GENERALINĖS ADVOKATĖS VERICA TRSTENJAK IŠVADA, pateikta 2011 m. birželio 16 d.[1]

Turinys

I — Įvadas ..... I - 8413

II — Teisinis pagrindas ..... I - 8413

A — Europos Sąjungos teisės aktai ..... I - 8413

B — Nacionalinės teisės aktai ..... I - 8415

III — Faktinės aplinkybės, pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai ..... I - 8415

IV — Procesas Teisingumo Teisme ..... I - 8417

V — Pagrindiniai bylos šalių argumentai ..... I - 8418

VI — Teisinis vertinimas ..... I - 8419

A — Pagrindiniai šios bylos klausimai ..... I - 8419

B — Europos Sąjungos teisės aktuose nustatyti reikalavimai dėl teisės į mokamas kasmetines atostogas pobūdžio ir dydžio ..... I - 8420

1. Europos Sąjungos teisės sistemoje įtvirtinta teisė į mokamas kasmetines atostogas ..... I - 8420

a) Europos Sąjungos teisės principai ..... I - 8420

b) Valstybių narių įgyvendinimo kompetencija ..... I - 8421

2. Direktyvos 2000/79 bei darbo laiko direktyvų santykis ir teismo praktikoje nustatytų principų perkėlimo galimybė ..... I - 8423

1 — Išvados originalo kalba: vokiečių.
Proceso kalba: anglų.

3. Teismo praktikoje nustatyti teisės į mokamas kasmetines atostogas principai ..... I - 8425

a) Dėl darbo užmokesčio, mokamo atostogų laikotarpiu, išlaikymo ..... I - 8425

b) Išvada: atsižvelgimo į minimalius poreikius nepriimtinumas ..... I - 8430

4. Valstybių narių kompetencija darbo užmokesčio už atostogas apskaičiavimo srityje ..... I - 8431

5. Tarpinė išvada ..... I - 8432

C — Kaip elgtis esant sudėtinei darbo užmokesčio struktūrai ..... I - 8432

1. Bendro pobūdžio pastabos ..... I - 8432

2. Europos Sąjungos teisės reikalavimai ir valstybių narių turima kompetencija išsamiai reglamentuoti darbo užmokestį už atostogas ..... I - 8433

3. Darbo užmokesčio už atostogas struktūra ..... I - 8436

a) Materialus sąvokos „įprastas darbo užmokestis“ komponentas ..... I - 8436

i) Sąvoka „darbo užmokestis“ pagal Europos Sąjungos teisę ..... I - 8436

ii) Bazinis atlyginimas kaip pagrindinė darbo užmokesčio dalis ..... I - 8438

iii) Priedų kaip užmokesčio dalies kvalifikavimas ..... I - 8438

b) „Įprasto darbo užmokesčio“ laiko komponentas ..... I - 8441

c) Diskriminacijos draudimas ..... I - 8443

4. Tarpinė išvada ..... I - 8444

VII — Išvada ..... I - 8444

II — Įvadas

1. Šiame prejudicinio sprendimo priėmimo pagal SESV 267 straipsnį procese Jungtinės Karalystės *Supreme Court* (Aukščiausiasis Teismas, toliau – prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas) kreipiasi į Teisingumo Teismą su keliais prejudiciniais klausimais prašydamas išaiškinti 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [2] 7 straipsnį ir 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/79/EB [3] priede išdėstyto Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo, kuris įgyvendinamas šia direktyva, 3 straipsnį.

2. Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas nagrinėjant Williams ir kitų skrydžių bendrovėje *British Airways* dirbančių pilotų ir jų darbdavės teisinį ginčą dėl klausimo, kaip turi būti konkrečiai apskaičiuojamas darbo užmokestis už mokamų kasmetinių atostogų laikotarpius. Nagrinėjant šį klausimą buvo susidurta su tam tikrais sunkumais, atsirandančiais tiek dėl specialių aviacijos sektoriaus nuostatų, kuriomis siekiama užtikrinti oro transporto saugumą ir kurios dėl to turi būti vertinamos kaip privalomos, tiek dėl šiame sektoriuje taikomos sudėtingos darbo užmokesčio struktūros, kurią sudaro įvairios premijos ir priedai. Teisingumo Teismui pateikti teisiniai klausimai susiję tiek su Europos Sąjungos ir valstybių narių kompetencijų paskirstymu, tiek su Europos Sąjungos teisės aktuose nustatytais reikalavimais, kurių privalo laikytis socialiniai partneriai, dėl konkrečių socialinių teisių, kaip nagrinėjamu atveju dėl teisės į mokamas kasmetines atostogas, priimdami privalomą galią turinčius susitarimus, kaip tai suprantama pagal EB 139 straipsnį ir (arba) dabar galiojantį SESV 155 straipsnį.

III — Teisinis pagrindas

A — *Europos Sąjungos teisės aktai* [4]

3. EB 139 straipsnyje, kuris buvo pakeistas SESV 155 straipsniu, buvo numatyta galimybė

2 — OL L 299, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381.

3 — 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/79/EB dėl Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo (OL L 302, p. 57; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 75).

4 — Kaip ESS bei SESV, „Europos Sąjungos teisės“ sąvoka šioje byloje vartojama kaip bendra sąvoka, apimanti Bendrijos teisę ir Europos Sąjungos teisę. Toliau minint konkrečias pirminės teisės nuostatas nurodomos *ratione temporis* galiojančios normos.

įgyvendinant socialinių partnerių sudarytus susitarimus priimti direktyvas:

„1. Administracijos ir darbuotojų pageidavimu jų dialogas Bendrijos lygmeniu gali baigtis sutartiniais santykiais, įskaitant susitarimus.

2. Bendrijos lygmeniu sudaryti susitarimai yra įgyvendinami pagal administracijai ir darbuotojams bei valstybėms narėms būdingą ir nusistovėjusią tvarką arba dėl tų reikalų, kuriems taikomas 137 straipsnis, juos pasirašiusioms šalims bendrai paprašius remiantis Komisijos pasiūlymu priimtu Tarybos sprendimu.

Taryba sprendžia kvalifikuota balsų dauguma, o tais atvejais, kai tame susitarime yra viena arba kelios nuostatos, susijusios su viena iš sričių, kurioms pagal 137 straipsnio 2 dalį reikia balsų vieningumo, ji sprendžia vieningai.“

4. Direktyva 2003/88 įsigaliojo 2004 m. rugpjūčio 2 dieną. Ja buvo pakeista 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų [5]. Jos, kaip ir ankstesnės direktyvos, tikslas – nustatyti konkrečius minimalius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo. 7 straipsnyje, kuris išliko nepakitęs, numatyta:

„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 nuostatų. 7 straipsnio nėra tarp nuostatų, nuo kurių leidžiama nukrypti Direktyvoje 2003/88.

6. Direktyva 2000/79 įgyvendinamas Europos susitarimas, kurio 3 straipsnyje nustatyta:

„1. Civilinės aviacijos mobilieji darbuotojai turi teisę į apmokamas mažiausiai keturių savaičių trukmės metines atostogas, vadovaujantis nacionalinių įstatymų ir (arba) praktikos nustatytais reikalavimais, taikomais teisei į tokias atostogas ir jų suteikimui.

5 — OL L 307, p. 18; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 197.

2. Minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai.“

B — *Nacionalinės teisės aktai*

7. Jungtinė Karalystė, įgyvendindama įsipareigojimus pagal Direktyvą 2000/79, priėmė Civilinės aviacijos darbo laiko taisykles 2004 (*Working Time Regulations 2004*[6], toliau – darbo laiko taisyklės).

8. Darbo laiko taisyklių 4 straipsnyje nustatyta:

„1. Įgulos narys turi teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas arba, atsižvelgiant į trumpesnį nei vienų metų darbo laikotarpį, į atitinkamą keturių savaičių dalį.

2. Atostogos, į kurias turi teisę įgulos narys pagal šias taisykles:

a) gali būti imamos dalimis;

b) jų negalima pakeisti pinigine kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami įgulos nario darbo santykiai.“

6 — SI 2004, Nr. 756.

9. Darbo laiko taisyklių 9 straipsnyje reikalaujama, kad kiekvienas darbdavys užtikrintų, jog:

„bet kurį mėnesį

a) nė vienas jo darbuotojas savo darbo laiku nevykdytų veiklos kaip įgulos narys, jei 12 mėnesių laikotarpiu, kuris baigiasi prieš nagrinėjamą mėnesį einančio mėnesio pabaigoje, tokio asmens bendras skrydžio laikas viršija 900 valandų, ir

b) nė vieno jo įdarbinto įgulos nario bendras metinis darbo laikas neviršytų 2 000 valandų 12 mėnesių laikotarpiu, kuris baigiasi prieš nagrinėjamą mėnesį einančio mėnesio pabaigoje.“

10. Darbo laiko taisyklėse nėra nuostatos, kurioje būtų nustatytas darbo užmokesčio, mokamo per atostogų laikotarpį, pobūdis ir dydis prieš pasinaudojant kasmetinėmis atostogomis.

IV — Faktinės aplinkybės, pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

11. Ieškovai pagrindinėje byloje yra *British Airways plc* įdarbinti pilotai. Dėl jų darbo sąlygų derybas su *British Airways* vykdė pilotų profesinė sąjunga *British Air Line Pilots*

Association (*British Air Line* pilotų asociacija, toliau – BALPA). Dabar galiojančios darbo sąlygos nustatytos 2005 m. balandžio 1 d. susitarimo memorandume (*Memorandum of Agreement*, toliau – MOA).

12. Pagal MOA ir kolektyvinių sutarčių nuostatas dėl mėnesinio skrydžių laiko pilotų darbo užmokestį sudaro trys komponentai. Pirmasis – fiksuota metinė suma. Antrasis ir trečiasis yra papildomi mokėjimai, kurių dydis priklauso nuo skrydžio valandų („priedas už skrydžio valandas“, *Flying Pay Supplement* arba FPS, lygus 10 GBP už numatyto skrydžio valandą) ir laiko, praleisto ne bazėje („kompensacinis mokėjimas už ne bazėje praleistą laiką“, *Time Away from Base Allowance* arba TAFB, lygus 2,73 GBP už valandą). Visas FPS vertinamas kaip darbo užmokestis ir yra apmokestinamas. Dėl TAFB pažymėtina, kad 82 % šios sumos vertinama kaip kompensacija išlaidoms padengti, taigi tik 18 % laikoma darbo užmokesčiu ir apmokestinama.

13. Laikas, kurį pilotas praleidžia vykdydamas skrydį, priklauso nuo jo maršruto ir skrydžio tvarkaraščio. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo duomenimis, tai paprastai sudaro apie 15 dienų per mėnesį.

14. Pagal MOA darbo užmokestis už kasmetines atostogas apskaičiuojamas vien pagal pirmąjį darbo užmokesčio komponentą, t. y. atsižvelgiant į fiksuotą metinę sumą. Tačiau ieškovai pagrindinėje byloje tvirtina, kad pagal Europos Sąjungos ir nacionalinės teisės aktus jie turi teisę į savaitinį darbo užmokestį, kurį sudaro šie trys darbo užmokesčio komponentai.

15. Ieškovams palankų sprendimą priėmė tiek *Employment Tribunal* (Darbo ginčų teismas), tiek *Employment Appeal Tribunal* (Apeliacinis darbo ginčų teismas). Tačiau *Court of Appeal* (Apeliacinis teismas) pritarė skrydžių bendrovės *British Airways* teisiniams argumentams ir patenkino jos pateiktą apeliacinį skundą.

16. *Supreme Court* (Aukščiausiasis Teismas) laikosi nuomonės, kad nors naujausią Teisingumo Teismo praktiką galima suprasti taip, kad Direktyvoje 2000/79 nustatytas reikalavimas mokėti „įprastą“ arba „panašų“ atlyginimą, tačiau „mokamų kasmetinių atostogų“ sąvoką, pirmiausia atsižvelgiant į specifinės pagrindinės bylos aplinkybes, reikia dar patikslinti. Be to, kyla klausimų dėl nacionalinio įstatymų leidėjo ir (arba) nacionalinės praktikos veiksmų laisvės nustatyti „teises į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas“. Todėl *Supreme Court* mano, kad susidarius situacijai, kaip nagrinėjamoji, negalima teigti, kad teisinė padėtis yra aiški.

17. Tokiomis aplinkybėmis *Supreme Court* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

1. Pagal a) Tarybos direktyvų 93/104/EB ir 2003/88/EB 7 straipsnį ir b) Tarybos

direktyvos 2000/79/EB priede išdėstyto Europos susitarimo 3 straipsnį:

1) ar ir kokia apimtimi Europos teisėje apibrėžti ar nustatyti reikalavimai dėl darbo užmokesčio už mokamas kasmetines atostogas pobūdžio ir (arba) dydžio ir

2) ar ir kokia apimtimi valstybės narės gali nustatyti, kaip turi būti apskaičiuojamas toks darbo užmokestis?

2. Visų pirma, ar pakanka, kad pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką ir (arba) pagal kolektyvinius susitarimus ir (arba) sutartis, sudarytas darbdavių ir darbuotojų, darbo užmokestis už atostogas suteikia darbuotojui galimybę ir jį skatina imti kasmetinių atostogų bei, tikrąja šių žodžių prasme, jomis naudotis, ir ar nėra jokios pagrįstos rizikos, kad darbuotojas taip nedarys?

3. Ar būtinai darbo užmokestis turi

a) tiksliai atitikti darbuotojo „įprastą“ darbo užmokestį arba

b) iš esmės būti į jį panašus?

4. Be to, jei į 3a arba 3b punkte pateiktą klausimą būtų atsakyta teigiamai:

a) ar tinkamas palyginimo kriterijus yra a) darbo užmokestis, kurį darbuotojas būtų gavęs per tam tikrą atostogų laikotarpį, jei jis būtų dirbęs, o ne atostogavęs, ar

b) darbo užmokestis, kurį jis gavo per kitą ir, jei taip, kokį laikotarpį, kai dirbo?

5. Kaip reikėtų įvertinti „įprastą“ arba „panašų“ darbo užmokestį tais atvejais, kai:

a) dirbančio darbuotojo darbo užmokestis padidinamas, jei jis vykdo konkrečią veiklą,

b) nustatyta metinė ar kitokia riba dėl tokios veiklos, kurią darbuotojas gali vykdyti, masto ir laikotarpio ir tokia riba jau viršyta arba beveik viršyta, kai imamos kasmetinės atostogos, todėl darbuotojas faktiškai nebūtų galėjęs vykdyti tokios veiklos, jei jis būtų dirbęs, o ne atostogavęs?

V — Procesas Teisingumo Teisme

18. 2010 m. kovo 24 d. sprendimas pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismo kanceliarijoje buvo gautas 2010 m. balandžio 2 dieną.

19. Pagrindinės bylos šalys, Danijos vyriausybė ir Europos Komisija rašytines pastabas pateikė iki termino, nustatyto Teisingumo Teismo statuto 23 straipsnyje, pabaigos.

20. 2011 m. balandžio 14 d. posėdyje dalyvavo ir savo žodines pastabas pateikė pagrindinės bylos šalių, Danijos vyriausybės bei Europos Komisijos atstovai.

VI — Pagrindiniai bylos šalių argumentai

21. *Ieškovai pagrindinėje byloje* ir *Komisija* siūlo į prašymą priimti prejudicinį sprendimą atsakyti taip, kad pagal šiai situacijai taikytinus Europos Sąjungos teisės aktus kasmetinių atostogų laikotarpiu turi būti išlaikomas įprastas darbuotojo darbo užmokestis. Nors valstybės narės, numatydamos reikalingas praktines priemones, turi teisę, be kita ko, nustatyti ir metodus, kaip apskaičiuojamos mokamos kasmetinės atostogos, tačiau šie metodai turi leisti darbuotojams už visą kasmetinių atostogų laikotarpį gauti įprastą darbo užmokestį.

22. *Ieškovai pagrindinėje byloje* mano, kad įprastas darbo užmokestis turi būti apskaičiuojamas atsižvelgiant į tam tikrą laikotarpį. Paprastai tai laikotarpis, einantis prieš laikotarpį, kuriuo iš tiesų naudojamasi kasmetinėmis atostogomis. Tačiau išimties tvarka, siekiant užtikrinti tolesnį įprasto darbo užmokesčio mokėjimą, gali būti atsižvelgiama ir į kitą laikotarpį. *Komisijos* nuomone, įprastas darbo užmokestis turi atspindėti vidutinį savaitinį darbo užmokestį, gaunamą tam tikru referenciniu laikotarpiu.

23. Priedai, kuriuos darbuotojai gauna už specialios veiklos vykdymą ir kurie yra įprasto darbuotojo darbo užmokesčio dalis, *ieškovų pagrindinėje byloje* nuomone, taip pat turėtų būti mokami kasmetinių atostogų laikotarpiu. Šiuo klausimu Komisija nurodo, kad, apskaičiuojant darbo užmokestį už atostogas, taip pat reikia atsižvelgti į visus bendrus apribojimus.

24. *Atsakovė pagrindinėje byloje* siūlo į prašymą priimti prejudicinį sprendimą atsakyti taip, kad Europos Sąjungos teisės aktuose nėra nustatytų reikalavimų dėl kasmetinių atostogų laikotarpiu mokamo užmokesčio pobūdžio ir dydžio. Papildomai ji tvirtina, kad Europos Sąjungos teisės aktuose nustatytas vien reikalavimas, kad darbo užmokesčio už atostogas dydis būtų nustatytas sutartyse. Bet kuriuo atveju darbo užmokesčio už atostogas dydis turi būti toks, kad neatgrasintų darbuotojų pasinaudoti teise į kasmetines atostogas.

25. Atsakovės pagrindinėje byloje nuomone, pakanka, kad, laikantis teisės aktų, praktikos ir susitarimų tarp darbdavių ir darbuotojų, sumokėtas darbo užmokestis leistų darbuotojui pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis ir jomis mėgautis, taigi kad nebūtų jokios

pagrįstos rizikos, kad darbuotojas jomis nesinaudos. Todėl darbo užmokestis už atostogas nebūtinai turi tiksliai atitikti darbuotojo įprasto darbo užmokesčio dydį ir net nebūtinai turi būti į jį panašus.

26. *Danijos vyriausybė* siūlo į prašymą priimti prejudicinį sprendimą atsakyti taip, kad Europos Sąjungos teisės aktuose numatyta kiekvieno darbuotojo teisė į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas ir šiuo laikotarpiu mokamą sumą, kuri atitinka įprasto darbo užmokesčio dydį, pagal valstybių narių teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas sąlygas.

27. Tuo remiantis darytina išvada, kad kolektyvinių susitarimų šalių derybos dėl to, kokie priedai turi būti vertinami kaip darbo užmokesčio, mokamo per atostogų laikotarpį, dalis, neprieštarauja Direktyvai 2003/88, kai nustatytas darbo užmokestis už atostogas nėra toks mažas, kad neleistų darbuotojams pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas.

VII — Teisinis vertinimas

A — *Pagrindiniai šios bylos klausimai*

28. Nagrinėjamoji byla suteikia Teisingumo Teismui galimybę toliau plėtoti teismo praktiką, susijusią su kiekvieno darbuotojo teise į mokamas kasmetines atostogas. Siekiant vienodo Europos Sąjungos teisės taikymo, ji taip pat leidžia šią teismo praktiką išplėsti ir kitoms veiklos sritims, kuriose Europos Sąjungos lygmeniu buvo priimti specialūs teisės aktai atsižvelgiant į atitinkamų darbo veiklos sričių poreikius.

29. Išsamiai suformuluotus prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimus iš esmės galima suskirstyti į tris dideles temines grupes, kurios vis dėlto iš dalies sutampa. Iš pradžių klausiama dėl Europos Sąjungos ir (arba) valstybių narių kompetencijos nustatyti teisinės sąvokos „mokamos kasmetinės atostogos“ apibrėžtį bei metodą, kuriuo remiantis apskaičiuojamas darbo užmokestis, mokamas per atostogų laikotarpį. Toliau prašoma išaiškinti, koks turi būti kiekybinis įprasto darbo užmokesčio ir per atostogas mokamo darbo užmokesčio santykis pagal Europos Sąjungos teisės aktų reikalavimus. Galiausiai klausiama, ar apskaičiuojant už atostogas mokamo darbo užmokesčio dydį taip pat reikia atsižvelgti ne tik į kolektyvinėse sutartyse nustatytus priedus, darbuotojams mokamus už specialią veiklą, bet ir socialinių partnerių kolektyvinėse sutartyse numatytus darbo laiko apribojimus.

30. Dėl aiškumo prejudicinius klausimus reikia perskirstyti ir į juos atsakyti išsamiai išnagrinėjus kiekvieną teminę grupę. Pirmiausia išnagrinėsiu klausimą, ar ir kokia apimtimi Europos Sąjungos teisės aktuose yra nustatyti

reikalavimai dėl teisės į mokamas kasmetines atostogas pobūdžio ir dydžio ir kokią reglamentavimo kompetenciją išlaiko valstybės narės. Atsakydama į šį klausimą nustatysiu, ar darbo užmokestis už atostogas paprastai turi būti apskaičiuojamas atsižvelgiant į įprastą darbo užmokestį. Galiausiai išnagrinėsiu klausimą, kaip elgtis tokioje situacijoje, kaip nagrinėjamoji, kai darbo užmokesčio struktūra yra kompleksinė.

B — *Europos Sąjungos teisės aktuose nustatyti reikalavimai dėl teisės į mokamas kasmetines atostogas pobūdžio ir dydžio*

1. Europos Sąjungos teisės sistemoje įtvirtinta teisė į mokamas kasmetines atostogas

a) Europos Sąjungos teisės principai

31. Kaip jau esu išdėsčiusi savo išvadoje, pateiktoje byloje *Schultz-Hoff*[7], labai svarbu, kad kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas įtraukta į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją[8] ir taip kompetentingai ir galutinai patvirtintas jos, kaip pagrindinės teisės, pobūdis. Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje nustatyta, jog „kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“[9]. Nors iš pradžių ši chartija buvo daugiau deklaratyvaus pobūdžio ir ją reikėjo suprasti kaip Europos Sąjungos įsipareigojimą gerbti pagrindines teises, tačiau įsigaliojus Lisabonos sutarčiai pagal ESS 6 straipsnio 1 dalį ji galutinai tapo Europos Sąjungos pirminės teisės dalimi[10]. Tai lėmė, kad Europos Sąjungos institucijų šioje srityje priimami teisės aktai, atsižvelgiant į chartijos 51 straipsnio 1 dalyje nustatytą pareigą gerbti pagrindines teises, dabar turi atitikti šios nuostatos reikalavimus. Dabar ši nuostata privaloma ir valstybėms narėms tiek, kiek jos įgyvendina Europos Sąjungos teisės aktus[11].

32. Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas, įgyvendindamas teisę į mokamas kasmetines atostogas, pasinaudojo teisiniu instrumentu – direktyva. Europos Sąjungos lygmeniu šią teisę

7 — 2008 m. sausio 24 d. išvados, pateiktos byloje *Schultz-Hoff* (C-350/06, 2009 m. sausio 20 d. sprendimas, Rink. p. I-179), 38 punktas.

8 — OL C 303, 2007, p. 1.

9 — Su Pagrindinių teisių chartija susijusiuose išaiškinimuose (OL C 303, 2007, p. 17) ši nuostata grindžiama Direktyva 93/104, 1961 m. Europos socialinės chartijos 2 straipsniu ir 1989 m. gruodžio mėnesio Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 8 straipsniu.

10 — Žr. 2010 m. sausio 19 d. Sprendimo *Kücükdeveci* (C-555/07, dar nepaskelbto Rinkinyje) 22 punktą.

11 — Žr. H. D. Jarass *Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Kommentar*, Miunchenas, 2010, 31 straipsnis, 3 punktas, p. 277, ir 51 straipsnis, 6 punktas, p. 413.

nustatančios pagrindinės nuostatos, dėl kurių išaiškinimo kreipėsi ir prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, yra Direktyvos 2003/88 dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnyje, į kurį be pakeitimų perkelta anksčiau galiojusios Direktyvos 93/104 7 straipsnio formuluotė ir kuriam Teisingumo Teismas savo praktikoje priskiria tokią pačią norminę galią [12]. Ten numatyta, kad valstybės narės, siekdamos 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, imasi būtinų priemonių. Tačiau aiškios nuostatos, nustatančios darbo užmokesčio už atostogas dydį, nėra nei ten, nei Direktyvoje 2000/79.

33. Abiejose pirmiau nurodytose direktyvose, atitinkamai jų 14 straipsnyje, numatyta Europos Sąjungos teisės aktų leidėjo galimybė dėl tam tikrų profesijų arba veiklos rūšių priimti specialius teisės aktus, kurie pagal teisės aktų pirmumo taisyklę būtų taikomi vietoj darbo laiko direktyvų nuostatų. Kaip aiškiai matyti iš Europos susitarimo 1 straipsnio 2 dalies, prie tokios kategorijos priskiriama ir Direktyva 2000/79, kurioje nustatyti konkretesni reikalavimai dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo. Šis teisės aktas buvo priimtas Europos Sąjungai įgyvendinant Europos susitarimą ir pasinaudojus reglamentavimo kompetencija, numatyta EB 139 straipsnio 2 dalyje (SESV 155 straipsnio 2 dalis). Į Direktyvą 2000/79 įtrauktas Europos susitarimas tapo integruota jos sudedamąja dalimi [13]. Teisingumo Teismas turi kompetenciją aiškinti visas direktyvas, taigi ir šią direktyvą [14], todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo prašymas dėl Europos susitarimo 3 straipsnio išaiškinimo yra priimtinas.

b) Valstybių narių įgyvendinimo kompetencija

34. Tačiau Teisingumo Teismas neturi kompetencijos aiškinti nacionalinės teisės normų, kurias valstybės narės priėmė įgyvendindamos pirmiau minėtas direktyvas. Remiantis direktyvoje nustatyta veiksmų forma, valstybės narės savo nacionalinės teisės sistemoje gali numatyti išsamias nuostatas dėl teisės

12 — Žr. 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Vicente Pereda* (C-277/08, Rink. p. I-8405) 18 punktą.

13 — Žr. 2008 d. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact* (C-268/06, Rink. p. I-2483) 58 punktą, 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.* (C-378/07-C-380/07, Rink. p. I-3071) 195 punktą ir 2009 m. liepos 16 d. Sprendimo *Gómez-Limón* (C-537/07, Rink. p. I-6525) 34 punktą. J. Egger „Rechtswirkungen von Rahmenvereinbarungen im Sozialbereich", *Neueste Entwicklungen im Zusammenspiel von Europarecht und nationalem Recht der Mitgliedstaaten*, Waldemar Hummer (leid.), Viena, 2010, p. 223, nurodo, kad patys susitarimai dar neturi norminės galios. Tik Tarybos sprendimu toks pagrindų susitarimas tiesiogiai transformuojamas į antrinės teisės aktą ir gali būti aiškinamas Teisingumo Teismo.

14 — Žr. R. Rebhahn *EU-Kommentar*, Jürgen Schwarze (leid.), 2-asis leidimas, Baden Badenas, 2009, EB 139 straipsnis, 4 ir 10 punktai, p. 1378 ir paskesni, nurodo, kad kai socialinių partnerių susitarimai įgyvendinami priimant Tarybos sprendimą, jie tampa Europos Sąjungos teisės aktu. Aiškinti direktyvą ir susitarimus, kurie yra jos dalis, yra Teisingumo Teismo kompetencija.

į mokamas kasmetines atostogas. Tokia jų kompetencija numatyta ne tik EB 249 straipsnio 3 dalyje (SESV 288 straipsnio antra pastraipa), pagal kurią nacionalinės valdžios institucijos gali pačios pasirinkti formą ir priemones, reikalingas privalomam tikslui įgyvendinti, bet tai aiškiai numatyta ir pavienėse direktyvose.

35. Be to, Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas, kuris įgyvendindamas savo reglamentavimo kompetenciją turi laikytis subsidiarumo principo, pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį bei Europos susitarimo 3 straipsnį, skaitomą kartu su Direktyvos 2000/79 [15] 11 konstatuojamąja dalimi, apsiribojo tam tikrų pagrindinių aspektų, kaip antai minimalios kasmetinių atostogų trukmės, reguliavimu, tačiau dėl naudojimosi šia teise ir jų suteikimo sąlygų, kaip jau buvo išdėstyta, daroma nuoroda į „nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką“. Kaip Teisingumo Teismas pripažino Sprendime *Jungtinė Karalystė prieš Tarybą* [16], toks požiūris atitinka ir iš Sutarties kylantį reguliavimo įgaliojimą, pagal kurį Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas gali nustatyti tik minimalius suderinimo reikalavimus, kuriais siekiama gerinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, kurių reglamentavimas pirmiausia yra valstybių narių kompetencija.

36. Kaip Teisingumo Teismas pripažino minėtame sprendime, valstybėms narėms įgyvendinant šią teisę tenka svarbus vaidmuo, nes jos, vykdydamos Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą reikalavimą imtis būtinų priemonių, privalo numatyti tam reikalingas nacionalines įgyvendinimo sąlygas [17]. Tai apima naudojimąsi teise į mokamas kasmetines atostogas ir jos įgyvendinimo sąlygų nustatymą, t. y. valstybės narės gali numatyti konkrečias aplinkybes, kuriomis darbuotojai gali pasinaudoti šia teise, įgyta už visus išdirbtus laikotarpius [18].

37. Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje esanti nuoroda į nacionalinės teisės aktus valstybėms narėms pirmiausia leidžia nustatyti teisines sąlygas, kurios apibrėžtų naudojimosi teise į atostogas organizacinius ir procedūrinius aspektus, pavyzdžiui, atostogų laiko planavimą, galimą darbuotojo pareigą iš anksto pranešti darbdaviui apie pageidaujamą atostogų laiką, sąlygą dėl atostogų suteikimo tik išdirbus tam tikrą minimalų laikotarpį, atostogų trukmės apskaičiavimo

15 — Direktyvos 2000/79 11 konstatuojamojoje dalyje subsidiarumo principo laikymasis patvirtinamas taip: „Dėl labai integruoto civilinės aviacijos sektoriaus pobūdžio ir jame vyraujančių konkurencijos sąlygų valstybės narės negali pakankamai įvykdyti šios direktyvos tikslų dėl darbuotojų sveikatos ir saugos užtikrinimo, todėl reikalingi Bendrijos veiksmai, grindžiami Sutarties 5 straipsnyje nustatytu subsidiarumo principu. Ši direktyva apsiriboja tik tuo, kas būtina šiems tikslams pasiekti.“

16 — Žr. 1996 m. lapkričio 12 d. Sprendimo *Jungtinė Karalystė prieš Tarybą* (C-84/94, Rink. p. I-5755) 47 punktą.

17 — Ten pat (minėta 47 išnašoje) ir 2006 m. kovo 16 d. Sprendimo *Robinson-Steele* (C-131/04 ir C-257/04, Rink. p. I-2531) 57 punktas.

18 — 2001 m. birželio 26 d. Sprendimo *BECTU* (C-173/99, Rink. p. I-4881) 53 punktas.

kriterijų nustatymą, kai darbo santykiai truko mažiau negu vienus metus, ir kitus [19]. Tačiau čia visada kalbama apie priemones, nustatančias naudojimąsi teise į atostogas ir šios teisės įgyvendinimo sąlygas, kurias leidžia Direktyva 2003/88.

38. Tokiomis aplinkybėmis reikia nurodyti, kad Teisingumo Teismas ne kartą įspėjo, kad valstybės narės, naudodamosi savo kompetencija nustatyti sąlygas, visada turi laikyti Europos Sąjungos teisės aktuose joms nustatytų ribų [20]. Šias ribas jis nustatė ir tikslino savo išaiškinimuose [21]. Be to, iš teismo praktikos aiškėja konkrečios naudingos nuorodos, kaip turi būti apskaičiuojamas darbo užmokestis už atostogas, kad nebūtų panaikintas teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslas. Todėl reikia išanalizuoti šią teismo praktiką ir nustatyti atitinkamus principus, kurie gali būti naudingi atsakant į prejudicinius klausimus.

2. Direktyvos 2000/79 bei darbo laiko direktyvų santykis ir teismo praktikoje nustatytų principų perkėlimo galimybė

39. Tačiau iš pradžių reikia atsakyti į klausimą, ar ir kokia apimtimi ligšiolinės teismo praktikos principus, kuriuos Teisingumo Teismas nustatė aiškindamas darbo laiko direktyvų 7 straipsnį ir kuriuos išnagrinėsiu vėliau, galima taip pat taikyti Europos susitarimo 3 straipsniui. Šis klausimas yra labai svarbus, nes, kaip jau nurodyta, Teisingumo Teismo vaidmuo nustatant šios teisės norminę taikymo sritį yra labai didelis. Teismo praktikoje pateiktas šios direktyvos nuostatos išaiškinimas taip pat leidžia nustatyti, kokia yra Europos Sąjungos teisės aktų leidėjo turimos reglamentavimo kompetencijos darbo užmokesčio už atostogas apskaičiavimo srityje aprėptis. Užbėgdama savo nagrinėjimo išvadai už akių, galiu pasakyti, kad iš šios teisės normos logikos ir tikslo bei jos priėmimo istorijos aiškėja, kad atsakymas į šį klausimą yra teigiamas.

40. Iš pradžių reikia konstatuoti, kad, nepaisant skirtingo šių direktyvų teisinio pagrindo, nustatyto Sutartyje, tiek darbo laiko direktyvų, tiek Direktyvos 2000/79 logika ir tikslas – organizuojant darbo laiką ir siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą nustatyti konkrečius apribojimus. Tai, pavyzdžiui,

19 — Žr. Komisijos samprotavimus byloje *BECTU*, kuriuos savo išvados 34 punkte pateikė generalinis advokatas A. Tizzano.

20 — Žr. 18 išnašoje minėto Sprendimo *BECTU* 53 punktą, 7 išnašoje minėto Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* 46 punktą, kuriuose, nors Teisingumo Teismas pripažino, kad valstybės narės savo vidaus teisės aktuose gali nustatyti naudojimosi teise į mokamas kasmetines atostogas tvarką ir šios teisės įgyvendinimą, vis dėlto jis patikslino, kad valstybės narės neturėtų nustatyti jokios šios tiesiogiai iš Direktyvos 93/104 ir (arba) Direktyvos 2003/88 išplaukiančios teisės atsiradimo sąlygų.

21 — Dėl teismo praktikos poveikio aiškinant Darbo laiko direktyvą žr. T. Nowak „The Working Time Directive and The European Court of Justice", *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 15 tomas, 2008, Nr. 4, p. 447.

aiškėja iš Direktyvos 2000/79 11 konstatuojamosios dalies bei Direktyvos 2003/88 11 konstatuojamosios dalies. Be to, 3 straipsnio ir darbo laiko direktyvų 7 straipsnio formuluotės yra beveik identiškos. Jei Europos susitarimą pasirašiusios šalys būtų norėjusios 3 straipsniui suteikti kitą reikšmę, jos tikrai nebūtų pasirinkusios darbo laiko direktyvose vartojamų sąvokų.

41. Be to, iš Europos susitarimo [22] priėmimo istorijos aiškėja, kad 3 straipsnyje nustatant „mokamų kasmetinių atostogų“ sąvokos reikšmę buvo siekiama, kad jos turinys atitiktų Direktyvos 93/104 sąvoką. Pirminiame Komisijos pasiūlyme dėl Darbo laiko direktyvos buvo numatyta, kad jos taikymo sritis apims visus ūkio sektorius ir veiklos sritis. Vis dėlto Taryba nusprendė tam tikras veiklos sritis iš direktyvos taikymo srities pašalinti, tačiau ji tokį sprendimą priėmė ne todėl, kad manė, jog šiose srityse pakankamai užtikrinta sauga ir sveikatos apsauga, bet todėl, kad suprato, jog šiose veiklos srityse darbuotojai paprastai priversti dirbti toli nuo namų, todėl, kaip ji manė, čia reikia nustatyti konkretesnius reikalavimus. Komisija savo „Baltojoje knygoje dėl sektorių ir veiklos sričių, kuriems netaikoma Darbo laiko direktyva“, be kita ko, siūlė taikyti diferencijuotą požiūrį ir kiekvienai veiklos sričiai nustatyti konkrečias mobiliųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko taisykles [23]. Atsižvelgdama į socialinių partnerių reakciją, Komisija nusprendė siūlyti šį požiūrį, kuris galiausiai atsispindi ir Europos Sąjungos teisėkūroje [24]. Remiantis šiuo diferencijuotu požiūriu Europos susitarimas taikomas išskirtinai civilinės aviacijos mobiliesiems darbuotojams ir jo 3 straipsnyje be pakeitimų įtvirtinta Direktyvos 93/104 7 straipsnyje nustatyta teisė į mokamas kasmetines atostogas. Iš Komisijos direktyvos pasiūlymo [25] galiausiai aiškėja, kad Europos susitarimu dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo, be kita ko, siekiama įgyvendinti Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 8 straipsnyje kiekvienam darbuotojui nustatytą teisę į mokamas kasmetines atostogas. Vadinasi, Direktyvos 2000/79 priėmimo istorija patvirtina, kad Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas sąmoningai siekė jau galiojančių nuostatų dėl šios teisės taikymo sritį išplėsti ir, iš esmės nepakeitęs šios teisės turinio, ją taikyti ir civilinės aviacijos mobiliesiems darbuotojams.

22 — Žr. *Baltosios knygos dėl sektorių ir veiklos sričių, kuriems netaikoma Darbo laiko direktyva*, COM(97) 334 galutinis, 11–13 punktus.

23 — Ten pat, 74 punktas.

24 — Žr. C. Barnard *EC Employment Law*, 2-asis leidimas, Oksfordas 2002, p. 403.

25 — Žr. Pasiūlymą dėl Tarybos direktyvos dėl Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo, COM(2000) 382 galutinis.

42. Direktyvos 2003/88 priėmimo istorija taip pat patvirtina, jog buvo siekiama, kad nuostatos, reglamentuojančios teisę į mokamas kasmetines atostogas, būtų taikomos ir mobiliesiems darbuotojams, įskaitant civilinės aviacijos sritį. Vėliau Direktyva 93/104 būtent buvo iš dalies pakeista Direktyva 2000/34, kurioje buvo panaikintos išimtys iki tol remiantis siūlomu diferencijuotu požiūriu taikytos transporto sričiai (išskyrus nuostatas dėl jūrininkų). Tai lėmė, kad nuostatos dėl kasmetinių atostogų buvo *praplėstos* ir taikomos į direktyvos taikymo sritį neįeinančių sektorių ir veiklos rūšių mobiliesiems darbuotojams, kaip aiškiai matyti iš Direktyvos 2000/34 [26] 9 konstatuojamosios dalies. Tačiau nuostatos dėl darbo ir poilsio laiko, kaip matyti iš (direktyvos) 10 konstatuojamosios dalies [27], buvo tik *pritaikytos*. Be to, Direktyvos 2000/79 2 straipsnyje nurodyta, kad šios direktyvos įgyvendinimas jokiu būdu nėra pagrįsta priežastis sumažinti bendrą darbuotojų apsaugos lygį šios direktyvos taikymo srityse. Kitaip tariant, pagal šią nuostatą draudžiama valstybėms narėms numatyti mažesnį apsaugos lygį už tą, kuris jau buvo nustatytas Direktyva 93/104, iš dalies pakeista Direktyva 2000/34. Tai tiksliai atitinka Direktyvos 2000/79 [28] 16 konstatuojamosios dalies mintį.

43. Remiantis tuo galima daryti išvadą, kad niekas neprieštarauja tam, jog Teisingumo Teismo aiškinant darbo laiko direktyvų 7 straipsnį išplėtoti principai būtų perkelti ir taikomi Europos susitarimo 3 straipsniui.

3. Teismo praktikoje nustatyti teisės į mokamas kasmetines atostogas principai

a) Dėl darbo užmokesčio, mokamo atostogų laikotarpiu, išlaikymo

44. Teisės į mokamas kasmetines atostogas reikšmė Teisingumo Teismo praktikoje pripažįstama jau seniai. Remiantis nusistovėjusia teismo praktika ši teisė yra ypač svarbus Europos Sąjungos socialinės teisės principas, nuo kurio negalima nukrypti ir kurį kompetentingos nacionalinės valdžios institucijos gali įgyvendinti tik neperžengdamos Direktyvoje 93/104 ir (arba) vėlesnėje

26 — Direktyvos 2000/34 9 konstatuojamojoje dalyje išdėstyta: „Galiojančios nuostatos dėl metinių atostogų ir sveikatos patikrinimo naktinio ir pamaininio darbo atveju turėtų būti praplėstos ir taikomos į direktyvos taikymo sritį neįeinančių sektorių ir veiklos rūšių mobiliesiems darbuotojams.“ Šiuo klausimu žr. M. I. Rofes i Pujol „Comentario de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas“, *Cuadernos Europeos de Deusto*, 2009, Nr. 41, p. 165.

27 — Direktyvos 2000/34 10 konstatuojamojoje dalyje nurodyta: „Galiojančias nuostatas dėl darbo laiko ir poilsio reikia pritaikyti į direktyvos taikymo sritį neįeinančių sektorių ir veiklos rūšių mobiliesiems darbuotojams“.

28 — Direktyvos 2000/79 16 konstatuojamojoje dalyje išdėstyta: „Šios direktyvos įgyvendinimas neturi būti laikomas pagrindu pateisinti kiekvienoje valstybėje narėje jau esančios padėties pablogėjimą.“

Direktyvoje 2003/88 aiškiai nustatytų ribų [29]. Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas, įtvirtindamas teisę į mokamas kasmetines atostogas antrinės teisės lygmeniu, siekė, kad visų valstybių narių darbuotojai galėtų faktiškai pailsėti ir taip būtų užtikrinta „veiksminga jų sveikatos apsauga ir sauga“ [30]. Teisė į mokamas kasmetines atostogas darbuotojui suteikiama tam, kad jis pailsėtų ir turėtų laiko pramogoms bei laisvalaikiui [31].

45. Dėl specialios darbuotojo teisės į darbo užmokestį už atostogas, kuri yra svarbi nagrinėjant šį prašymą priimti prejudicinį sprendimą, kaip jau minėta, reikia pripažinti, kad nei darbo laiko direktyvose, nei Direktyvoje 2000/79 nėra nuostatų, kuriose būtų aiškiai nustatytas už atostogas mokamo darbo užmokesčio dydis ir jo apskaičiavimo metodas. Vis dėlto Teisingumo Teismo praktikos analizė pateikia svarbių nuorodų, kokius Europos Sąjungos teisės aktuose nustatytus reikalavimus turi atitikti darbo užmokestis už atostogas.

46. Šiuo klausimu pirmiausia reikia nurodyti Sprendimą *Robinson-Steele*, kuriame Teisingumo Teismas pripažino, kad darbo laiko direktyvose teisė į kasmetines atostogas ir teisė gauti užmokestį už jas laikoma „vienos teisės dviem sudedamosiomis dalimis“ [32]. Jau remiantis šiuo teiginiu galima daryti pirmą svarbią teisinę išvadą: kadangi, Teisingumo Teismo nuomone, šios dvi teisės yra tarpusavyje neatskiriamai susijusios, įgyvendinant Europos Sąjungos teisės aktus valstybių narių lygmeniu taip pat neleidžiama nukrypti nuo teisės į darbo užmokestį už atostogas, nebent tai aiškiai numatyta darbo laiko direktyvose. Čia reikia pripažinti, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnis nėra nuostata, nuo kurios pagal direktyvą būtų aiškiai leidžiama nukrypti. Atsižvelgiant į tai, kad leidimo nukrypti nuo šios teisės normos darbuotojo nenaudai nėra nei teisės aktuose, nei sutartyse, iš principo reikia pritarti Danijos vyriausybės nuomonei [33], kad Europos Sąjungos teisės aktuose nustatyta teisė į darbo užmokestį už atostogas yra privalomo

29 — Žr. 18 išnašoje minėto Sprendimo *BECTU* 43 punktą, 2004 m. kovo 18 d. Sprendimo *Merino Gómez* (C-342/01, Rink. p. I-2605) 29 punktą ir 17 išnašoje minėto Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.* 48 punktą; dėl Direktyvos 2003/88 žr. 7 išnašoje minėto Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* 22 punktą, 12 išnašoje minėto Sprendimo *Vicente Pereda* 18 punktą ir 2010 m. balandžio 22 d. Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, dar nepaskelbto Rinkinyje) 28 punktą.

30 — Žr. 18 išnašoje minėto Sprendimo *BECTU* 44 punktą, 29 išnašoje minėto Sprendimo *Merino Gómez* 30 punktą, 7 išnašoje minėto Sprendimo *Schultz-Hoff* ir kt. 23 punktą ir 12 išnašoje minėto Sprendimo *Vicente Pereda* 21 punktą.

31 — Žr. 7 išnašoje minėto Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* 25 punktą ir 29 išnašoje minėto Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* 30 punktą.

32 — Žr. 17 išnašoje minėto Sprendimo *Robinson-Steele ir kt.* 58 punktą.

33 — Žr. Danijos vyriausybės rašytinių pastabų 16 punktą.

pobūdžio [34]. Be to, reikia atsižvelgti į tai, kad, remiantis teismo praktika, šis ypatingos svarbos Sąjungos socialinės teisės principas taip pat negali būti aiškinamas siaurai [35].

47. Teisingumo Teismo nuomone, reikalavimu mokėti darbo užmokestį už atostogas „siekiama, kad atostogų metu darbuotojo padėtis, susijusi su atlyginimu, būtų panaši kaip ir jam dirbant“. Kitos Teisingumo Teismo išvados dėl darbo užmokesčio už atostogas dydžio, mano manymu, yra pakankamai aiškios, nes juk Sprendimo *Robinson-Steele* 50 punkte jis aiškiai pripažino, kad Direktyvos 93/104 7 straipsnio 1 dalyje esanti sąvoka „kasmetinės mokamos atostogos“ reiškia, kad „per kasmetines atostogas šios direktyvos prasme darbuotojas ir toliau turi gauti atlyginimą“. Likusias abejones dėl šio sakinio aiškinimo išsklaido toliau einantis patikslinimas: „kitaip tariant, už šį poilsio laiką darbuotojas turi gauti įprastą atlyginimą“. Šį teiginį reikia suprasti taip, kad darbo užmokesčio už atostogas dydis turi tiksliai atitikti įprasto darbo užmokesčio dydį.

48. Nors ir reikia pritarti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui, kad ginčo dalykas byloje *Robinson-Steele* ir nagrinėjamoje byloje skiriasi, tačiau iš esmės toje byloje buvo nagrinėjamas Europos Sąjungos teisės aktų ir konkrečios praktikos suderinamumas, pagal kurią užmokestis už minimalias kasmetines mokamas atostogas buvo mokamas dalimis per atitinkamus darbo metus kartu su atlyginimu už darbą, o ne sumokant už konkretų laikotarpį, kurį darbuotojas realiai išeina atostogų. Be to, Teisingumo Teismo išvados, išdėstytos to sprendimo 50 punkte, kuriomis jis grindžia savo sprendimą, yra bendro pobūdžio ir jokiu būdu nesusijusios su specifinėmis tos bylos aplinkybėms. Atvirkščiai, jas galima taikyti bendrai, todėl į jas reikia atsižvelgti atsakant į pateiktus prejudicinius klausimus. Visuotinis šių išvadų pobūdis aiškėja iš to, kad Teisingumo Teismas jas pakartojo Sprendimo *Schultz-Hoff* 58 punkte visai dėl kitos situacijos, būtent nagrinėdamas klausimą, kaip reikia apskaičiuoti Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje numatytą kompensaciją, į kurią darbuotojas turi teisę, kai jis dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių prieš darbo santykių nutraukimą negalėjo pasinaudoti teise į kasmetines mokamas atostogas. Čia Teisingumo

34 — Remiantis TDO konvencijos Nr. 132 12 straipsnio išaiškinimu taip pat galima daryti tokią išvadą. Šioje nuostatoje būtent nustatyta, kad bet koks susitarimas dėl šios konvencijos 3 straipsnio 3 dalyje nustatytos teisės į minimalų kasmetinių mokamų atostogų laikotarpį pakeitimo arba jos atsisakymo išmokant kompensaciją arba kitą išmoką pagal atitinkamos valstybės teisės aktus yra niekinis arba draudžiamas. Panašiai mano ir R. Blanpain „The Holidays With Pay Convention of the ILO (Nº 132): a Commentary“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 16/4 tomas, 2000, p. 364.

35 — 29 išnašoje minėto Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* 29 punktas.

Teismas patvirtina savo išaiškinimą, kad „per kasmetinių atostogų trukmę išsaugomas darbo užmokestis“ ir „darbuotojas turi gauti įprastą darbo užmokestį“.

49. Be to, tokį teisinį požiūrį galima pagrįsti sisteminiu ir gramatiniu aiškinimu. Šiuo tikslu reikia palyginti Direktyvą 2003/88 ir (arba) Direktyvą 2000/79 su kitais Europos Sąjungos teisės aktais, kurių nuostatose dėl atostogų numatyta šiek tiek kitokia užmokesčio mokėjimo forma. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvoje 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo [36] siekiant apsaugoti nėščias darbuotojas nuo pavojaus jų saugai ir sveikatai bei nuo galimo poveikio nėštumui ar maitinimui krūtimi numatyta ne tik galimybė laikinai pakeisti darbo sąlygas ir darbo vietą, bet ir atleidimo nuo darbo galimybė, tačiau pagal direktyvos 11 straipsnio 1 punktą „turi būti garantuotos, remiantis nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika, su darbo sutartimi susijusios darbo teisės, įskaitant atlyginimo išlaikymą ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą“. Šiai nuostatai būdinga tam tikra specifika, kurią paskutinį kartą Teisingumo Teismas teisingai nurodė 2010 m. liepos 1 d. Sprendime *Parviainen* [37] ir Sprendime *Gassmayr* [38]. Šiuose sprendimuose Teisingumo Teismas atkreipė dėmesį į tą aplinkybę, kad daugumoje šios direktyvos nuostatos kalbinių versijų direktyvos priėmimo dieną kalbama tik apie atlyginimo išlaikymą, o ne apie atitinkamo atlyginimo išlaikymą [39]. Iš šios direktyvos nuostatos formuluotės bei kitų pagrindų Teisingumo Teismas daro išvadą, kad pagal direktyvos 5 straipsnio 2 dalį laikinai paskyrus nėščią darbuotoją į kitą, t. y. ne iki nėštumo dirbtą, darbą, remiantis šios direktyvos 11 straipsnio 1 punktu, ji neturi teisės į prieš šį paskyrimą gautą vidutinį atlyginimą [40]. Tačiau Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje ir (arba) Europos susitarimo 3 straipsnyje reglamentuojama teisinė situacija nėra panaši. Šios nuostatos formuluotėje aiškiai, t. y. visose kalbinėse versijose, numatyta, kad kasmetinės atostogos turi būti apmokamos [41], vadinasi, kalbama apie tęstinumą – „įprasto“ darbo užmokesčio išlaikymą, kaip to reikalaujama teismo praktikoje.

36 — OL L 348, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 2 t., p. 110.

37 — 2010 m. liepos 1 d. Sprendimas *Parviainen* (C-471/08, dar nepaskelbtas Rinkinyje).

38 — 2010 m. liepos 1 d. Sprendimas *Gassmayr* (C-194/08, dar nepaskelbtas Rinkinyje).

39 — 37 išnašoje minėto Sprendimo *Parviainen* 50 punktas ir 38 išnašoje minėto Sprendimo *Gassmayr* 61 punktas.

40 — 37 išnašoje minėto Sprendimo *Parviainen* 62 punktas.

41 — Pavyzdžiui, žr. teksto redakcijas: vokiečių kalba „bezahlt“, prancūzų kalba „payé“, danų kalba „med løn“, ispanų kalba „retribuidas“, portugalų kalba „remuneradas“, slovėnų kalba „plačanega“, italų kalba „retribuite“, švedų kalba „betald“ ir olandų kalba „betaald“.

50. Dar vienas įrodymas, pagrindžiantis čia dėstomą požiūrį, galiausiai aiškėja iš Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) principų, į kuriuos, remiantis Direktyvos 2003/88 dėl darbo laiko organizavimo 6 konstatuojamąja dalimi, turi būti atsižvelgta. Iki šiol teisę į minimalų mokamų kasmetinių atostogų laiką TDO, kuri yra specializuota JTO agentūra, lygmeniu reglamentavo dvi daugiašalės konvencijos, t. y. 1973 m. birželio 30 d. įsigaliojusi Konvencija Nr. 132 [42], kuri pakeitė anksčiau galiojusią Konvenciją Nr. 52 [43]. Jose konvencijos šalims numatyti privalomi šios pagrindinės socialinės teisės įgyvendinimo nacionalinės teisės aktais reikalavimai. Konvencijos Nr. 132, kurios svarbą aiškinant Direktyvą 2003/88 Teisingumo Teismas paskutinį kartą aiškiai pripažino Sprendime *Schultz-Hoff* [44], 7 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad kiekvienas asmuo, išeinantis šioje konvencijoje numatytų atostogų, visą atostogų laikotarpį turi gauti „bent jau įprastą arba vidutinį darbo užmokestį“.

51. Atsižvelgiant į pirmiau išdėstytus samprotavimus, mano manymu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo prielaida, kurią jis daro sprendimo 29 punkte, kad Teisingumo Teismas Sprendime *Schultz-Hoff* vartodamas sąvoką „prilygtų“ [45] ir ja apibrėždamas darbuotojo situaciją per atostogų laikotarpį, kurią siekiama užtikrinti reikalavimu mokėti darbo užmokestį už atostogas, turėjo galvoje ką kita, prireikus netgi galimybę teisėtai atskaityti nuo įprasto darbo užmokesčio, grindžiama neteisingu teismo prakti-

42 — 1970 m. birželio 24 d. Tarptautinės darbo organizacijos generalinės konferencijos priimta Konvencija Nr. 132 dėl mokamų kasmetinių atostogų (nauja, 1970 m., redakcija), įsigaliojusi 1973 m. birželio 30 dieną.

43 — 1936 m. birželio 24 d. Tarptautinės darbo organizacijos generalinės konferencijos priimta Konvencija Nr. 52 dėl mokamų kasmetinių atostogų, įsigaliojusi 1939 m. rugsėjo 22 dieną. Ši konvencija nauja redakcija buvo išdėstyta Konvencijoje Nr. 132, tačiau galimybė ją ratifikuoti išliko.

44 — 7 išnašoje minėto Sprendimo *Schultz-Hoff ir kiti* 38 punktas. Žr. doktrinos diskusijas dėl TDO konvencijų reikšmės Europos Sąjungos teisei. M. Korda, F. Pennings „The legal character of international social security standards“, *European Journal of Social Security*, 10 tomas, 2008, Nr. 2, p. 132, kurių nuomone, Europos Sąjunga neturi kompetencijos nustatyti teisiškai privalomus socialinės apsaugos standartus. Dėl šios priežasties kuriant tarptautinius socialinės apsaugos standartus pagrindinis vaidmuo tenka TDO ir Europos Tarybos pasirašytoms konvencijoms. B. Bercusson „The European Court of Justice, Labour Law and ILO Standards“, *50 Jahre EU – 50 Jahre Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeits- und Sozialrecht*, Baden Badenas, 2008, p. 58 ir paskesni, pritaria tam, kad Teisingumo Teismas turėtų vaidinti aktyvesnį vaidmenį suteikiant Europos socialiniam modeliui konstitucinį statusą ir aiškindamas Europos Sąjungos pirminę ir antrinę teisę atsižvelgtų į TDO standartus. J. Murray „The Working Time Directive and Future Prospects for ILO Rules on Working Time“, *Transnational Labour Regulation – The ILO and EC compared*, p. 175, teigia, kad darbo laiko direktyvos ir TDO teisės normų dalykas ir tikslai tarpusavyje labai susiję.

45 — 7 išnašoje minėto Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* 60 punktas.

kos suvokimu. Be to, Teisingumo Teismo samprotavimai, išdėstyti tame sprendime, visiškai atitinka mano pastabas, pateiktas byloje *Stringer ir kiti* [46], kad darbuotojo gaunama piniginė kompensacija turi „atitikti“ jo įprastai gaunamą atlyginimą. Nors vartojamos skirtingos sąvokos, čia kalbama apie vieną ir tą patį, būtent kad teleologiniu būdu aiškinant darbo laiko direktyvų 7 straipsnio 1 dalį siekiama užtikrinti, kad netinkamas direktyvos perkėlimas nesutrukdytų įgyvendinti jos tikslų. Ypač svarbu užtikrinti, kad darbuotojas nepatektų į nepalankią situaciją todėl, kad nusprendė pasinaudoti savo teise į kasmetines atostogas. Tokia nepalanki situacija pirmiausia gali būti finansiniai nuostoliai, kurie, nelygu pradinė situacija, galėtų jį sulaikyti nuo tokio sprendimo.

52. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, reikia pripažinti, kad, remiantis Teisingumo Teismo išaiškinimu, Europos Sąjungos teisės aktuose nustatyti aiškūs reikalavimai, kaip turi būti apskaičiuojamas darbo užmokestis už atostogas. Juose nustatyta, kad darbo užmokestis už atostogas bet kuriuo atveju turi atitikti darbo užmokesčio dydį.

b) Išvada: atsižvelgimo į minimalius poreikius nepriimtinumas

53. Darbo užmokesčio išlaikymu per kasmetinių atostogų laikotarpį galiausiai siekiama veiksmingai apsaugoti kasmetinių atostogų poilsio funkciją. Aiškinant darbo laiko direktyvų 7 straipsnio 1 dalį taip, kad būtų atsižvelgta į šių direktyvų logiką ir tikslą, kaip to reikalaujama Teisingumo Teismo praktikoje, bet kuriuo atveju draudžiama apskaičiuojant darbo užmokesčio už atostogas dydį orientuotis į pragyvenimo minimumą. Jei apskaičiuojant darbo užmokestį už atostogas būtų atsižvelgiama vien į sumą, kurios dydis toks, kad jos vos pakanka tam, kad darbuotojas galėtų pasinaudoti savo teise į mokamas kasmetines atostogas, kaip siūlo atsakovė pagrindinėje byloje [47], tai prieštarautų šiai teismo praktikai. Tokia priemonė, pirma, nėra darbo užmokesčio išlaikymas per atostogų laikotarpį. Atvirkščiai, siūlomas išaiškinimas reikštų Teisingumo Teismo nustatytų reikalavimų dėl darbo užmokesčio už atostogas dydžio, atitinkančio direktyvos reikalavimus, pakeitimą *ex post facto* ir būtent darbuotojo nenaudai. Antra, dėl tokio aiškinimo darbuotojai patektų į teisinę situaciją, kuri neatitinka nei mažiausio suderinimo Europos Sąjungoje reikalavimų, nei teisinio saugumo principo.

46 — Žr. 7 išnašoje minėtos mano išvados, pateiktos bylose C-350/06 ir C-520/06, 38 punktą.

47 — Žr. atsakovės pagrindinėje byloje rašytinių pastabų 41, 43 ir 76 punktus.

54. Mažiausias suderinimo laipsnis, kurio pagal Direktyvos 2000/79 2 straipsnio 1 dalį taip pat siekiama Europos susitarimu aviacijos srityje, iš tiesų nereiškia, kad Europos Sąjungos veiksmai apribojami iki mažiausio bendro vardiklio. Vadinasi, tai jokiu būdu nėra minimalus suderinimas. Tikslas – visoje Europos Sąjungoje ne nustatyti apsaugos lygį tos valstybės narės, kurioje jis yra žemiausias, o siekiama nustatyti privalomą bazinės apsaugos lygį tam tikrai Europos Sąjungos politikos sričiai [48]. Visa kita prieštarautų EB 136 straipsnyje nustatytam tikslui – „kurti geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas“ ir taip „palaikant jų gerėjimą <…> siekti jų suderinimo“ bei „deramos socialinės apsaugos“. Mažiausius darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos standartus nustatanti nuostata turi būti suformuluota objektyviai ir aiškiai, kad visoje Europos Sąjungos teritorijoje būtų užtikrintas jos veiksmingas ir vienodas įgyvendinimas. Toks kriterijus kaip „galimybė finansuoti“ kasmetines atostogas, kurį galiausiai siūlo atsakovė pagrindinėje byloje, nėra tinkamas, nes jo taikymas, kaip teisingai pažymi ieškovai pagrindinėje byloje [49], priklausytų nuo konkrečios situacijos, pirmiausia nuo konkretaus darbuotojo finansinės naštos. Tokio neapibrėžto kriterijaus taikymas galiausiai panaikintų teisę į kasmetines atostogas.

4. Valstybių narių kompetencija darbo užmokesčio už atostogas apskaičiavimo srityje

55. Nesant aiškių reikalavimų darbo laiko direktyvose ir (arba) Direktyvoje 2000/79, kompetenciją nustatyti darbo užmokesčio už atostogas apskaičiavimo metodą turi valstybės narės, kurios, kaip jau buvo išdėstyta, įpareigotos nustatyti reikalingas nacionalines įgyvendinimo sąlygas. Analogišką išvadą Teisingumo Teismas daro Sprendime *Schultz-Hoff* [50] dėl Europos Sąjungos teisės aktuose taip pat nereglamentuojamo klausimo, kaip apskaičiuojama piniginė kompensacija, pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalį išmokama už minimalų (ar minimalius) kasmetinių atostogų laikotarpį (-ius), kai nutraukiami darbo santykiai. Šiuo klausimu taikomi „nacionalinės teisės aktai ir (arba) praktika“, į kuriuos daroma nuoroda direktyvose. Tačiau valstybės narės, numatydamos nacionalines taikymo sąlygas, turi paisyti Europos Sąjungos teisės aktuose nustatytų ribų, įskaitant ir

48 — Žr. Leible ir Streinz, *EUV/EGV*, Miunchenas, 2003, 95 straipsnis, 44 punktas, p. 1248.

49 — Žr. ieškovų pagrindinėje byloje rašytinių pastabų 74 punktą.

50 — 7 išnašoje minėto Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* 57–62 punktai.

teismo praktikoje nustatytų principų, kuriuos išnagrinėjau savo pastabose.

5. Tarpinė išvada

56. Į pirmąjį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimą tiek, kiek jis suformuluotas bendrai, nes juo klausiama dėl principinių teisės į darbo užmokesčio mokėjimą per atostogų laikotarpį aspektų, atsakiau išsamiai išnagrinėjusi tiek reglamentavimo kompetencijos aprėptį, kuria pasinaudojo Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas, ir valstybių narių turimą kompetenciją, tiek Europos Sąjungos teisės aktuose nustatytus reikalavimus, kurie aiškėja iš darbo laiko direktyvų, Direktyvos 2000/79 ir Teisingumo Teismo praktikos.

57. Į šiek tiek konkrečiau suformuluotus antrąjį ir trečiąjį prejudicinius klausimus reikia atsakyti taip, kad darbo užmokestis už atostogas iš principo turi būti apskaičiuojamas taip, kad jis atitiktų „įprastą“ darbuotojo darbo užmokestį. Piniginis atlygis, mokamas kaip darbo užmokestis už atostogų laikotarpį, bet kuriuo atveju neatitinka Europos Sąjungos teisės aktuose nustatytų reikalavimų tada, kai jį apskaičiuojant nustatomas toks jo dydis, kuris vos leidžia išvengti pagrįstos rizikos, kad darbuotojas nepasinaudos savo atostogomis.

C — *Kaip elgtis esant sudėtinei darbo užmokesčio struktūrai*

1. Bendro pobūdžio pastabos

58. Principą, kad darbo užmokestis už atostogas turi atitikti „įprastą“ darbo užmokestį, reikia atitinkamai pritaikyti tokioms situacijoms, kai darbo užmokestis nėra pastovaus dydžio, o jį nulemia konkretūs veiksniai, kuriuos kolektyvinių sutarčių šalys laiko svarbiais, ir skirtingais laikotarpiais jis gali kisti. Tokie veiksniai gali būti siejami su darbuotojo profesiniu statusu įmonėje arba su konkrečiu atliktu darbu. Prie pastarosios kategorijos priskiriami priedai, kurie mokami kaip specialus užmokestis ir kompensacija išlaidoms padengti.

59. Ketvirtuoju ir penktuoju prejudiciniais klausimais galiausiai Teisingumo Teismo prašoma išaiškinti, kas laikytina „įprastu darbo užmokesčiu“ už atostogų laikotarpį tokioje situacijoje kaip pagrindinės bylos. Reikia pripažinti, kad šią sąvoką sudaro du komponentai – laiko ir materialusis. Abu prejudiciniai klausimai su šiais komponentais susiję. Ketvirtuoju klausimu klausiama, ar reikšmingu laikotarpiu laikytinas faktinis laikotarpis, t. y.

tas laikotarpis, kai darbuotojas atostogavo, ar galima atsižvelgti į kitą laikotarpį. Penktuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia sužinoti, ar darbuotojas turėtų teisę į priedo mokėjimą, jei jis būtų atlikęs konkrečią veiklą, ir kokia apimtimi. Jei atsakymas į šį klausimą yra teigiamas, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nori sužinoti, ar apskaičiuojant darbo užmokestį už atostogas prireikus būtina atsižvelgti į maksimalius tokios veiklos mastui ar laikotarpiui nustatytus apribojimus.

2. Europos Sąjungos teisės reikalavimai ir valstybių narių turima kompetencija išsamiai reglamentuoti darbo užmokestį už atostogas

60. Pateikti išsamų vertinimą, kas pagal teismo praktiką laikytina „įprastu darbo užmokesčiu“, trukdo ir tai, kad Europos Sąjunga šią sritį reglamentuoja menkai, o dėl to neišvengiamai nustatomos Teisingumo Teismo aiškinimo ribos.

61. Danijos vyriausybė, grįsdama Europos Sąjungos reglamentavimo kompetencijos, taigi ir Teisingumo Teismo aiškinimo kompetencijos, nebuvimą, nurodo EB 137 straipsnio 5 dalį, pagal kurią šis straipsnis, be kita ko, akivaizdžiai netaikomas „darbo užmokesčiui“. Vis dėlto, mano manymu, tai nėra tikroji kliūtis, nes, kaip ne kartą savo praktikoje yra nurodęs Teisingumo Teismas [51], reikia nepamiršti, kad ši Sutarties nuostata turi būti aiškinama siaurai, kad nebūtų nepagrįstai pažeista 1–4 dalių taikymo sritis ar užginčyti EB 136 straipsnyje nustatyti tikslai. Todėl ši Sutarties nuostata negali būti aiškinama taip, kad jos taikymo sritis apima visus klausimus, kurie kaip nors susiję su darbo užmokesčiu. Kaip pripažino Teisingumo Teismas Sprendime *Impact*, nurodydamas Sprendimą *Del Cerro Alonso* [52], greičiau šią išimtį reikia suprasti kaip apimančią priemones, kuriomis suvienodinamos visos darbo užmokestį sudarančios sudedamosios dalys arba jų dalis ir (arba) jų lygis valstybėse narėse ar minimalaus Bendrijos atlyginimo įvedimas, o tai prilygtų ES teisės kišimuisi į darbo užmokesčio nustatymą Europos Sąjungoje [53]. Todėl įvairių darbuotojo darbo užmokesčio sudedamųjų dalių dydžio nustatymas nepriskiriamas Bendrijos teisės aktų leidėjo kompetencijai ir neginčijamai yra valstybių narių kompetentingų valdžios institucijų kompetencija, bet naudodamosi savo įgaliojimais ES kompetencijai nepriskiriamose srityse šios institucijos turi laikytis ES teisės [54].

51 — Žr. 13 išnašoje minėto 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact* 125 punktą.

52 — 2007 m. rugsėjo 13 d. Sprendimas *Del Cerro Alonso* (C-307/05, Rink. p. I-7109).

53 — 13 išnašoje minėto Sprendimo *Impact* 124 punktas.

54 — Ten pat, 129 punktas.

62. Tačiau iš to neaiškėja, ar Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas situacijoje, kai darbo užmokesčio struktūra yra sudėtinė, turi kompetenciją nustatyti darbo užmokesčio už atostogas dydį. Kaip teisingai toje byloje nurodė generalinė advokatė J. Kokott, ši išimties nuostata nedraudžia Europos Sąjungai priimti nuostatų, turinčių finansinių pasekmių, pavyzdžiui, susijusių su darbo sąlygomis (EB 137 straipsnio 1 dalies b punktas) arba darbo aplinkos gerinimu, siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga (EB 137 straipsnio 1 dalies a punktas). Ji netrukdo Europos Sąjungos teisės aktų leidėjui nustatyti, pavyzdžiui, su nacionaline darbo teise susijusių reikalavimų, suteikiančių darbuotojui teisę į mokamas kasmetines atostogas, nustatytą Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje[55]. Tas pats pasakytina ir apie beveik identiškas Europos susitarimo 3 straipsnio nuostatas kurios įtrauktos į Direktyvą 2000/79, nes EB 137 straipsnio 5 dalyje esanti išimtis apima ir šios direktyvos teisinį pagrindą, esantį EB 139 straipsnyje[56]. Kitaip tariant, Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas ne tik turi kompetenciją reglamentuoti į direktyvų 2003/88 ir 2000/79 taikymo sritį patenkančius klausimus, bet, vertinant teisine prasme, jis iš principo galėjo priimti ir išsamias nuostatas dėl darbo užmokesčio už atostogas pobūdžio ir dydžio.

63. Nepaisant to, Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas minėtose nuostatose nenustatė, *kaip konkrečiai apskaičiuojamas darbo užmokestis už atostogas*. Jis tik nurodo „nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką“. Europos Sąjungos teisės aktų leidėjo valia valstybėms narėms ir socialiniams partneriams suteikti didelę veiksmų laisvę aiškėja iš Direktyvos 2000/79 10 konstatuojamosios dalies, kurioje nurodyta, kad „tinkama susitarimo įgyvendinimo priemonė yra direktyva, kaip numatyta Sutarties 249 straipsnyje“. Dėl aviacijos srities papildomai pateikiama nuoroda į nacionalinės teisės aktus tiek, kiek 12 konstatuojamojoje dalyje nustatyta, kad „ši direktyva, kaip ir kitos direktyvos, dėl socialinės politikos vartojančios panašius terminus, leidžia valstybėms narėms pagal savo nacionalinę teisę ir praktiką apibrėžti susitarime vartojamus terminus, kurie jame nėra apibrėžti, jei tokie apibrėžimai neprieštarauja susitarimui“. Be to, Direktyvos 2000/79 3 straipsnyje valstybės narės įpareigojamos užtikrinti, „kad <…> administracija ir darbuotojai nustatytų reikiamas priemones susitarimu“.

64. Taip Europos Sąjungos lygmeniu taikomas panašus požiūris, kaip ir įgyvendinant TDO konvenciją Nr. 132, kurioje taip pat nėra specialių nuostatų, nustatančių darbo užmokesčio už atostogas apskaičiavimo tvarką, ir kurioje konvenciją pasirašiusioms šalims

55 — Žr. 2008 m. sausio 9 d. generalinės advokatės J. Kokott išvados, pateiktos byloje *Impact*, 175 punktą (sprendimas minėtas 13 išnašoje).

56 — Šiuo klausimu žr. R. Rebhahn (minėta 14 išnašoje, 137 straipsnis) 56 punktą, p. 1363.

suteikiama didelė veiksmų laisvė [57]. Taigi jos 1 straipsnyje nustatyta, kad „šios konvencijos nuostatos įgyvendinamos vidaus teisės aktais tiek, kiek jos nėra įgyvendinamos kolektyvinėmis sutartimis, arbitražo ir teismo sprendimais, administracinėmis darbo užmokesčio nustatymo procedūromis arba kitais nacionalinę praktiką atitinkančiais būdais, kurie yra tinkami atsižvelgiant į specifinius konkrečios valstybės santykius“.

65. Toks požiūris atitinka tiek subsidiarumo principą, tiek būtinybę gerbti socialinių partnerių autonomiją per derybas dėl atlyginimo. Tokiomis aplinkybėmis reikia priminti, kad teisė į kolektyvines derybas ir iš šios teisės kylanti teisė į kolektyvinių derybų laisvę yra Europos Sąjungos teisės aktais saugomos pagrindinės teisės [58]. Teisė į kolektyvines derybas pripažįstama tiek įvairiuose tarptautiniuose dokumentuose, kuriuos kuriant bendradarbiavo arba prie kurių prisijungė valstybės narės, kaip antai 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašytoje Europos socialinėje chartijoje [59], kuri, beje, aiškiai paminėta EB 136 straipsnyje, tiek tų valstybių narių Bendrijos arba Europos Sąjungos lygiu parengtuose dokumentuose, kaip antai 1989 m. gruodžio 9 d. Strasbūre vykusiame Europos Tarybos susitikime priimtoje Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje [60], kuri taip pat minima EB 136 straipsnyje, ir 2000 m. gruodžio 7 d. Nicoje priimtoje Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje [61].

66. Be to, toks požiūris atitinka praktikos poreikius, nes labai sunku visoms sritims nustatyti vienodus reikalavimus [62]. Iš pagrindinės bylos šalių argumentų būtent matyti, kokio lankstumo reikalauja aviacijos sektorius. Reikia nustatyti tokias taisykles, kuriomis būtų atsižvelgta į šios srities ypatumus ir kurioms

57 — S. Böhnert „Das Recht der ILO und sein Einfluss auf das deutsche Arbeitsrecht im Zeichen der europäischen Integration“, Baden Badenas, 2002, p. 100, manymu, TDO konvencijose vartojamos vadinamosios lankstumo nuostatos. Tai įvairios priemonės, be kita ko, plačių sąvokų vartojimas ir didelės veiksmų laisvės numatymas įgyvendinant įpareigojimus ir (arba) nustatant siekiamus tikslus.

58 — Žr. mano 2010 m. balandžio 14 d. išvados, pateiktos byloje *Komisija prieš Vokietiją* (C-271/08, 2010 m. liepos 5 d. sprendimas, dar nepaskelbtas Rinkinyje), 77 punktą.

59 — Europos socialinės chartijos 6 straipsniu, kurio pažodinis tekstas perteiktas peržiūrėtos Europos socialinės chartijos, pasirašytos Strasbūre 1996 m. gegužės 3 d., 6 straipsnyje, sutarties šalys įpareigojamos siekiant užtikrinti, kad teisė į kolektyvines derybas būtų įgyvendinama veiksmingai, be kita ko, skatinti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas ir savanoriškų darbdavių ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų derybų metodus, kiek tai reikalinga ir tikslinga siekiant sureguliuoti darbo sąlygas sudarant kolektyvines sutartis.

60 — Remiantis Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 12 punktu, darbdaviams ar darbdavių organizacijoms ir darbuotojų organizacijoms, laikantis nacionalinės teisės aktais ir praktika nustatytų sąlygų, suteikiama teisė derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis.

61 — Remiantis Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 28 straipsniu, darbuotojai ir darbuotojos, darbdaviai ir darbdavės arba atitinkamos jų organizacijos pagal Bendrijos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus, o interesų konflikto atveju – imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streikus, kad apgintų savo interesus.

62 — Žr. šios išvados 42 punkte išdėstytą diferencijuoto reguliavimo metodą, kurį taikė Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas ir kuris galiausiai nulėmė, kad specifinei civilinės aviacijos sričiai reglamentuoti buvo priimta Direktyva 2000/79.

pritartų socialiniai partneriai. Į tokį Europos Sąjungos teisės aktų leidėjo pasyvumą taip pat turi atsižvelgti Teisingumo Teismas, aiškindamas Europos Sąjungos teisės aktus. Kita vertus, negalima pamiršti, kad valstybėms narėms suteikta veiksmų laisvė, kaip jau minėta [63], nėra neribota. Atvirkščiai, įgyvendinimo priemonės turi atitikti Europos Sąjungos teisės reikalavimus.

67. Remiantis išdėstytais samprotavimais darytina išvada, kad, nesant Europos Sąjungos teisės aktuose nustatytų priešingų reikalavimų, iš principo valstybės narės, vadovaudamosi savo nacionalinės darbo teisės normomis, gali leisti nustatyti, kad darbo užmokesčio struktūrą sudarytų bazinis atlyginimas ir keletas priedų, kurie darbuotojui mokami už jo veiklą.

„įprastas darbo užmokestis“ komponento, kuris yra penktojo klausimo dalykas, iš Direktyvos 2000/79 12 konstatuojamosios dalies negalima aiškiai daryti išvados, kad valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai turi išimtinę kompetenciją konkrečiai nustatyti, kokios sumos laikytinos darbo užmokesčio už atostogas dalimi. Atsižvelgiant į tai, kad „darbo užmokesčio už atostogas“ sąvoka siejama su „darbo užmokesčio“ sąvoka, atitinkamai nesumažinto dydžio darbo užmokestis iš principo turi būti išlaikomas ir atostogų laikotarpiu. Pastaroji sąvoka didžiąja dalimi yra Europos Sąjungos teisės sąvoka.

i) Sąvoka „darbo užmokestis“ pagal Europos Sąjungos teisę

3. Darbo užmokesčio už atostogas struktūra

a) Materialus sąvokos „įprastas darbo užmokestis“ komponentas

68. Kai atlyginimo struktūra yra sudėtinė, mano manymu, dėl materialaus sąvokos

69. Nei darbo laiko direktyvose, nei Direktyvoje 2000/79 nėra „darbo užmokesčio“ sąvokos apibrėžties, tačiau Europos Sąjungos teisėje pakankamai aiški apibrėžtis pateikiama EB 141 straipsnio 2 dalyje. Šia apibrėžtimi taip pat remiasi Teisingumo Teismas aiškindamas direktyvas, kurių, kaip ir, be kita ko, čia nagrinėjamos Direktyvos 93/104, teisinis pagrindas yra EB sutarties 118a straipsnis [64]. Be

63 — Žr. šios išvados 38, 45, 53, 54 ir 55 punktus.

64 — 2005 m. rugsėjo 8 d. Sprendimo *McKenna* (C-191/03, Rink. p. I-7631) 29 punktas.

to, ši apibrėžtis atitinka ir tarptautinės darbo teisės standartus, nes iš jos priėmimo istorijos matyti, kad ji grindžiama TDO konvencijos Nr. 100 [65] 1 straipsnio a punktu [66]. Tokiomis aplinkybėmis manau, kad nagrinėjamu atveju aiškinant Direktyvą 2000/79 taip pat galima remtis pirminės teisės sąvokomis.

70. Taigi reikia išnagrinėti klausimą, kokie mokėjimai šios apibrėžties prasme turi būti laikomi darbo užmokesčio sudedamąja dalimi.

71. Pagal EB sutarties 141 straipsnio 2 dalyje esančią teisinę apibrėžtį darbo užmokestis – tai „įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą“. Šiuo atveju nėra svarbu, ar darbas atliekamas pagal darbo sutartį, teisės nuostatas ar savanoriškai [67]. Teisingumo Teismo praktikoje linkstama šią nuostatą aiškinti plačiai [68]. Todėl tam tikromis aplinkybėmis EB 141 straipsnio 2 dalyje esanti užmokesčio sąvoka gali būti platesnė už nacionalinėje teisėje vartojamą užmokesčio sąvoką [69]. Ar kiekvienas mokėjimas laikytinas darbo užmokesčiu, reikia nustatyti individualiai vertinant kiekvieną atvejį.

72. Tačiau, prieš pradėdama nagrinėti, ar konkrečios ginčijamos atlyginimo sudedamosios dalys laikytinos darbo užmokesčiu, priminsiu, kad būtina vadovautis iki šiol taikomu plačiu Europos Sąjungos teisės sąvokos „darbo užmokestis“ aiškinimu. Juk būtent tokioje situacijoje, kokia nagrinėjama, kai atlyginimą sudaro keletas sudedamųjų dalių, aiškinant per siaurai kyla pavojus paskatinti darbdavį konkrečias sudedamąsias dalis deklaruoti kaip ne darbo užmokesčio dalis ir (arba) netgi dar labiau suskaidyti darbo užmokesčio struktūrą siekiant mokėti kuo mažesnį darbo užmokestį už atostogas. O tokia praktika atgrasintų darbuotoją naudotis savo teise į mokamas kasmetines atostogas, vadinasi, nebūtų pasiektas poilsio tikslas. Mano nuomone, ieškovai pagrindinėje byloje teisingai nurodo tokį pavojų [70].

65 — TDO konvencijos Nr. 100 1 straipsnio a punkte nurodyta: „Darbo užmokesčio sąvoka apima įprastą darbo užmokestį, bazinį arba minimalų darbo užmokestį arba algą ir bet kokį papildomą atlygį grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.“

66 — Žr. S. Krebber *EUV/EGV – Kommentar*, Christian Calliess ir Matthias Ruffert (leid.), 3-iasis leidimas, Miunchenas, 2007, 141 straipsnis, 23 punktas, p. 1629.

67 — 64 išnašoje minėto Sprendimo *McKenna* 29 punktas.

68 — Žr. E. Eichenhofer *EUV/EGV – Kommentar*, Miunchenas, 2003, EB 141 straipsnis, 10 punktas, p. 1530.

69 — Žr. R. Rebhahn (minėta 14 išnašoje), EB 141 straipsnis, 10 punktas, p. 1386.

70 — Žr. ieškovų pagrindinėje byloje rašytinių pastabų 73 punktą.

ii) Bazinis atlyginimas kaip pagrindinė darbo užmokesčio dalis

73. Remiantis aiškia formuluote, ši nuostata bet kuriuo atveju apima kiekvieną užmokestį, kurį darbuotojas gauna kaip bazinį atlyginimą. Tai galiausiai akivaizdžiai patvirtino Teisingumo Teismas Sprendime *Parviainen* dėl orlaivio palydovės, dirbusios vyresniąja keleivių salono įgulos nare. Toje byloje Teisingumo Teismas nagrinėjo klausimą, ar nėščia darbuotoja dėl priežasčių, susijusių su sveikata ir sauga, laikinai paskirta į kitą darbą pagal Direktyvos 92/85 5 straipsnio 2 dalį, šio paskyrimo laikotarpiu išsaugo teisę į ne tik sutartyje ar už darbo santykius numatytą bazinį atlyginimą, bet ir kitas atlyginimo dalis ar priedus, pavyzdžiui, priedus, susijusius su jos, kaip vadovaujamas pareigas einančio asmens, statusu, darbo stažu ir profesine kvalifikacija. Teisingumo Teismas atsakė teigiamai ir pripažino, kad ieškovės bazinis atlyginimas patenka į darbo užmokesčio pagal EB 141 straipsnį sąvoką [71]. Į bazinio atlyginimo kategoriją patenka ir fiksuota suma, kuri pagal MOA, skaitomą kartu su kolektyvinėse sutartyse numatytomis nuostatomis dėl mėnesinio skrydžių laiko, bet kuriuo atveju mokama kiekvienam pilotui. Atlyginimo dydis yra tiksliai nustatytas ir priklauso nuo konkrečių veiksnių, pavyzdžiui, nuo piloto rango ir orlaivių laivyno, kuriam priklauso pilotas. Todėl ši fiksuota, nekintama kiekvieno piloto atlyginimo sudedamoji dalis bet kuriuo atveju sudaro įprastą darbo užmokestį, kuris, remiantis Teisingumo Teismo praktika, mokamas darbuotojui per atostogų laikotarpį.

iii) Priedų kaip užmokesčio dalies kvalifikavimas

74. Kiek sunkiau atsakyti į klausimą, ar čia nagrinėjami priedai taip pat patenka į darbo užmokesčio sąvoką, kaip ji suprantama pagal EB 141 straipsnio 2 dalį. Remiantis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo duomenimis, be bazinio atlyginimo, mokamos būtent dar dvi papildomos sudedamosios atlyginimo dalys, kurių funkcija ir apmokestinimas skiriasi. Priedų dydis nustatomas atsižvelgiant į skrydžių laiką (FPS) ir laiką, praleistą ne bazėje (TAFB). Pagal nacionalinės teisės aktus visas FPS vertinamas kaip darbo užmokestis ir atitinkamai apmokestinamas. Dėl TAFB pažymėtina, kad 82 % šios sumos vertinama kaip kompensacija išlaidoms padengti, todėl tik 18 % laikoma darbo užmokesčiu ir apmokestinama.

75. Neatsižvelgiant į šių priedų kvalifikavimą nacionalinės teisės aktuose, Europos Sąjungos teisės požiūriu jie galėtų būti vertinami „kaip bet koks kitas atlygis“ minėtos teisinės

71 — 37 išnašoje minėto Sprendimo *Parviainen* 49 ir 50 punktai.

apibrėžties prasme. Tokią galimybę reikia išnagrinėti toliau. Jei darbdavio mokamo darbo užmokesčio tikslas – atlyginti darbuotojui už atliktą darbą, tai kiekvienas mokėjimas, kuriuo plačiąja prasme atlyginama už darbą ir kurio mokėjimo tikslas nėra išskirtinai kitas (pvz., našumo didinimas, darbo sąlygų ir darbo aplinkos gerinimas, sveikatos stiprinimas) [72], turi būti vertinamas kaip „bet koks kitas atlygis“.

76. Tačiau iš pradžių, atsižvelgiant į prejudicinių klausimų reikalingumą priimti sprendimą pagrindinėje byloje, reikia atitinkamai apriboti tikrinimo dalyką. Bet kuriuo atveju iš bylos medžiagos [73] aiškėja, kad ieškovai pagrindinėje byloje reikalauja sumokėti FPS bei apmokestinamą TAFB dalį, kurie pagal nacionalinės teisės aktus laikomi darbo užmokesčio sudedamąja dalimi. Iš ieškovų pagrindinėje byloje argumentų taip pat galima daryti tokią išvadą, nes savo rašytinėse pastabose, pateiktose per procesą Teisingumo Teisme [74], jie nurodo būtent šias sudedamąsias atlyginimo dalis. Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimus reikia suprasti taip, kad klausiama tik dėl FPS ir TAFB apmokestinamosios dalies ir prašoma išaiškinti, ar apskaičiuojant darbo užmokestį už atostogas, be bazinio atlyginimo, taip pat reikia atsižvelgti į šiuos priedus. Taigi nesant reikalingumo priimti sprendimą nebus nagrinėjama TAFB mokėjimo dalis, skirta išlaidoms padengti.

77. Į EB 141 straipsnio 2 dalyje esančią plačią užmokesčio apibrėžtį iš principo patenka ne tik darbo užmokestis, kuriuo iš tiesų atlyginama už atliktą darbą, bet ir visos kitos papildomos sudedamosios dalys, kaip antai premijos, priedai ir priemokos, darbdavio suteiktos lengvatos ar išmokos [75]. Teisingumo Teismas pripažino, kad darbo užmokesčiu, kaip nurodyta šioje nuostatoje, bet kuriuo atveju laikytinos priemokos prie atlyginimo, kurios mokamos atsižvelgiant į darbuotojų lankstumą, t. y. už

72 — Žr. S. Krebber (minėta 66 išnašoje) 25 punktą, p. 1630.

73 — Žr. 2007 m. gegužės 11 d. *Employment Tribunal* sprendimo *Mrs S A Williams ir kt. prieš British Airways Plc* (bylos Nr. 3314875/2006) 27 ir 29 punktus, p. 8 (atsakovės pagrindinėje byloje rašytinių pastabų 2 priedas), ir *Supreme Court* faktinių aplinkybių santraukos („Agreed Statement of Facts and Issues in the Supreme Court of the United Kingdom“) 8 punktą, p. 3 (atsakovės pagrindinėje byloje rašytinių pastabų 1 priedas).

74 — Žr. ieškovų pagrindinėje byloje rašytinių pastabų 11 punktą.

75 — M. Fuchs ir F. Marhold „Europäisches Arbeitsrecht“, 2-asis leidimas, Viena, 2006, 123.

jų pasirengimą dirbti skirtingu grafiku [76]. Remiantis teismo praktika ši apibrėžtis taip pat apima priemoką už nepalankų darbo grafiką [77], mokėjimus už papildomas darbo valandas [78] bei papildomas valandas dėl dalyvavimo mokyklos renginiuose, viršijančias individualiame darbo grafike nustatytas valandas [79]. Vadovaujantis tokia logika į šią kategoriją turėtų patekti ir priemokos už viršvalandžius, darbą švenčių dienomis, darbą pamainomis ir panašūs mokėjimai [80].

78. Iš čia pateikto neišsamaus mokėjimų sąrašo akivaizdžiai matyti jų panašumas į ginčijamus priedus, nes juk galiausiai jie visi mokami už piloto pasirengimą skirti darbui tiek laiko, kiek mano esant reikalinga darbdavys. Tačiau šios dvi ginčijamos priedų rūšys skiriasi tuo, kad FPS mokamas kaip tiesioginis atlygis už tipinę piloto veiklą – būtent lėktuvo pilotavimą, o TAFB yra labiau kompensacinio pobūdžio išmoka, mokama pilotui už tai, kad jis dėl skrydžių priverstas nutolti nuo savo bazės. Kad, galimas dalykas, kompensacinis mokėjimo pobūdis savaime netrukdo jo kvalifikuoti kaip darbo užmokesčio, kaip jis suprantamas pagal EB 141 straipsnio 2 dalį, aiškėja iš to, kad pagal teismo praktiką netgi įstatymuose numatyta išeitinė išmoka [81] patenka į šią kategoriją. Vis dėlto, palyginti su tokiais mokėjimais, TAFB priedo kompensacinis pobūdis tiek, kiek tai susiję su čia svarbia apmokestinama dalimi, yra daug mažesnis. Be to, tokiomis aplinkybėmis reikia nurodyti, kad, kitaip negu neapmokestinama TAFB dalis, ši dalis nėra skirta išlaidoms kompensuoti ir jau pagal nacionalinės teisės aktus vertinama kaip darbo užmokestis. Mano manymu, tokia klasifikacija teisinga, nes pastaroji dalis mokama kaip netiesioginis atlygis už atliktą darbą, kuris yra kompensacinio pobūdžio ir panašus į priemokas už nepalankų darbo grafiką. Nepaisant to, abu priedai yra piniginės išmokos, kurias darbdavys sąmoningai moka už konkrečią pilotų veiklą, todėl negali kilti jokių abejonių, kad šios priemokos yra darbo užmokesčio pobūdžio.

79. Vadinasi, šie priedai laikytini „bet kokiu kitu atlygiu“, kurį darbuotojas gauna už darbą, kaip tai numatyta EB 141 straipsnio 2 dalyje. Todėl šios sudedamosios atlyginimo dalys

76 — Žr. 1989 m. spalio 17 d. Sprendimo *Danfoss* (109/88, Rink. p. 3199) 3 punktą.

77 — Žr. 2000 m. kovo 30 d. Sprendimo *Jämställdhetsombudsmannen* (C-236/98, Rink. p. I-2189) 39 ir paskesnius punktus.

78 — Žr. 2007 m. gruodžio 6 d. Sprendimo *Voß* (C-300/06, Rink. p. I-10573) 12 ir paskesnius punktus.

79 — Žr. 1992 m. birželio 4 d. Sprendimo *Bötel* (C-360/90, Rink. p. I-3589) 13 punktą ir 1996 m. vasario 6 d. Sprendimo *Lewark* (C-457/93, Rink. p. I-243) 23 punktą.

80 — Žr. S. Krebber (minėta 66 išnašoje, 28 punktas, p. 1631).

81 — Žr. 1999 m. vasario 9 d. Sprendimo *Seymour-Smith* (C-167/97, Rink. p. I-623) 28 punktą.

taip pat yra dalis įprasto darbo užmokesčio, kurį, remiantis teismo praktika, darbuotojas išlaiko per atostogų laikotarpį. Todėl darbuotojas ir savo kasmetinių atostogų laikotarpiu iš principo turi teisę į šiuos paprastai jam mokamus priedus.

80. Aplinkybė, kad darbuotojas pasinaudoja savo teise į kasmetines atostogas, negali būti teisėtas pagrindas tam, kad Europos Sąjungos teisės aktuose numatyta darbo užmokesčio sąvoka išimties tvarka būtų aiškinama siaurai, būtent taip, kad į ją neįeina šiuo laikotarpiu mokėtini priedai. Tai reikštų, kad darbuotojas finansiškai vertinamas skirtingai, nelygu, ar jis dirba, ar atostogauja, tačiau, kaip jau buvo išsamiai išdėstyta, tai prieštarauja teismo praktikai.

81. Vis dėlto teisės į įprastus priedus pripažinimas nebūtinai reiškia, kad darbuotojas turi nesusiaurintą teisę į visus įmanomus priedus. Mano manymu, Teisingumo Teismas nustatė šios teisės ribas, nes teismo praktiką galima suprasti ir taip, kad darbuotojas turi teisę į „įprastą darbo užmokestį“, bet ne daugiau. Dabar patikslinsiu, kokios tokio aiškinimo pasekmės.

b) „Įprasto darbo užmokesčio“ laiko komponentas

82. Kaip minėta iš pradžių, sąvoka „įprastas darbo užmokestis“ turi ir laiko komponentą. Paprastai kalboje sąvoka „įprastas“ vartojama apibūdinti kam nors, kas egzistavo tam tikrą laikotarpį ir ką vėliau galima palyginti. Ši sąvoka, kaip teisingai patikslina Komisija [82] ir ieškovai pagrindinėje byloje [83], reiškia, kad reguliariais laiko tarpais svyruojantis darbo užmokestis iš esmės suvienodėja ir pasiekia vidutinio darbo užmokesčio dydį. Kaip teisingai nurodo proceso šalys, siekiant nustatyti įprastą darbo užmokestį būtina atsižvelgti į *pakankamai reprezentacinį referencinį laikotarpį.* Pagrindinėje byloje galima kelių tokių laikotarpių alternatyva. Galima atsižvelgti arba į konkretų laikotarpį, per kurį darbuotojas atostogavo, ir apskaičiuoti hipotetinį vidutinį atlyginimą, arba į ankstesnį laikotarpį, kuriuo darbuotojas dirbo be pertraukų, ir apskaičiuoti vidutinį atlyginimą. Abi šios alternatyvos nurodytos ketvirtajame klausime. Tačiau taip pat įmanoma konkrečioms pilotų kategorijoms nustatyti vienodo dydžio

82 — Žr. Komisijos rašytinių pastabų 27 punktą.

83 — Žr. ieškovų pagrindinėje byloje rašytinių pastabų 55 ir 100 punktus.

darbo užmokestį už atostogas. Tačiau nė viena iš klausime nurodytų alternatyvų praktine prasme nėra pranašesnė, nes abi turi tiek pranašumų, tiek trūkumų. Pavyzdžiui, pirmosios alternatyvos trūkumas tas, kad ne visada įmanoma patikimai nustatyti, kokias užduotis nagrinėjamu laikotarpiu būtų turėjęs atlikti dabar atostogaujantis pilotas, nes, nelygu pradinė situacija, galima manyti, kad atitinkamas užduotis iš principo būtų galėjęs atlikti ir bet kuris kitas pilotas [84]. Taikant antrą alternatyvą sunkumų kiltų priimant naujus darbuotojus, nes tada nebūtų realaus referencinio laikotarpio, į kurį būtų galima atsižvelgti [85]. Nepaisant to, šiuos du skirtingus požiūrius taikant praktikoje, kaip nurodo ieškovai pagrindinėje byloje [86], didelių kiekybinių skirtumų apskaičiuojant sumas neatsiranda.

83. Atidžiau žvelgiant į nurodytą problemą aiškėja, kad pagrindinės bylos šalių išsamiai išdėstyti kiekvieno požiūrio pranašumai ir trūkumai daugiausia susiję su tuo, kaip praktiškai įgyvendinti teisę į mokamas kasmetines atostogas. Kitaip tariant, juos nurodant iš tiesų keliamas klausimas, kuris požiūris naudingiausias siekiant veiksmingai įgyvendinti Europos Sąjungos teisės aktuose užtikrintą teisę. Tačiau per prejudicinio sprendimo priėmimo procedūrą Teisingumo Teismo prašoma pateikiant išaiškinimą nustatyti, kokie teisiškai privalomi reikalavimai įgyvendinamajai nacionalinei teisei nustatyti Europos Sąjungos teisės aktuose [87], ir bendradarbiaujant teismams atsakyti į nacionalinio teismo pateiktus prejudicinius klausimus. Tokiomis aplinkybėmis, kaip teisingai nurodo ir atsakovė pagrindinėje byloje [88], nagrinėjamoje byloje Teisingumo Teismas turi pripažinti, kad Europos Sąjungos teisės aktuose nenustatytas konkretus požiūris.

84. Kadangi Europos Sąjungos teisės aktuose nėra išsamių reikalavimų, darytina išvada, kad kompetenciją nustatyti referencinį laikotarpį ir atitinkamo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo metodą turi valstybės narės, nes pagal Europos susitarimo 3 straipsnį ir (arba) Direktyvos 2003/88 7 straipsnį čia reikia vadovautis „nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika“. Nacionalinis įstatymų leidėjas pagal konkrečios teisinės sistemos reikalavimus privalo numatyti tam reikalingas nacionalines

84 — Žr. atsakovės pagrindinėje byloje rašytinių pastabų 42 ir 74 punktus.

85 — Ten pat, 42 punktas.

86 — Ten pat, 102 punktas.

87 — Aiškinant Europos Sąjungos teisės nuostatą būtent paaiškinama ir patikslinama šios normos prasmė ir turinys, kaip ji turėtų arba netgi turėjo būti suprantama ir taikoma nuo jos įsigaliojimo momento (žr. 1980 m. kovo 27 d. Sprendimo *Denkavit italiana* (61/79, Rink. p. 1205) 16 punktą, 2000 m. vasario 10 d. Sprendimo *Deutsche Telekom* (C-50/96, Rink. p. I-743) 43 punktą ir 2004 m. sausio 13 d. Sprendimo *Kühne & Heitz* (C-453/00, Rink. p. I-837) 21 punktą).

88 — Žr. atsakovės pagrindinėje byloje rašytinių pastabų 42 punktą.

įgyvendinimo sąlygas ir (arba) socialiniai partneriai turi priimti kolektyvinius susitarimus, kuriuose nustatytos tokio vidutinio darbo užmokesčio mokėjimo sąlygos.

85. Tas pats pasakytina ir apie tarptautinę darbo teisę, iš kurios galėtų aiškėti svarbūs principai. Nors TDO konvencijos Nr. 132 7 straipsnio 1 dalies formuluotėje ir nustatytas panašus į vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimą principas, tačiau šioje nuostatoje aiškiai nustatyta, kad kiekvienas asmuo, išeinantis šioje konvencijoje numatytų atostogų, per visą atostogų laikotarpį turi gauti bent jau savo įprastinį arba *vidutinį darbo užmokestį*. Tokia alternatyva greičiausiai siekiama atsižvelgti į specifinius darbo santykius, kai darbuotojas negauna įprastinio darbo užmokesčio. Tačiau šioje nuostatoje nėra nustatyta, kaip turi būti apskaičiuojamas toks vidutinis darbo užmokestis, ir ypač tai, į kokius referencinius laikotarpius reikia atsižvelgti jį apskaičiuojant. Ten tik nurodoma konkrečių valstybių turima kompetencija ir tai, kad „kiekvienoje valstybėje toks darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal kompetentingos institucijos arba tinkamais metodais nustatytą būdą“.

c) Diskriminacijos draudimas

86. Remiantis čia išdėstytu teismo praktikos supratimu, kad darbuotojas turi teisę tik į savo „įprastą darbo užmokestį“, bet ne daugiau, galima išvada, kad reikalaujama suvienodinti ir apskaičiuoti vidutinį darbo užmokestį. Tai savo ruožtu reiškia, kad panaikinama galimybė automatiškai sudėti bazinį atlyginimą ir visus priedus, jei jie mokami ne visada. Šiuo klausimu reikia aiškiai pritarti Danijos vyriausybės [89] argumentams, kad apskaičiuojant vidutinę sumą šiuos priedus privaloma įtraukti tik tada, kai šios darbo užmokesčio sudedamosios dalys mokamos reguliariai.

87. Be to, ši sąvoka iš esmės reiškia, kad atostogų išeinantis darbuotojas finansiškai negali būti vertinamas kitaip negu tada, kai jis dirba. Atsižvelgiant į teisės į mokamas kasmetines atostogas reglamentavimo tikslą, čia pirmiausia turima galvoje nepalankesnė finansinė darbuotojo padėtis. Vis dėlto tai nereiškia, kad darbuotojo, kuris išeina atostogų, finansinė padėtis turi būti geresnės už kitų. „Įprasto darbo užmokesčio“ mokėjimas reiškia, kad iš principo taikomi ir įprasti apribojimai. Tai atitinkamai taikytina maksimaliems arba metiniams laikotarpio ir masto apribojimams, kuriuos viršijus negalima vykdyti veiklos, už kurią mokami priedai. Į šias maksimalias

89 — Žr. Danijos vyriausybės rašytinių pastabų 20 punktą.

ribas reikia atitinkamai atsižvelgti apskaičiuojant darbo užmokestį už atostogas.

4. Tarpinė išvada

88. Į ketvirtąjį klausimą reikia atsakyti taip, kad tokioje situacijoje, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, kai darbo užmokesčio dydis kinta, darbuotojas turi teisę už atostogų laikotarpį gauti darbo užmokestį, kuris atitinka jo vidutinį darbo užmokestį. Toks vidutinis darbo užmokestis turi būti apskaičiuojamas atsižvelgiant į pakankamai reprezentacinį referencinį laikotarpį.

89. Į penktąjį klausimą reikia atsakyti taip, kad apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį reikia atsižvelgti ne tik į priedus, kurie paprastai darbuotojui mokami kaip darbo užmokesčio dalis, bet taip pat į maksimalius arba metinius laikotarpio ir masto apribojimus, kuriuos viršijus negalima vykdyti veiklos, už kurią mokami priedai.

VIII — Išvada

90. Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į *Supreme Court* pateiktus prejudicinius klausimus atsakyti taip:

1. 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnį ir 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/79/EB priede išdėstyto Europos aviakompanijų asociacijos (AEA), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės oro vežėjų asociacijos (IACA) Europos susitarimo dėl civilinės

aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo 3 straipsnį reikia aiškinti taip, kad darbo užmokestis už atostogas apskaičiuojamas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

2. Darbo užmokestis už atostogas iš principo turi būti apskaičiuojamas taip, kad jis atitiktų įprastą darbuotojo darbo užmokestį. Piniginis atlygis, mokamas kaip darbo užmokestis už atostogų laikotarpį, bet kuriuo atveju neatitinka Europos Sąjungos teisės aktuose nustatytų reikalavimų tada, kai nustatomas toks jo dydis, kuris vos leidžia išvengti pagrįstos rizikos, kad darbuotojas nepasinaudos savo atostogomis.

3. Tokioje situacijoje, kaip nagrinėjama pagrindinėje byloje, kai darbo užmokesčio dydis kinta, darbuotojas turi teisę už atostogų laikotarpį gauti darbo užmokestį, kuris atitinka jo vidutinį darbo užmokestį. Toks vidutinis darbo užmokestis turi būti apskaičiuojamas atsižvelgiant į pakankamai reprezentacinį referencinį laikotarpį.

4. Apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį reikia atsižvelgti ne tik į priedus, kurie paprastai darbuotojui mokami kaip darbo užmokesčio dalis, bet taip pat į maksimalius arba metinius laikotarpio ir masto apribojimus, kuriuos viršijus negalima vykdyti veiklos, už kurią mokami priedai.