punkto matyti, kad kai tas darbuotojas nenori imti metinių atostogų per laikinojo nedarbingumo atostogas, kasmetinės atostogos jam turi būti suteiktos kitu laikotarpiu.

26 Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiama taikyti nacionalinės teisės nuostatas arba kolektyvines sutartis, kuriose numatyta, kad darbuotojas, esantis laikinojo nedarbingumo atostogose per įmonės, kurioje dirba, atostogų kalendoriuje nustatytą kasmetinių atostogų laiką, pasveikęs neturi teisės pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis kitu laiku, nei buvo iš pradžių nustatyta, jei reikia, kitu nei referencinis laikotarpis.

**Dėl bylinėjimosi išlaidų**

27 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos 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 (pirmoji kolegija) nusprendžia:

**2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos arba kolektyvinės sutartys, kuriose numatyta, kad darbuotojas, esantis laikinojo nedarbingumo atostogose per įmonės, kurioje dirba, atostogų kalendoriuje nustatytą kasmetinių atostogų laiką, pasveikęs neturi teisės pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis kitu laiku, nei buvo iš pradžių nustatyta, šiuo atveju, kitu nei atitinkamas referencinis laikotarpis.**

Parašai.