TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS

2019 m. lapkričio 19 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – SESV 153 straipsnis – Būtiniausi saugos ir sveikatos reikalavimai dėl darbo laiko organizavimo – Direktyva 2003/88/EB – 7 straipsnis – Teisė į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas – 15 straipsnis – Nacionalinės nuostatos ir kolektyvinės sutartys, palankesnės darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu – Per mokamas kasmetines atostogas dėl ligos negalintys dirbti darbuotojai – Atsisakymas perkelti šias atostogas, kai dėl perkėlimo faktinė mokamų kasmetinių atostogų trukmė nesutrumpėja iki mažiau nei keturių savaičių – Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis – Netaikymas tais atvejais, kai nėra įgyvendinama Sąjungos teisė, kaip tai suprantama pagal Pagrindinių teisių chartijos 51 straipsnio 1 dalį“

Sujungtose bylose C-609/17 ir C-610/17

dėl *Työtuomioistuin* (Darbo bylų teismas, Suomija) 2017 m. spalio 18 d. nutartimis, kurias Teisingumo Teismas gavo 2017 m. spalio 24 d., pagal SESV 267 straipsnį pateiktų dviejų prašymų priimti prejudicinį sprendimą bylose

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry

prieš

Hyvinvointialan liitto ry,

dalyvaujant

Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17),

ir

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

prieš

Satamaoperaattorit ry,

dalyvaujant:

Kemi Shipping Oy (C-610/17),

* Proceso kalba: suomių.

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurį sudaro pirmininkas K. Lenaerts, pirmininko pavaduotoja R. Silva de Lapuerta, kolegijų pirmininkai J.-C. Bonichot, A. Prechal (pranešėja), E. Regan ir P. G. Xuereb, teisėjai M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe ir C. Lycourgos,

generalinis advokatas Y. Bot,

posėdžio sekretorė C. Strömholm, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2019 m. vasario 26 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö* (TSN) *ry*, atstovaujamos J. Kasanen ir M. Nyman,

– *Hyvinvointialan liitto ry* ir *Fimlab Laboratoriot Oy*, atstovaujamų M. Kärkkäinen ir I. Kallio,

– *Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry*, atstovaujamos J. Tutti ir J. Hellsten,

– *Satamaoperaattorit ry* ir *Kemi Shipping Oy*, atstovaujamų M. Kärkkäinen ir I. Kallio,

– Suomijos vyriausybės, atstovaujamos S. Hartikainen,

– Prancūzijos vyriausybės, atstovaujamos A.-L. Desjonquères ir R. Coesme,

– Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir M. Huttunen,

susipažinęs su 2019 m. birželio 4 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymai priimti prejudicinį sprendimą pateikti 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) 7 straipsnio ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 31 straipsnio 2 dalies išaiškinimo.

2 Šie prašymai pateikti nagrinėjant du ginčus, t. y. *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö* (TSN) *ry* (toliau – TSN) ir *Hyvinvointialan liitto ry* ginčą (byla C-609/17) bei *Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry* (toliau – AKT) ir *Satamaoperaattorit ry* ginčą (byloje C-609/17), dėl to, kad dviem dėl ligos per mokamas kasmetines nedarbingiems darbuotojams nebuvo leista perkelti mokamų kasmetinių atostogų ar jų dalies, atitinkančių tas ligos dienas.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Direktyva 2003/88 priimta remiantis EB 137 straipsnio 2 dalimi (dabar – SESV 153 straipsnio 2 dalis).

4 Direktyvos 2003/88 1, 2 ir 5 konstatuojamosiose dalyse nurodyta:

„(1) 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 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], kuri nustato minimalius saugos ir sveikatos reikalavimus darbo laiko organizavimui atsižvelgiant į kasdieninio poilsio laiką, pertraukas, savaitinio poilsį, ilgiausią savaitinio darbo laiką, metines atostogas, naktinio bei pamaininio darbo aspektus ir darbo modelius, taikomus organizuojant darbo laiką, buvo žymiai iš dalies pakeista. Siekiant patikslinti šiuos klausimus, šios nuostatos turi būti kodifikuotos.

(2) [EB]137 straipsnis numato, kad Bendrija turi remti ir prisidėti prie valstybių narių veiklos, siekdama pagerinti darbo aplinką ir apsaugoti darbuotojų sveikatą bei saugą. To straipsnio pagrindu priimtos direktyvos turi vengti taikyti tokius administracinius, finansinius ir teisinius suvaržymus, kurie kliudytų kurti ir plėtoti mažas ir vidutines įmones.

<…>

(5) Visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. „Poilsio“ sąvoką būtina išreikšti laiko vienetais, t. y. dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis. Bendrijos darbuotojams turi būti suteikiamas minimalus dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laikas ir atitinkamos pertraukos. <…>“

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

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

2. Ši direktyva taikoma:

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

<…>“

6 Šios direktyvos 7 straipsnyje nustatyta:

„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 straipsnyje „Palankesnės nuostatos“ nurodyta:

„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.“

8 Direktyvos 2003/88 17 straipsnyje numatyta, kad valstybės narės gali nukrypti nuo tam tikrų šios direktyvos nuostatų. Vis dėlto neleidžiama nukrypti nuo šios direktyvos 7 straipsnio.

Suomijos teisė

Kasmetinių atostogų įstatymas

9 *Vuosilomalaki* (162/2005) (Kasmetinių atostogų įstatymas (162/2005), toliau – Kasmetinių atostogų įstatymas] į Suomijos teisę perkeltas, be kita ko, Direktyvos 2003/88 7 straipsniu. Pagal šio įstatymo 5 straipsnio 1 dalį darbuotojas turi teisę į 2,5 darbo dienos mokamų atostogų už kiekvieną ištisą referencinį darbo mėnesį. Vis dėlto, jeigu darbo santykiai iki referencinių metų pabaigos nepertraukiamai truko mažiau nei vienus metus, darbuotojas turi teisę į dvi dienas atostogų už kiekvieną ištisą referencinį mėnesį.

10 Be to, metinis referencinis laikotarpis, kuris trunka nuo atitinkamų metų balandžio 1 d. iki kitų metų kovo 31 d., gali apimti tik 12 mėnesinių referencinių laikotarpių. Jeigu darbuotojas per referencinį laikotarpį sukaupia 12 ištisų referencinių mėnesių, pagal Kasmetinių atostogų įstatymą jam priklauso, atsižvelgiant į darbo santykių trukmę, 24 arba 30 darbo dienų atostogų.

11 Pagal Kasmetinių atostogų įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 3 punktą darbo dienomis laikomos savaitės dienos, išskyrus sekmadienius, religinių švenčių dienas, Nepriklausomybės dieną, Kūčias, Jonines, Velykų šeštadienį ir gegužės 1 d. Taigi savaitėmis, per kurias nepasitaiko nė viena iš minėtų dienų, skaičiuojamos 6 atostogų dienos.

12 Pagal Kasmetinių atostogų įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 2 punktą „atostogų laikotarpis“ tęsiasi nuo gegužės 2 d. iki rugsėjo 30 d. imtinai. Minėto įstatymo 20 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad per atostogų laikotarpį reikia panaudoti 24 darbo dienų kasmetines atostogas (vasaros atostogos). Likusios atostogos (žiemos atostogos) turi būti suteikiamos ne vėliau kaip iki kito atostogų laikotarpio pradžios.

13 Nuo 2013 m. spalio 1 d. iki 2016 m. kovo 31 d. galiojusios Kasmetinių atostogų įstatymo, iš dalies pakeisto Įstatymu (276/2013), redakcijos 25 straipsnio 1 dalyje buvo nurodyta:

„Jeigu prasidėjus kasmetinėms atostogoms arba jų daliai darbuotojas tampa nedarbingas dėl gimdymo, ligos ar nelaimingo atsitikimo, darbuotojo prašymu atostogos perkeliamos į vėlesnį laikotarpį. Pateikdamas prašymą darbuotojas turi teisę reikalauti perkelti atostogas arba jų dalį ir tuomet, kai žinoma, kad jis per atostogas turės dėl ligos gydytis arba atlikti kitas panašias procedūras ir tuo laikotarpiu bus nedarbingas.“

14 Nuo 2016 m. balandžio 1 d. įsigaliojusios Kasmetinių atostogų įstatymo, iš dalies pakeisto Įstatymu (182/2016), redakcijos 25 straipsnio 2 dalis suformuluota taip:

„Jeigu nedarbingumas dėl gimdymo, ligos ar nelaimingo atsitikimo prasideda per kasmetines atostogas arba jų dalį, pateikdamas prašymą darbuotojas turi teisę reikalauti perkelti nedarbingumo dienas, sutampančias su kasmetinėmis atostogomis, jeigu jos trunka ilgiau nei šešias atostogų dienas. Dėl minėtų nebuvimo dienų negali sumažėti darbuotojo teisė į keturias savaites kasmetinių atostogų.“

Taikytinos kolektyvinės sutartys

15 Suomijoje pagal kolektyvines sutartis dažnai suteikiamos ilgesnės mokamos atostogos, nei numatyta pagal Kasmetinių atostogų įstatymą. Taip numatyta, be kita ko, *Terveyslealan liitto ry*, kurios teises perėmė *Hyvinvointialan liitto*, ir TSN sudarytoje ir 2014 m. kovo 1 d. – 2017 m. sausio 31 d. laikotarpiu galiojusioje sveikatos priežiūros sektoriaus kolektyvinėje sutartyje (toliau – sveikatos priežiūros sektoriaus kolektyvinė sutartis), taip pat 2014 m. vasario 1 d. –2017 m. sausio 31 d. laikotarpiui *Satamaoperaattorit* ir AKT sudarytoje uostų krovos sektoriaus kolektyvinėje sutartyje (toliau – uostų krovos sektoriaus kolektyvinė sutartis).

16 Pagal sveikatos priežiūros sektoriaus kolektyvinės sutarties 16 straipsnio 1 dalį „kasmetinių atostogų trukmė nustatoma pagal Kasmetinių atostogų įstatymą ir tolesnes nuostatas“. Remiantis šios kolektyvinės sutarties 16 straipsnio 7 dalimi, „kasmetinės atostogos suteikiamos pagal Kasmetinių atostogų įstatymą“.

17 Pagal uostų krovos sektoriaus kolektyvinės sutarties 10 straipsnio 1 ir 2 dalis „darbuotojo kasmetinių atostogų trukmė nustatoma pagal galiojantį Kasmetinių atostogų įstatymą“, o „kasmetinės atostogos suteikiamos pagal Kasmetinių atostogų įstatymą, jeigu nesutarta kitaip“.

Pagrindinės bylos ir prejudiciniai klausimai

Byla C-609/17

18 Marika Luoma nuo 2011 m. lapkričio 14 d. pagal neterminuotą darbo sutartį dirba laboratorijos asistente bendrovėje *Fimlab Laboratoriot Oy*.

19 M. Luoma pagal sveikatos priežiūros sektoriaus kolektyvinę sutartį ir, atsižvelgiant į įgytą stažą, turėjo teisę į 42 darbo dienų (t. y. septynių savaičių) mokamas kasmetines atostogas už referencinį metų laikotarpį, kuris baigėsi 2015 m. kovo 31 d.

20 M. Luoma buvo suteiktos 6 dienų mokamos kasmetinės atostogos nuo 2015 m. rugsėjo 7 d., pirmadienio, iki rugsėjo 13 d., sekmadienio. 2015 m. rugpjūčio 10 d. ji informavo savo darbdavį, kad 2015 m. rugsėjo 2 d. jai turės būti atlikta operacija, ir paprašė minėtas kasmetines atostogas perkelti į vėlesnį laikotarpį. Po šios operacijos M. Luoma iki 2015 m. rugsėjo 23 d. buvo suteiktos laikinojo nedarbingumo atostogos. Be to, iš turėtų 42 darbo dienų kasmetinių atostogų suinteresuotasis asmuo jau buvo anksčiau panaudojęs 22 atostogų dienas (t. y. tris savaites ir keturias darbo dienas). *Fimlab Laboratoriot* perkėlė pagal Kasmetinių atostogų įstatymą dar priklausančias pirmas dvi atostogų dienas, bet neperkėlė likusių keturių atostogų dienų, numatytų pagal sveikatos priežiūros sektoriaus kolektyvinę sutartį, šiuo klausimu remdamasi minėtos kolektyvinės sutarties 16 straipsnio 1 ir 7 dalių nuostatomis ir Kasmetinių atostogų įstatymo, iš dalies pakeisto Įstatymu (276/2013), 25 straipsnio 1 dalimi.

21 TSN, kaip organizacija, atstovaujanti sveikatos priežiūros sektoriaus kolektyvinę sutartį pasirašiusiems darbuotojams, kreipėsi į *Työtuomioistuin* (Darbo bylų teismas, Suomija) su ieškiniu, prašydama konstatuoti, kad M. Luoma, atsižvelgiant į jos nedarbingumą dėl minėtos operacijos, turi teisę į tai, kad visos nuo 2015 m. rugsėjo 9 iki 13 d. jai suteiktos atostogos būtų perkeltos į vėlesnį laikotarpį. Grįsdama savo ieškinį TSN teigia, kad Kasmetinių atostogų įstatymo, iš dalies pakeisto Įstatymu (276/2013), 25 straipsnio 1 dalis, šioje byloje taikoma įgyvendinant sveikatos priežiūros sektoriaus kolektyvinę sutartį, prieštarauja Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 daliai ir Chartijos 31 straipsnio 2 daliai, nes pagal ją numatyta, be kita ko, dėl ligos perkelti tik minėtame įstatyme garantuojamas atostogas, o ne kolektyvinėse sutartyse numatytas atostogas.

22 *Hyvinvointialan liitto*, kaip darbdaviams atstovaujanti organizacija, perėmusi sveikatos priežiūros sektoriaus kolektyvinę sutartį pasirašiusios *Terveyspalvelualan liitto* teises, ir *Fimlab Laboratoriot* teigia, kad Kasmetinių atostogų įstatymo, iš dalies pakeisto Įstatymu (276/2013), 25 straipsnio 1 dalis nepažeidžia minėtų Sąjungos teisės nuostatų, nes jos, jų nuomone, netaikytinos tai pagal nacionalinę teisę arba kolektyvines sutartis suteikiamai mokamų kasmetinių atostogų daliai, kuri viršija Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje reikalaujamą minimalų keturių savaičių atostogų laikotarpį.

23 Šiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar Kasmetinių atostogų įstatymo, iš dalies pakeisto Įstatymu (276/2013), 25 straipsnio 1 dalies taikymas įgyvendinant sveikatos priežiūros sektoriaus kolektyvinę sutartį atitinka iš

Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalies kylančius reikalavimus. Dėl pastarosios nuostatos prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui visų pirma neaišku, ar ji gali būti tiesioginio veikimo, kilus tokiam ginčui, kaip nagrinėjamas pagrindinėje byloje, susijusiam su darbo santykiais tarp privačių asmenų.

24 Šiomis aplinkybėmis *Työtuomioistuin* (Darbo bylų teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar [Direktyvos 2003/88] 7 straipsnio 1 daliai prieštarauja kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nacionalinė nuostata arba jos aiškinimas, pagal kuriuos darbuotojas, kuris prasidėjus kasmetinėms atostogoms arba jų daliai tampa laikinai nedarbingas, neturi teisės reikalauti perkelti jam pagal kolektyvinę sutartį priklausančių atostogų, sutampančių su minėtu laikotarpiu, nepaisant jo pateikto prašymo, kai neperkėlus kolektyvinėje sutartyje numatytų atostogų darbuotojo teisė į keturių savaičių kasmetines atostogas neapribojama?

2. Ar [Chartijos] 31 straipsnio 2 dalis tiesiogiai veikia esant darbo santykiams tarp privačių teisės subjektų, t. y. ar ji yra tiesioginio horizontalaus veikimo?

3. Ar pagal Chartijos 31 straipsnio 2 dalį saugomos įgytos atostogos, kurių trukmė viršija Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytas minimalias kasmetines keturių savaičių atostogas, ir ar šiai Chartijos nuostatai prieštarauja kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nacionalinė nuostata arba jos aiškinimas, pagal kuriuos darbuotojas, kuris prasidėjus metinėms atostogoms arba jų daliai tampa laikinai nedarbingas, neturi teisės reikalauti perkelti jam pagal kolektyvinę sutartį priklausančių atostogų, sutampančių su minėtu laikotarpiu, nepaisant pateikto prašymo, kai neperkėlus kolektyvinėje sutartyje numatytų atostogų darbuotojo teisė į keturių savaičių kasmetines atostogas neapribojama?“

Byla C-610/17

25 Tapio Keränen dirba įmonėje *Kemi Shipping Oy*.

26 Pagal uostų krovos sektoriaus kolektyvinę sutartį T. Keränen turėjo teisę į 30 darbo dienų, t. y. 5 savaičių, mokamas kasmetines atostogas už referencinį metų laikotarpį, kuris baigėsi 2016 m. kovo 31 d.

27 2016 m. rugpjūčio 22 d. T. Keränen išėjo mokamų kasmetinių atostogų, bet 2016 m. rugpjūčio 29 d. susirgo. Profesinės sveikatos priežiūros įstaigos gydytojas, į kurį jis kreipėsi, išrašė jam laikinojo nedarbingumo pažymą nuo 2016 m. rugpjūčio 29 d. iki rugsėjo 4 d. Tačiau T. Keränen prašymą perkelti šešias kasmetinių atostogų darbo dienas *Kemi Shipping* atmetė, remdamasi uostų krovos sektoriaus kolektyvinės sutarties 10 straipsnio 1 ir 2 dalimis ir Kasmetinių atostogų įstatymo, iš dalies pakeisto Įstatymu (182/2016), 25 straipsnio 2 dalimi, ir šias šešias nedarbingumo dienas įtraukė į T. Keränen priklausančias mokamas kasmetines atostogas.

28 AKT, kaip darbuotojams atstovaujanti organizacija, pasirašiusi uostų krovos sektoriaus kolektyvinę sutartį, kreipėsi į *Työtuomioistuin* (Darbo bylų teismas) su ieškiniu, prašydama konstatuoti, kad šios kolektyvinės sutarties 10 straipsnio 1 ir 2 dalių taikymas negali lemti Kasmetinių atostogų įstatymo, iš dalies pakeisto Įstatymu (182/2016), 25 straipsnio 2 dalies taikymo, nes ši nuostata, anot minėtos organizacijos, prieštarauja Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 daliai ir Chartijos 31 straipsnio 2 daliai.

29 *Satamaoperaattorit*, kaip darbdaviams atstovaujanti organizacija, pasirašiusi uostų krovos sektoriaus kolektyvinę sutartį, ir *Kemi Shipping* teigia, kad dėl argumentų, analogiškų nurodytiems šio sprendimo 22 punkte, to įstatymo 25 straipsnio 2 dalis nepažeidžia minėtų Sąjungos teisės nuostatų.

30 Šiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar Kasmetinių atostogų įstatymo, iš dalies pakeisto Įstatymu (182/2016), 25 straipsnio 2 dalies taikymas įgyvendinant uostų krovos sektoriaus kolektyvinę sutartį atitinka iš Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalies kylančius reikalavimus, ir klausimas dėl galimo pastarosios nuostatos tiesioginio horizontalaus veikimo, kilus tokiam ginčui, kaip nagrinėjamas pagrindinėje byloje.

31 Šiomis aplinkybėmis *Työtuomioistuin* (Darbo bylų teismas) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar [Direktyvos 2003/88] 7 straipsnio 1 daliai prieštarauja kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nacionalinė nuostata arba jos aiškinimas, pagal kuriuos darbuotojas, kurio nedarbingumas dėl ligos prasideda per kasmetines atostogas arba jų dalį, nepaisant jo prašymo, neturi teisės reikalauti perkelti pirmų šešių laikinojo nedarbingumo dienų, sutampančių su kasmetinėmis atostogomis, kai dėl šių nebuvimo dienų darbuotojo teisė į keturių savaičių kasmetines atostogas neapribojama?

2. Ar [Chartijos] 31 straipsnio 2 dalis tiesiogiai veikia esant darbo santykiams tarp privačių teisės subjektų, t. y. ar ji yra tiesioginio horizontalaus veikimo?

3. Ar pagal Chartijos 31 straipsnio 2 dalį saugomos įgytos atostogos, kurių trukmė viršija Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytas minimalias kasmetines keturių savaičių atostogas, ir ar šiai Chartijos nuostatai prieštarauja kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nacionalinė nuostata arba jos aiškinimas, pagal kuriuos darbuotojas, kurio nedarbingumas dėl ligos prasideda per kasmetines atostogas arba jų dalį, nepaisant jo prašymo, neturi teisės reikalauti perkelti pirmųjų šešių laikinojo nedarbingumo dienų, sutampančių su kasmetinėmis atostogomis, kai dėl šių nebuvimo dienų darbuotojo teisė į keturių savaičių kasmetines atostogas neapribojama?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

32 Pirmuoju klausimu, pateiktu abiejose bylose C-609/17 ir C-610/17, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją draudžiami nacionalinės teisės aktai ir kolektyvinės sutartys, numatantys suteikti mokamų kasmetinių atostogų dienų, viršijančių šioje nuostatoje numatytą minimalų keturių savaičių laikotarpį, bet nenumatantys galimybės dėl ligos perkelti šias atostogų dienas.

33 Šiuo klausimu primintina, kad, remiantis suformuota jurisprudencija, Direktyva 2003/88 nedraudžia vidaus teisės nuostatų, suteikiančių darbuotojams teisę į ilgesnes nei keturių savaičių kasmetines mokamas atostogas, numatytas šios direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje, laikantis šioje nacionalinėje teisėje nustatytų suteikimo reikalavimų (šiuo klausimu žr. 2012 m. sausio 24 d. Sprendimo *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 47 punktą; 2012 m. gegužės 3 d. Sprendimo *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, 34 punktą; 2016 m. liepos 20 d. Sprendimo *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, 38 punktą ir 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimo *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 31 punktą).

34 Iš Direktyvos 2003/88 1 straipsnio 1 dalies ir 2 dalies a punkto, 7 straipsnio 1 dalies ir 15 straipsnio formuluočių aiškiai matyti, kad jos tikslas yra tik nustatyti būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo, ir ji nekliudo valstybėms narėms taikyti darbuotojų apsaugai palankesnių nacionalinių nuostatų (2012 m. sausio 24 d. Sprendimo *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 48 punktas; 2012 m. gegužės 3 d. Sprendimo *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, 35 punktas ir 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimo *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 30 punktas).

35 Tokiu atveju teises į mokamas kasmetines atostogas, viršijančias minimalią pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį reikalaujamą trukmę, reglamentuoja ne ši direktyva, o nacionalinė teisė atskirai nuo minėta direktyva nustatytos tvarkos, tačiau primintina, kad tokios nacionalinės darbuotojams palankesnės nuostatos negali būti skirtos tam, kad būtų kompensuotas galimas neigiamas poveikis šia Sąjungos teisės nuostata užtikrinamai minimaliai apsaugai, pavyzdžiui, atsirandantis dėl sumažinto užmokesčio už pagal šią nuostatą garantuojamas minimalias mokamas kasmetines atostogas (šiuo klausimu žr. 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimo *Hein*, C-385/17, EU:C:2018:1018, 42 ir 43 punktus ir pagal analogiją 2014 m. liepos 10 d. Sprendimo *Julián Hernández ir kt.*, C-198/13, EU:C:2014:2055, 43 ir 44 punktus).

36 Kaip generalinis advokatas pažymėjo savo išvados 58 punkte, dėl šios priežasties valstybės narės sprendžia, ar suteikti darbuotojams papildomas mokamas kasmetines atostogas, viršijančias minimalų keturių savaičių laikotarpį, užtikrinamą pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį, ir prireikus nustatyti šių papildomų atostogų dienų suteikimo arba praradimo sąlygas, tačiau jos neprivalo laikytis dėl minėto minimalaus laikotarpio Teisingumo Teismo nustatytų apsauginių taisyklių.

37 Dėl nacionalinės teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių, numatančių, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas nesuteikiama už tuos metus, kuriais dėl ligos arba ilgos ligos darbuotojas nedirbo dvylika arba daugiau mėnesių iš eilės, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad valstybės narės gali numatyti, kad pagal nacionalinę teisę suteikta teisė į mokamas kasmetines atostogas gali skirtis, nelygu darbuotojo nebuvimo darbe dėl sveikatos priežastis, tačiau jos visada turi būti ilgesnės arba lygios Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje numatytam minimaliam keturių savaičių laikotarpiui (2012 m. sausio 24 d. Sprendimo *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, 49 punktas).

38 Be to, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad tais atvejais, kai valstybės narės nusprendžia suteikti darbuotojams teisę į mokamas kasmetines atostogas, viršijančias minėtą minimalų keturių savaičių laikotarpį, jos gali pasirinkti, ar į pensiją išeinančiam darbuotojui suteikti teisę į piniginę kompensaciją, jeigu jis negalėjo pasinaudoti teisėmis į minėtą minimalų laikotarpį viršijančias atostogas, nes nevykdė savo pareigų dėl ligos, ir, jei tokią teisę suteikia, nustatyti galimo suteikimo sąlygas (šiuo klausimu žr. 2012 m. gegužės 3 d. Sprendimo *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, 36 punktą ir 2016 m. liepos 20 d. Sprendimo *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, 39 punktą).

39 Analogiškas sprendimas turi būti taikomas tuomet, kai pagal nacionalinės teisės aktus ir kolektyvines sutartis, kaip nagrinėjami pagrindinėse bylose, darbuotojams suteikiama teisė į ilgesnes mokamas kasmetines atostogas, nei Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytas minimalus keturių savaičių laikotarpis, bet nenumatoma teisė perkelti visas minėtą laikotarpį viršijančias mokamų kasmetinių atostogų dienas ar dalį jų, kai darbuotojas per visą mokamų kasmetinių atostogų laikotarpį arba jo dalį yra dėl ligos nedarbingas. Valstybės narės gali pasirinkti, ar numatyti tokią perkėlimo teisę, ir, jeigu numato, nustatyti jos sąlygas, jeigu teisė į mokamas kasmetines atostogas, faktiškai priklausančias darbuotojui, kai jis nėra dėl ligos nedarbingas, lieka bent jau lygi minėtam minimaliam keturių savaičių laikotarpiui.

40 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į abiejose bylose C-609/17 ir C-610/17 pateiktą pirmąjį klausimą atsakytina, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama kaip nedraudžianti nacionalinės teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių, numatančių suteikti mokamų kasmetinių atostogų dienų, viršijančių šioje nuostatoje numatytą minimalų keturių savaičių laikotarpį, bet nenumatančių galimybės dėl ligos perkelti šias atostogų dienas.

Dėl trečiojo klausimo

41 Trečiuoju abiejose bylose C-609/17 ir C-610/17 pateiktu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas toliau iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Chartijos 31 straipsnio 2 dalis aiškintina taip, kad pagal ją draudžiami nacionalinės teisės aktai ir kolektyvinės sutartys, numatantys

suteikti mokamų kasmetinių atostogų dienų, viršijančių Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytą minimalų keturių savaičių laikotarpį, bet nenumatantys galimybės dėl ligos perkelti šias atostogų dienas.

42 Chartijos taikymo sritis apibrėžta jos 51 straipsnio 1 dalyje, pagal kurią Chartijos nuostatos skirtos valstybėms narėms tais atvejais, kai šios įgyvendina Sąjungos teisę (2017 m. birželio 13 d. Sprendimo *Florescu ir kt.*, C-258/14, EU:C:2017:448, 44 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija). Pagal 51 straipsnio 2 dalį Chartija neišplečia Sąjungos teisės taikymo srities už Sąjungai suteiktų įgaliojimų ribų, nesukuria Sąjungai naujų įgaliojimų ar užduočių ir nepakeičia Sutartyse nustatytųjų.

43 Be to, primintina, kad pagal suformuotą jurisprudenciją Sąjungos teisės sistemoje užtikrinamos pagrindinės teisės taikytinos esant visoms situacijoms, kurias reglamentuoja Sąjungos teisė (2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Bauer ir Willmeroth*, C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 52 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

44 Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 94 straipsnį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi paaiškinti, kokį ryšį jis nustato tarp Sąjungos teisės nuostatų, kurių išaiškinimo prašo, ir nacionalinės teisės aktų nuostatų, taikytinų jo nagrinėjamam ginčui. Vis dėlto prašyme priimti prejudicinį sprendimą nėra jokių aspektų, kurie leistų nustatyti, kad pagrindinėje byloje yra kilęs ginčas dėl kitų Sąjungos teisės nuostatų nei Direktyva 2003/88 ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis aiškinimo ar taikymo.

45 Taigi reikia patikrinti, ar nacionalinės teisės aktai ir kolektyvinės sutartys, numatantys suteikti mokamų kasmetinių atostogų dienų, viršijančių Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytą minimalų keturių savaičių laikotarpį, bet nenumatantys galimybės dėl ligos perkelti šias atostogų dienas, turi būti laikomi įgyvendinančiais šią direktyvą, kaip tai suprantama pagal Chartijos 51 straipsnio 1 dalį, todėl Chartijos 31 straipsnio 2 dalis taikytina tokioms situacijoms, kokios nagrinėjamos pagrindinėse bylose (šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimo *Bauer ir Willmeroth*, C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 53 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

46 Šiuo klausimu primintina, jog vien tai, kad nacionalinės priemonės, kaip nagrinėjamu atveju, yra susijusios su sritimi, kurioje Sąjunga turi kompetenciją, nereiškia, kad tos priemonės patenka į Sąjungos teisės taikymo sritį, ir todėl taikoma Chartija (šiuo klausimu žr. 2014 m. liepos 10 d. Sprendimo *Julián Hernández ir kt.*, C-198/13, EU:C:2014:2055, 36 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

47 Taip pat primintina, kad, pirma, 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. Antra, kaip nurodyta SESV 153 straipsnio 1 dalyje ir priminta Direktyvos 2003/88 2 konstatuojamojoje dalyje, Sąjunga remia ir papildo valstybių narių veiklą darbo aplinkos gerinimo srityje, siekiant rūpintis darbuotojų sauga ir sveikata.

48 Šiuo klausimu pabrėžtina, kad Direktyva 2003/88, kuri, kaip priminta šio sprendimo 34 punkte, tik nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo, buvo priimta remiantis EB 137 straipsnio 2 dalimi (dabar – SESV 153 straipsnio 2 dalis). Kaip matyti iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos, sąvoka „būtiniausi reikalavimai“, vartojama šiose pirminės teisės nuostatose ir pakartota minėtos direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje, turi būti aiškinama atsižvelgiant į EB 137 straipsnio 4 dalį, dabar – SESV 153 straipsnio 4 dalį, kurioje nurodyta, kad tokie minimalūs reikalavimai nekliudo jokiai valstybei narei ir toliau laikytis arba imtis griežtesnių apsaugos priemonių, atitinkančių Sutartis. Tai reiškia, kad valstybės narės, įgyvendindamos turimą kompetenciją, gali laisvai nuspręsti, ar priimti tokias normas, kurios būtų griežtesnės už nustatytas Sąjungos teisės aktų leidėjo, jeigu jos nekenkia tos nustatytos tvarkos nuoseklumui (šiuo klausimu žr. 1998 m. gruodžio 17 d. Sprendimo *IP*, C-2/97, EU:C:1998:613, 35, 37 ir 40 punktus).

49 Taigi Direktyvos 2003/88 15 straipsnis, pagal kurį ši direktyva „nepažeidžia“ valstybių narių „teisės“ taikyti nacionalines nuostatas, palankesnes darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos požiūriu, nesuteikia valstybėms narėms galimybės priimti teisės aktų remiantis Sąjungos teise; šia nuostata tik pripažįstama valstybių narių teisė nacionalinėje teisėje numatyti tokias nuostatas, kurios būtų palankesnės už nustatytąsias šioje direktyvoje (pagal analogiją žr. 2014 m. liepos 10 d. Sprendimo *Julián Hernández ir kt.*, C-198/13, EU:C:2014:2055, 44 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).

50 Šiuo aspektu skiriasi pagrindinėse bylose nagrinėjamos situacijos nuo situacijos, kai Sąjungos aktas suteikia valstybėms narėms laisvę pasirinkti iš kelių taikymo būdų arba diskrecijos ar vertinimo teisę, kuri yra sudėtinė šiuo aktu nustatytos tvarkos dalis, ar nuo situacijos, kai toks aktas leidžia valstybėms narėms priimti specialias priemones, skirtas prisidėti prie jo tikslo įgyvendinimo (dėl šių įvairių aspektų žr. 2011 m. gruodžio 21 d. Sprendimo *N. S. ir kt.*, C-411/10 ir C-493/10, EU:C:2011:865, 64–68 punktus; 2017 m. vasario 16 d. Sprendimo *C. K. ir kt.*, C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, 53 punktą; 2017 m. kovo 9 d. Sprendimo *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, 46, 47, 52 ir 53 punktus ir juose nurodytą jurisprudenciją ir 2017 m. birželio 13 d. Sprendimo *Florescuir kt.*, C-258/14, EU:C:2017:448, 48 punktą).

51 Nagrinėjamu atveju galiausiai pažymėtina, jog vien dėl to, kad darbuotojams suteikiama kasmetinių atostogų dienų, viršijančių Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytą minimalų keturių savaičių laikotarpį, ir pagal nacionalines teisės aktus ir kolektyvines sutartis, kaip antai nagrinėjamus pagrindinėse bylose, nenumatoma galimybės dėl ligos jų perkelti, negali būti nei neigiamai paveikta ar apribota minimali apsauga, šiems darbuotojams užtikrinama pagal minėtą nuostatą (pagal analogiją žr. 2014 m. liepos 10 d. Sprendimo *Julián Hernández ir kt.*, C-198/13, EU:C:2014:2055, 43 punktą), nei pažeistos kitos minėtos direktyvos nuostatos, jos nuoseklumas arba jos siekiami tikslai.

52 Iš viso to, kas išdėstyta, darytina išvada, kad tuomet, kai valstybės narės pripažįsta arba socialiniams partneriams leidžia suteikti teises į mokamas kasmetines atostogas, viršijančias šios direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje numatytą minimalią keturių savaičių trukmę, tokios teisės arba galimo jų perkėlimo dėl ligos per atostogas sąlygos priklauso valstybių narių turimai kompetencijai; jų nereglamentuoja minėta direktyva ir jos nepatenka į tos direktyvos taikymo sritį (pagal analogiją žr. 2014 m. liepos 10 d. Sprendimo *Julián Hernández ir kt.*, C-198/13, EU:C:2014:2055, 45 punktą).

53 Vis dėlto, jeigu Sąjungos teisės nuostatos atitinkamoje srityje nereglamentuoja tam tikro aspekto arba nenustato valstybėms narėms jokios specialios pareigos dėl konkrečios situacijos, dėl to aspekto valstybės narės priimti nacionalinės teisės aktai nepatenka į Chartijos taikymo sritį ir atitinkama situacija negali būti vertinama Chartijos nuostatų požiūriu (šiuo klausimu žr. 2014 m. liepos 10 d. Sprendimo *Julián Hernández ir kt.*, C-198/13, EU:C:2014:2055, 35 punktą; 2017 m. gruodžio 14 d. Sprendimo *Miravitlles Ciurana ir kt.*, C-243/16, EU:C:2017:969, 34 punktą ir 2018 m. balandžio 19 d. Sprendimo *Consorzio Italian Management ir Catania Multiservizi*, C-152/17, EU:C:2018:264, 34 ir 35 punktus).

54 Taigi priimdamos nacionalinės teisės aktus arba leisdamos derėtis dėl kolektyvinių sutarčių, kurie, kaip pagrindinėse bylose, suteikia darbuotojams teisę į kasmetinių atostogų dienas, viršijančias Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytą minimalų keturių savaičių laikotarpį, ir numato galimo tokių papildomų teisių perkėlimo sąlygas darbuotojų ligos atveju, valstybės narės neįgyvendina šios direktyvos, kaip tai suprantama pagal Chartijos 51 straipsnio 1 dalį.

55 Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta, į abiejose bylose C-609/17 ir C-610/17 pateiktą trečiąjį klausimą atsakytina, kad Chartijos 31 straipsnio 2 dalis, siejama su jos 51 straipsnio 1 dalimi, turi būti aiškinama taip, kad ji netaikoma nacionalinės teisės aktams ir kolektyvinėms sutartims, numatantiems suteikti mokamų kasmetinių atostogų dienų, viršijančių Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje numatytą minimalų keturių savaičių laikotarpį, bet nenumatantiems galimybės dėl ligos perkelti šias atostogų dienas.

Dėl antrojo klausimo

56 Atsižvelgiant į atsakymą į trečiąjį klausimą, pateiktą abiejose bylose C-609/17 ir C-610/17, nereikia nagrinėti abiejose bylose pateikto antrojo klausimo.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

57 Kadangi šis procesas pagrindinių bylų šalims yra vienas iš etapų prašymus 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:

1. **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 būtina aiškinama kaip nedraudžianti nacionalinės teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių, numatančių suteikti mokamų kasmetinių atostogų dienų, viršijančių šioje nuostatoje numatytą minimalų keturių savaičių laikotarpį, bet nenumatančių galimybės dėl ligos perkelti šias atostogų dienas.**

2. **Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis, siejama su jos 51 straipsnio 1 dalimi, turi būti aiškinama taip, kad ji netaikoma tokiems nacionalinės teisės aktams ir kolektyvinėms sutartims.**

Parašai.