GENERALINIO ADVOKATO
PAOLO MENGOZZI IŠVADA,
pateikta 2018 m. kovo 20 d.[1]

Byla C-12/17

Ministerul Justiției,
Curtea de Apel Suceava ir
Tribunalul Botoşani
prieš
Maria Dicu ir
Consiliul Superior al Magistraturii

(*Curtea de Apel Cluj* (Klužo apeliacinis teismas, Rumunija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbo laiko organizavimas – Teisė į mokamas kasmetines atostogas – Trukmė – Faktiškai dirbto laikotarpio sąvoka – Teisė į vaiko priežiūros atostogas – Vaiko priežiūros atostogų trukmės neįskaitymas nustatant teisę į mokamas kasmetines atostogas“

Įvadas

1. Šiuo prašymu priimti prejudicinį sprendimą siekiama išsiaiškinti, ar pagal Sąjungos teisę, konkrečiai – 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų[2] 7 straipsnio 1 dalį, kurioje nustatyta, kad „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“, valstybės narės įpareigotos vaiko priežiūros atostogoms darbuotojo skirtą laiką prilyginti faktiškai dirbtam laikotarpiui, už kurį jis įgyja teisę į mokamas kasmetines atostogas.

2. Faktinės pagrindinės bylos aplinkybės išdėstytos toliau.

3. Kita apeliacinio proceso šalis pagrindinėje byloje Maria Dicu yra teisėja. Nuo 2014 m. spalio 1 d. iki 2015 m. vasario 3 d. ji buvo motinystės atostogose. Nuo 2015 m. vasario 4 d. iki 2015 m. rugsėjo 16 d. jai buvo suteiktos vadinamosios vaiko priežiūros iki jam sukaks dveji metai atostogos. Šios atostogos reglamentuotos *ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul şi indemnizația lunară pentru creşterea copiilor* (Nepaprastasis vyriausybės potvarkis Nr. 111/2010 dėl vaiko priežiūros atostogų ir mėnesinės išmokos už išlaikomą vaiką) 2 straipsnio 1 dalyje, kurioje iš esmės nustatyta, kad asmenys, kurie pastaruosius dvejus metus iki vaiko gimimo bent 12 mėnesių gavo darbo užmokestį ar jam prilyginamas pajamas, turi teisę į vaiko priežiūros iki vaikui sukaks dveji metai atostogas ir į mėnesinę išmoką.

1 Originalo kalba: prancūzų.

2 OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381.

4. Grįžusi iš vaiko priežiūros atostogų kita apeliacinio proceso šalis pagrindinėje byloje teisme, kuriame dirba, t. y. *Tribunalul Botoşani* (Botošanio apygardos teismas, Rumunija) pateikė prašymą suteikti mokamas kasmetines atostogas už 2015 m. nuo 2015 m. rugsėjo 17 d.[3]; šios atostogos jai buvo suteiktos. Iš pradžių buvo suteikta 30 dienų mokamų kasmetinių atostogų iki 2015 m. spalio 17 d., paskui, ji pateikė prašymą suteikti likusias penkias dienas 2015 m. gruodžio mėnesį ir gavo neigiamą atsakymą, nes teismas, kuriame ji dirba, nusprendė, kad jau panaudotos atostogos negalėjo būti prilygintos faktiškai dirbtam laikotarpiui, už kurį įgyjama teisė į mokamas kasmetines atostogas. Be to, *Tribunalul Botoşani* (Botošanio apygardos teismas) pranešė, jog galiausiai nuspręsta, kad jai iš anksto buvo suteiktos 7 mokamų kasmetinių atostogų dienos už 2016 metus.

5. M. Dicu dėl šio sprendimo pareiškė ieškinį *Tribunalul Cluj* (Klužo apygardos teismas, Rumunija), šis patenkino jos ieškinį 2016 m. gegužės 17 d. ir nusprendė, kad jai suteiktos vaiko priežiūros atostogos turi būti laikomos faktiškai dirbtu laikotarpiu, remiantis tokiu pačiu pagrindu kaip laikinojo nedarbingumo laikotarpiai ar motinystės atostogos, ir kad šių atostogų tikslas yra kitoks nei kasmetinių atostogų.

6. *Tribunalul Botoşani* (Botošanio apygardos teismas) ir *Ministerul Justiției* (Teisingumo ministerija, Rumunija) dėl šio sprendimo pateikė apeliacinį skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme. Jie tvirtina, kad nacionalinės teisės aktų leidėjas, gerai žinodamas situaciją, vaiko priežiūros iki jam sukaks dveji metai atostogų neįtraukė į Rumunijos Darbo kodekso 145 straipsnio 4–6 dalis, iš kurių matyti, kad, nustatant kasmetinių atostogų trukmę, faktiškai dirbtais laikotarpiais pripažįstami tik laikinojo nedarbingumo, motinystės atostogų, atostogų dėl rizikingo nėštumo ar maitinimo krūtimi ir atostogų dėl vaiko ligos laikotarpiai. Jie teigia, kad vaiko priežiūros iki jam sukaks dveji metai atostogos skiriasi nuo nurodytų laikotarpių dėl to, kad jos priklauso tik nuo atitinkamo darbuotojo valios.

7. Kita apeliacinio proceso šalis pagrindinėje byloje prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme teigė, jog iš nacionalinės jurisprudencijos matyti, kad moterų vykdytos užduotys, susijusios su vaiko priežiūra, yra darbas, kurį, jeigu jį dirba ne pačios motinos, atlieka darbo užmokestį gaunančios auklės, o tai lemia mažamečio vaiko priežiūros atostogoms skirto laiko prilyginimą faktiškai dirbtam darbo laikui. Be to, vaiko priežiūros iki jam sukaks dveji metai atostogos gali kelti grėsmę individualiai darbo sutarčiai dėl objektyvių priežasčių, susijusių su vaiko interesų pirmumu, o kasmetinėmis atostogomis saugomi darbuotojo asmeniniai ir subjektyvūs interesai. Todėl vaiko priežiūros iki jam sukaks dveji metai atostogos negali būti prilygintos savanoriškoms atostogoms.

8. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad *Consiliul Superior al Magistraturii* (Aukščiausioji teisėjų taryba, Rumunija), kuri taip pat yra kita proceso šalis pagrindinėje byloje, šiuo klausimu teigė, mananti, kad, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo jurisprudenciją[4], pagal Sąjungos teisę garantuojamos atostogos negali daryti įtakos kitoms atostogoms, kurios taip pat garantuojamos pagal Sąjungos teisę, kaip antai vaiko priežiūros atostogos, nustatytos 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyvoje 2010/18/ES, įgyvendinančioje patikslintą BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų ir panaikinančioje Direktyvą 96/34/EB (toliau – patikslintas Bendrasis susitarimas)[5]. Taigi teisė į mokamas kasmetines atostogas įtvirtinta Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje. Ypatinga reikšmė, kuri pagal Sąjungos teisę teikiama teisei į mokamas kasmetines atostogas, turėtų lemti tai, kad nustatant teisę į kasmetines

3 Tokie teisėjai kaip M. Dicu turi teisę į 35 mokamų kasmetinių atostogų dienas, kaip tai matyti iš Aukščiausiosios teisėjų tarybos sprendimo Nr. 325/2005, kuriuo patvirtinami nuostatai dėl teisėjų ir prokurorų atostogų, 2 straipsnio 1 dalies.

4 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 26 punktas).

5 OL L 68, 2010, p. 13.

atostogas turėtų būti atsižvelgta į vaiko priežiūros atostogų laikotarpį, juo labiau kad šiomis dviejų rūšių atostogomis siekiama skirtingų tikslų (vienu atveju – darbuotojo poilsio, kitu atveju – vaiko priežiūros) ir skiriasi tomis atostogomis teikiamos apsaugos gavėjai (kasmetinių atostogų atveju – darbuotojas, o vaiko priežiūros atostogų atveju – vaikas).

9. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje daroma nuoroda į nacionalinės teisės aktus ir praktiką, kai siekiama nustatyti mokamų kasmetinių atostogų suteikimo sąlygas. Nors Rumunijos teisės aktų leidėjas, atsižvelgdamas į priimtus sprendimus *Schultz-Hoff ir kt.*[6] ir *Dominguez*[7], iš dalies pakeitė įstatymą, kad būtų plačiau aiškinami vadinamieji faktiškai dirbti laikotarpiai, vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl galimybės įskaityti vaiko priežiūros atostogas į tuos laikotarpius, kuriems, kaip sutaria šalys pagrindinėje byloje, prilyginamos M. Dicu suteiktos vaiko priežiūros atostogos. Iš tikrųjų, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nuomone, mokamos kasmetinės atostogos yra viena iš darbdavio pareigų, atsirandančių dėl to, kad darbuotojas dirba. Tačiau, kai darbuotojas yra vaiko priežiūros atostogose, jis nedirba darbo, dėl kurio atsirastų teisė į mokamas kasmetines atostogas. Maža to, Direktyvoje 2010/18 nurodyta, kad valstybės narės gali nustatyti maksimalios aštuonerių metų trukmės vaiko priežiūros atostogas ir būtų pernelyg daug reikalaujama, jeigu darbdavys privalėtų suteikti mokamas kasmetines atostogas už tokį ilgą laikotarpį, kurį darbuotojas skiria savo vaiko priežiūrai. Už vaiko priežiūros atostogų metu darbuotojui teikiamą apsaugą turėtų būti atsakinga veikiau valstybė, taikydama šeimos stiprinimo skatinimui skirtas priemones, o ne darbdavys. Sprendimuose *Schultz-Hoff ir kt.*[8] ir *Dominguez*[9] Teisingumo Teismo nurodyti argumentai negali būti taikomi, kai darbuotojas yra vaiko priežiūros atostogose. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi ir tai, kad pagal Direktyvą 2010/18 valstybėms narėms suteikta diskrecija dėl sutartims taikomos tvarkos per vaiko priežiūros atostogas nustatymo. Taigi Rumunijos darbo kodekso 51 straipsnio a punkte[10] nustatyta, kad per mažamečio vaiko priežiūros atostogas darbo sutartis sustabdoma. Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad mokamomis kasmetinėmis atostogomis siekiamas tikslas skiriasi nuo to, kurio siekiama vaiko priežiūros atostogomis. Galiausiai jis atmeta pastabą dėl nevienodo požiūrio, susijusio su teisės į mokamas kasmetines atostogas nustatymu, taikomo vaiko priežiūros atostogose esančiam darbuotojui, palyginti su tokiomis atostogomis nepasinaudojusiu darbuotoju, nes šios dvi situacijos nepanašios.

10. Šiomis sąlygomis *Curtea de Apel Cluj* (Klužo apeliacinis teismas, Rumunija) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, kurią Teisingumo Teismo kanceliarija gavo 2017 m. sausio 10 d., pateikė šį prejudicinį klausimą:

„Ar Direktyvos 2003/88 <…> 7 straipsnį reikia aiškinti taip, kad pagal jį draudžiama nacionalinės teisės akto nuostata, pagal kurią, nustatant darbuotojo kasmetinių atostogų trukmę, vaiko priežiūros iki jam sukaks dveji metai atostogos neįskaitomos į darbo stažą ?“

11. Šioje byloje pastabas raštu pateikė *Consiliul Superior al Magistraturii* (Aukščiausioji teisėjų taryba), Rumunijos, Vokietijos, Estijos, Ispanijos, Italijos, Lenkijos vyriausybės ir Europos Komisija.

12. Per 2018 m. sausio 15 d. Teisingumo Teisme vykusį teismo posėdį pastabas žodžiu pateikė Rumunijos, Vokietijos, Ispanijos vyriausybės ir Komisija.

6 2009 m. sausio 20 d. Sprendimas *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18).

7 2012 m. sausio 24 d. Sprendimas *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33).

8 2009 m. sausio 20 d. Sprendimas *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18).

9 2012 m. sausio 24 d. Sprendimas *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33).

10 Ši nuostata suformuluota taip: „Individuali darbo sutartis gali būti sustabdoma darbuotojo iniciatyva šiais atvejais: a) išėjus vaiko priežiūros iki jam sukaks dveji metai <…> atostogų <…>“. Rumunijos Darbo kodekso 49 straipsnio 2 punkte darbo sutarties sustabdymo pasekmės apibrėžtos taip: „Sustabdžius individualią darbo sutartį darbuotojas nebeteikia paslaugų pagal darbo sutartį, o darbdavys nebemoka darbo užmokesčio“.

Analizė

13. Siekiant išsiaiškinti, ar pagal Sąjungos teisę valstybės narės, nustatydamos darbuotojo teisę į mokamas kasmetines atostogas, turi įskaityti laikotarpį, kai jis buvo vaiko priežiūros atostogose, iš pradžių reikės priminti Direktyvos 2003/88 reikalavimus ir su tomis kasmetinėmis atostogomis susijusioje Teisingumo Teismo jurisprudencijoje nustatytus reikalavimus, paskui nagrinėti patikslintame Bendrajame susitarime šiuo klausimu nustatytus galimus su vaiko priežiūros atostogomis susijusius reikalavimus.

Dėl teisės į mokamas kasmetines atostogas apimties

14. Teisė į mokamas kasmetines atostogas įtvirtinta Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje, kuriame kiekvienam darbuotojui garantuojamos tokios bent keturių savaičių trukmės atostogos. Tik išimtiniais atvejais minimalus mokamų kasmetinių atostogų laikotarpis gali būti pakeistas pinigine kompensacija, t. y. tik tada, kai baigiasi darbo santykiai [11].

15. Tai, kad pagal Sąjungos teisę mokamoms kasmetinėms atostogoms teikiama ypatinga reikšmė, patvirtina Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija [12] (toliau – Chartija), kurios 31 straipsniu šiai teisei suteiktas pagrindinės teisės statusas [13], ir Teisingumo Teismo jurisprudencija.

16. Teisingumo Teismas ne kartą nusprendė, kad „kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingos svarbos Sąjungos socialinės teisės principu, nuo kurio negalima nukrypti ir kurį kompetentingos nacionalinės valdžios institucijos turi įgyvendinti laikydamosi tik aiškiai pačioje <…> Direktyvoje [2003/88] <…> nustatytų ribų“ [14].

17. Teise į mokamas kasmetines atostogas siekiamas tikslas paaiškina jos ypatingą reikšmę, kurią jai teikia Teisingumo Teismas, nes ta teisė suteikiama tam, kad „jis [darbuotojas] pailsėtų ir turėtų laiko pramogoms bei laisvalaikiui“ [15]. Tai esminis tikslas, susijęs su darbuotojo sveikata ir sauga, kaip tai priminta Direktyvos 2003/88 4 konstatuojamojoje dalyje [16]. Teisingumo Teismas taip pat akcentavo šį darbuotojo veiksmingo poilsio ir veiksmingos saugos ir sveikatos apsaugos ryšį [17]. Kitaip tariant, faktiškai dirbtas laikotarpis turi suteikti teisę į taip pat realaus poilsio laikotarpį.

18. Manau, jog teisės į mokamas kasmetines atostogas specifinis tikslas paaiškina, kodėl Teisingumo Teismas nusprendė, kad „kalbant apie darbuotojų, kuriems teisėtai suteiktos laikinojo nedarbingumo atostogos, teisę į mokamas kasmetines atostogas, kuri pagal Direktyvą 2003/88 suteikiama visiems darbuotojams <…>, valstybė narė negali šiai teisei nustatyti reikalavimo *faktiškai būti išdirbusiam* šios valstybės nustatytą referencinį laikotarpį“ [18]. Tos bylos aplinkybės vis dėlto buvo susijusios su darbuotoju, kuris dėl ligos negalėjo gauti mokamų kasmetinių atostogų, apskaičiuotų pasibaigus laikotarpiui, kurį jis *faktiškai* dirbo. Taigi Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* [19] 44 ir 45 punktuose Teisingumo Teismas iš pradžių konstatavo, kad „darbuotojui <…>, kuriam <…> buvo suteiktos atostogos dėl laikinojo nedarbingumo visą referencinį laikotarpį ir jų trukmė viršijo nacionalinėje

11 Žr. Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalį.

12 OL C 303, 2007, p. 1.

13 Remiantis Chartijos 31 straipsnio 2 dalimi, „kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“.

14 2012 m. sausio 24 d. Sprendimas *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 16 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

15 2009 m. sausio 20 d. Sprendimas *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 25 punktas).

16 Pagal kurią „tikslo pagerinti darbuotojų saugą, higieną ir sveikatą darbe neturėtų būti siekiama vien dėl ekonominių priežasčių“.

17 Žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 23 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija bei 30 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija). Taip pat žr. 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimą *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542, 20 punktas).

18 2009 m. sausio 20 d. Sprendimas *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 41 punktas). Kursyvu išskirta mano.

19 2009 m. sausio 20 d. Sprendimas *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18).

teisėje nustatytą perkėlimo laikotarpį, *nebuvo suteiktas* laikotarpis, per kurį jis būtų galėjęs pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis“ [20], paskui patikslino: „pripažinus, kad *esant konkrečioms* <…> *aprašytoms nedarbingumo aplinkybėms* svarbios nacionalinės nuostatos <…> gali numatyti, jog darbuotojas *praranda* teisę į mokamas kasmetines atostogas, kurią užtikrina Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis, jam nesuteikus realios *galimybės pasinaudoti* šia direktyva suteikiama teise, tai reikštų, kad šios nuostatos pažeidžia tiesiogiai pagal šios direktyvos 7 straipsnį kiekvienam darbuotojui suteikiam[ą] socialinę teisę“ [21].

19. Teise į mokamas kasmetines atostogas siekiama savarankiško tikslo, t. y. kad faktiškai dirbęs darbuotojas galėtų pailsėti. Taigi būtent dėl kiekvienos atostogų rūšies tikslo Sprendime *Merino Gómez* [22] Teisingumo Teismas priminė, kad „Bendrijos teisės garantuojamos atostogos negali daryti įtakos teisei gauti kitas šios teisės garantuojamas atostogas“ [23]. Buvo nagrinėjama situacija, kai sutapo motinystės atostogų data ir kolektyvinėje sutartyje nustatytų mokamų kasmetinių atostogų data. Kadangi motinystės atostogomis siekiama apsaugoti moters biologinę būklę per nėštumą ir po jo bei ypatingus jos ir vaiko santykius per laikotarpį po nėštumo ir gimdymo [24], tokios laikotarpių sutapties atveju neturi būti laikoma, kad tenkinami Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies reikalavimai [25]. Taigi atitinkama darbuotoja negalėjo būti pripažinta pasinaudojusia mokamomis kasmetinėmis atostogomis dėl to, kad buvo motinystės atostogose, o tai nereiškia, kad per šias atostogas ta darbuotoja galėjo pailsėti po faktiškai dirbto darbo.

20. Nors iš šių dviejų primintų sprendimų [26] matyti, kad vienos rūšies atostogų laikotarpis negali pakeisti kitos rūšies atostogų laikotarpio, kitaip tariant, motinystės atostogose esantis ar dėl laikinojo nedarbingumo negalintis dirbti darbuotojas dėl šios priežasties negali būti laikomas realiai pasinaudojusiu teise į mokamas kasmetines atostogas, nes šiomis trijų rūšių atostogomis siekiama skirtingų tikslų, reikia patikslinti, kad šiose dviejose bylose Teisingumo Teismas nenusprendė dėl klausimo, ar darbuotojo (-os) laikinojo nedarbingumo laikotarpis arba motinystės atostogos turi būti įskaitomi apskaičiuojant būtent mokamas kasmetines atostogas.

21. Atrodo būtent Sprendime *Dominguez* [27] Teisingumo Teismas nutraukė tariamą bendrą esminį ryšį tarp, pirma, faktiškai dirbto darbo ir, antra, teisės į mokamas kasmetines atostogas. Toje byloje atitinkama darbuotoja reikalavo suteikti mokamų kasmetinių atostogų dienas už vienus metus viršijusį laikotarpį, per kurį ji nedirbo ir kuris, kaip ji manė, turėjo būti prilygintas faktiškai dirbtam laikotarpiui. Taigi būtent tokiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas priminė: „kadangi Direktyvoje 2003/88 nedaromas skirtumas tarp darbuotojų, per referencinį laikotarpį nesančių darbe dėl laikinojo nedarbingumo atostogų, ir faktiškai per šį laikotarpį dirbusių darbuotojų <…>, iš to išplaukia, kad, kalbant apie darbuotojų, kuriems teisėtai suteiktos laikinojo nedarbingumo atostogos, teisę į mokamas kasmetines atostogas, kuri pagal šią direktyvą suteikiama visiems darbuotojams, valstybė narė negali šiai teisei nustatyti reikalavimo faktiškai būti išdirbusiam šios valstybės nustatytą referencinį

20 Kursyvu išskirta mano.

21 Kursyvu išskirta mano.

22 2004 m. kovo 18 d. Sprendimas *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160).

23 Žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 26 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

24 Žr. 2004 m. kovo 18 d. Sprendimą *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160, 32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija). Taip pat žr. 2005 m. balandžio 14 d. Sprendimą *Komisija / Liuksemburgas* (C-519/03, EU:C:2005:234, 32 punktas) ir 2007 m. rugsėjo 20 d. Sprendimą *Kiiski* (C-116/06, EU:C:2007:536, 46 punktas).

25 Žr. 2004 m. kovo 18 d. Sprendimą *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160, 33 punktas).

26 T. y. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18) ir iš 2004 m. kovo 18 d. Sprendimo *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160).

27 2012 m. sausio 24 d. Sprendimas *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33).

laikotarpį“[28]. Todėl „kiekvienas darbuotojas, nesvarbu, ar jis per referencinį laikotarpį yra laikinojo nedarbingumo atostogose dėl nelaimingo atsitikimo, įvykusio darbe ar kitur, arba dėl ligos, nesvarbu, koks jos pobūdis ar priežastis, turi turėti teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas“[29].

22. Vis dėlto, kadangi laikinojo nedarbingumo atostogose esančio darbuotojo ir vaiko priežiūros atostogose esančio darbuotojo padėtis iš esmės skiriasi būtent dėl to, kad antrasis atvejis nesusijęs su patvirtintu laikinuoju nedarbingumu, kuris nepriklauso nuo darbuotojo valios, manau, kad tokio sprendinio taikymas negali būti išplėstas, kai kalbama apie vaiko priežiūros atostogose esantį darbuotoją.

Nereglamentavimas patikslintame Bendrajame susitarime

23. Kaip teisė į mokamas kasmetines atostogas, teisė į vaiko priežiūros atostogas įtvirtinta Chartijos 33 straipsnio 2 dalyje. Teisingumo Teismas jas atskyrė nuo motinystės atostogų, nes jos suteikiamos tėvams, kad jie galėtų rūpintis savo vaiku[30]. Taigi, kiek tai susiję su vaiko priežiūros atostogomis, jomis siekiama ne apsaugoti minėtą moters biologinę būklę, o padėti dirbantiems tėvams suderinti jų profesines ir šeimines pareigas[31], suteikiant galimybę *laikinai nutraukti* profesinę veiklą ir užtikrinant teisę grįžti į tą patį arba jam prilygstantį darbą[32].

24. Taigi vaiko priežiūros atostogos visais aspektais yra specifinės atostogos, kurios reglamentuotos atskirose normose, t. y. Direktyvoje 2010/18. Taigi reikia kelti klausimą dėl galimo mokamų kasmetinių atostogų ir vaiko priežiūros atostogų tarpusavio sąveikos buvimo. Šiuo atžvilgiu reikia konstatuoti, kad Direktyvoje 2010/18, konkrečiai – pataisytame Bendrajame susitarime, nieko nepasakyta apie galimą teisę į mokamas kasmetines atostogas, kuri turėtų būti pripažinta ir suteikta tuo laikotarpiu, kai darbuotojas yra vaiko priežiūros atostogose. Svarbu nepamiršti ir to, kad patikslinto Bendrojo susitarimo preambulės pirmoje pastraipoje priminta, jog jis yra socialinių partnerių, atstovaujamų bendrųjų įvairių pramonės šakų organizacijų, įsipareigojimas nustatyti būtiniausius reikalavimus[33] dėl vaiko priežiūros atostogų, kad būtų imtasi priemonių derinant profesines ir šeimines pareigas, taip pat propaguojant lygias moterų ir vyrų galimybes ir vienodą požiūrį į juos[34].

25. Patikslintame Bendrajame susitarime visiems darbuotojams, vyrams ar moterims, suteikiama individuali teisė į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus, kad jie galėtų prižiūrėti vaiką iki nustatyto amžiaus[35]. Patikslintame Bendrajame susitarime nustatyta minimali keturių mėnesių vaiko priežiūros atostogų trukmė[36]. Galimybės eiti vaiko priežiūros atostogų suteikimo sąlygos ir išsamios jų reglamentavimo taisyklės nustatomos nacionalinėje teisėje[37]. Saugomos vaiko priežiūros atostogose esančio darbuotojo teisės užimtumo ir nediskriminavimo srityje: jis turi teisę po vaiko

28 2012 m. sausio 24 d. Sprendimas *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 20 punktas).

29 2012 m. sausio 24 d. Sprendimas *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 30 punktas).

30 Žr. 2005 m. balandžio 14 d. Sprendimą *Komisija /Liuksemburgas* (C-519/03, EU:C:2005:234, 32 punktas), 2007 m. rugsėjo 20 d. Sprendimą *Kiiski* (C-116/06, EU:C:2007:536, 35 punktas), 2015 m. liepos 16 d. Sprendimą *Maïstrellis* (C-222/14, EU:C:2015:473, 31 punktas) ir 2016 m. birželio 16 d. Sprendimą *Rodríguez Sánchez* (C-351/14, EU:C:2016:447). Taip pat žr. patikslinto Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 1 dalį.

31 Žr. 2015 m. liepos 16 d. Sprendimą *Maïstrellis* (C-222/14, EU:C:2015:473, 38 punktas). Beje, iš patikslinto Bendrojo susitarimo Bendrų nuostatų 15 punkto aiškiai matyti, kad motinystės atostogos ir vaiko priežiūros atostogos atskirtos [taip pat žr. 2016 m. birželio 16 d. Sprendimą *Rodríguez Sánchez* (C-351/14, EU:C:2016:447, 43 punktas)].

32 Žr. 2014 m. vasario 13 d. Sprendimą *TSN ir YTN* (C-512/11 ir C-513/11, EU:C:2014:73, 39 punktas). Dėl patikslinto Bendrojo susitarimo taikymo valstybės tarnautojo statusą turintiems asmenims žr. 2017 m. rugsėjo 7 d. Sprendimą *H.* (C-174/16, EU:C:2017:637, 34 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

33 Taip pat žr. patikslinto Bendrojo susitarimo 1 straipsnį.

34 Taip pat žr. 2014 m. vasario 13 d. Sprendimą *TSN ir YTN* (C-512/11 ir C-513/11, EU:C:2014:73, 38 punktas) ir 2017 m. rugsėjo 7 d. Sprendimą *H.* (C-174/16, EU:C:2017:637, 29 punktas).

35 Žr. patikslinto Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 1 dalį.

36 Žr. patikslinto Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 2 dalį.

37 Žr. patikslinto Bendrojo susitarimo 3 straipsnio 1 dalį.

priežiūros atostogų grįžti į tą pačią ar lygiavertę darbo vietą[38], saugomos vaiko priežiūros atostogų pirmą dieną darbuotojo įgytos arba įgyjamos teisės[39] ir darbuotojai saugomi nuo bet kokio mažiau palankaus požiūrio ar atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su prašymu suteikti vaiko priežiūros atostogas ar jų paėmimu[40]. Tačiau prireikus valstybės narės ir socialiniai partneriai nustato darbo sutarties ar darbo santykių statusą vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu[41] ir sprendžia socialinės apsaugos klausimus[42] bei „visus su [patikslintu Bendruoju susitarimu] susijusius klausimus dėl pajamų“[43].

26. Šiame svarstymų etape svarbu priminti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamas sprendimas, nustatant M. Dicu teisę į mokamas kasmetines atostogas už 2015 m., neįskaityti laikotarpio, kai ji buvo vaiko priežiūros atostogose, grindžiamas Rumunijos darbo kodekso 51 straipsnio 1 dalies a punktu, pagal kurį nustatyta, kad darbo sutartis sustabdoma išėjus vaiko priežiūros atostogų. Dėl tokio sustabdymo šios atostogos neprilyginamos faktiškai dirbtam laikotarpiui apskaičiuojant mokamų kasmetinių atostogų trukmę, kaip tai matyti iš to kodekso 145 straipsnio 4–6 dalių[44]. Taigi šis sustabdymas atitinka patikslinto Bendrojo susitarimo reikalavimus.

27. Be to, būtent dėl šio sustabdymo, atrodo, nėra tam tikro prieštaravimo tarp pagrindinėje byloje nagrinėjamos situacijos ir Direktyvos 2003/88 7 straipsnio. Kadangi pagal Rumunijos teisę darbo santykiai laikomi sustabdytais dėl su atitinkamos darbuotojos liga nesusijusių priežasčių ir tai neprieštarauja Sąjungos teisei[45], M. Dicu situacija dėl mokamų kasmetinių atostogų, manau, panaši į darbuotojo, kurio darbo laikas laikinai sutrumpintas, situaciją. Dėl tokio darbuotojo Teisingumo Teismas nusprendė, kad „nors Sąjungos teisės garantuojamų minimalių mokamų kasmetinių atostogų, į kurias darbuotojas turi teisę, trukmė negali būti trumpinama, kai darbuotojas negalėjo vykdyti pareigos dirbti dėl to, kad referenciniu laikotarpiu sirgo“[46], jurisprudencija, pagal kurią Direktyvos 2003/88 7 straipsniu draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, pagal kurias nutraukus darbo santykius darbuotojas, kuriam per visą referencinį ir (arba) perkėlimo laikotarpį ar jo dalį buvo suteiktos laikinojo nedarbingumo atostogos, neturi teisės į piniginę kompensaciją už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas, nes būtent dėl to jis ir negalėjo pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas[47], „negali būti taikoma *mutatis mutandis* darbuotojo, kurio darbo laikas buvo sutrumpintas, situacijai“[48]. Toliau Teisingumo Teismas aiškiai patvirtino, kad „darbuotojo, kuris negali dirbti dėl ligos, situacija iš esmės skiriasi nuo darbuotojo, kurio darbo laikas buvo sutrumpintas, situacijos“[49].

28. Kontekstas, kuriame Teisingumo Teismas atliko šiuos vertinimus, labai panašus į kontekstą, kuriame pateiktas šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą, nes atitinkamų darbuotojų darbo laiko sutrumpinimas buvo numatytas socialiniame plane, pagal kurį numatyta „*sustabdyti* [dėl to sutrumpinimo] darbdavio ir darbuotojo *abipusių pareigų*, atitinkamai mokėti išmokas ir dirbti, vykdymą“[50]. Tokiomis aplinkybėmis Teisingumo Teismas pripažino, kad teisė į mokamas kasmetines

38 Žr. patikslinto Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 1 dalį.

39 Žr. patikslinto Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalį. Iš bylos medžiagos matyti, kad nebuvo keliamas klausimas dėl M. Dicu išėjimo vaiko priežiūros atostogų dieną įgytų teisių, susijusių su mokamomis kasmetinėmis atostogomis, pasibaigus vaiko priežiūros atostogoms.

40 Žr. patikslinto Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 4 dalį.

41 Žr. patikslinto Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 3 dalį.

42 Žr. patikslinto Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 5 dalies pirmą pastraipą.

43 Žr. patikslinto Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 5 dalies antrą pastraipą.

44 Dėl Rumunijos teisėje nustatytų darbo sutarties sustabdymo vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu pasekmių žr. šios išvados 10 išnašą.

45 Teisingumo Teismas priminė, kad, nors 1970 m. birželio 24 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 132 dėl mokamų kasmetinių atostogų aiškiai numatyta, kad nebuvimas darbe dėl laikinojo nedarbingumo atostogų įskaičiuojamas į darbo stažą [žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 38 punktas)], joje nieko nepasakyta apie vaiko priežiūros atostogas.

46 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimas *Heimann ir Toltschin* (C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 26 punktas).

47 Žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 62 punktas).

48 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimas *Heimann ir Toltschin* (C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 26 punktas).

49 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimas *Heimann ir Toltschin* (C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 27 punktas).

50 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimas *Heimann ir Toltschin* (C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 28 punktas). Kursyvu išskirta mano. Taip pat žr. to sprendimo 32 punktą.

atostogas gali būti nustatoma pagal *pro rata temporis* principą [51]. Iš tikrųjų, atsižvelgiant į valstybėms narėms pripažintą teisę reglamentuoti vaiko priežiūros atostogose esančio darbuotojo ir jo darbdavio sutartinėms nuostatoms taikomą tvarką ir į tai, kad Sąjungos teisėje nesikišama į subtilų darbo užmokesčio vaiko priežiūros atostogų metu klausimą, reikia konstatuoti, kad šių atostogų neįskaitymas nustatant teisę į mokamas kasmetines atostogas yra tik M. Dicu ir jos darbdavį iki tol saisčiusių abipusių pareigų vykdymo sustabdymo pasekmė [52]. Aplinkybė, kad šis sustabdymas lemia jos teisės į mokamas kasmetines atostogas sumažinimą *pro rata temporis* negali būti kritikuojama atsižvelgiant į esamą Sąjungos teisės būklę. Todėl šiomis sąlygomis Teisingumo Teismo ne kartą pakartotam teiginiui, kad Sąjungos teisės garantuojamos atostogos negali daryti įtakos teisei gauti kitas šios teisės garantuojamas atostogas [53], neprieštaraujama būtent dėl to, kad pagal Sąjungos teisę neužtikrinta teisė į mokamas kasmetines atostogas per laikotarpį, kai darbuotojo ir darbdavio tarpusavio pareigų vykdymas sustabdytas ir kuris nelaikomas faktiškai dirbtu laikotarpiu. Taigi dėl Teisingumo Teismui mano siūlomo aiškinimo nedaromas poveikis mokamų kasmetinių atostogų ir vaiko priežiūros atostogų reglamentavimui.

29. Tik valstybės narės prireikus turi nuspręsti dėl patikslinto Bendrojo susitarimo keliamų minimalių reikalavimų viršijimo ir, jeigu taip nusprendžia, nustatant teisę į mokamas kasmetines atostogas, vaiko priežiūros atostogų laikotarpį prilyginti faktiškai dirbto darbo laikotarpiui.

30. Galiausiai nepritariu bet kokiam mėginimui patikslintą Bendrąjį susitarimą aiškinti taip, kad, atsižvelgiant į teisę į mokamas kasmetines atostogas reglamentuojančias nuostatas, pagal jį valstybės narės, siekdamos nustatyti atitinkamų darbuotojų teisę į mokamas kasmetines atostogas, yra įpareigotos atsižvelgti tik į patikslinto Bendrojo susitarimo 2 straipsnio 2 dalyje garantuojamą minimalią vaiko priežiūros atostogų trukmę, t. y. keturis mėnesius. Be to, kad tokio aiškinimo teisinis pagrindas man atrodo labai abejotinas dar ir dėl to, kad jis visai nenagrinėtas su patikslintu Bendruoju susitarimu susijusioje Teisingumo Teismo jurisprudencijoje, kitame kontekste [54] Teisingumo Teismą jau aiškiai įspėjau apie grėsmę, kuri kiltų, jeigu ši minimali keturių mėnesių trukmė būtų pripažinta darbuotojams vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu pagal Sąjungos teisę teikiamos apsaugos branduoliu. *Mutatis mutandis* šis įspėjimas išlieka reikšmingas atsakymui į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimą šioje byloje.

31. Vadinasi, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją nedraudžiamas toks nacionalinės teisės aktas, kaip nagrinėjamas pagrindinėje byloje, pagal kurį, siekiant nustatyti darbuotojos mokamų kasmetinių atostogų trukmę, neįskaitomas mažamečio vaiko priežiūros atostogų laikotarpis ir šis laikotarpis neprilyginamas faktiškai dirbtam laikotarpiui.

51 Pirmiausia Teisingumo Teismas atitinkamus darbuotojus pripažino „ne visą darbo laiką dirbančiais darbuotojais“ [žr. 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimą *Heimann ir Toltschin* (C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 32 punktas)], paskui jiems taikė su šia sritimi susijusią jurisprudenciją [dėl jurisprudencijos šiuo klausimu žr. 2010 m. balandžio 22 d. Sprendimą *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, EU:C:2010:215, 33 ir 34 punktai), o dėl jos taikymo atitinkamiems darbuotojams žr. 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimą *Heimann ir Toltschin* (C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 33–35 punktai)].

52 Dėl išsamumo primenu, kad sutarties sustabdymas, todėl ir abipusių pareigų vykdymo sustabdymas, nedaro poveikio darbo santykių tęstinumui, t. y. vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu darbuotojas išlaiko savo statusą [žr. 2007 m. rugsėjo 20 d. Sprendimą *Kiiski* (C-116/06, EU:C:2007:536, 32 punktas)].

53 Žr. šios išvados 19 punkte primintą jurisprudenciją.

54 Žr. mano išvados byloje *H.* (C-174/16, EU:C:2017:306) 20 punktą.

Išvada

32. Atsižvelgdamas į visa tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Curtea de Apel Cluj* (Klužo apeliacinis teismas, Rumunija) pateiktą prejudicinį klausimą:

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad pagal ją nedraudžiamas toks nacionalinės teisės aktas, kaip nagrinėjamas pagrindinėje byloje, pagal kurį, siekiant nustatyti darbuotojos mokamų kasmetinių atostogų trukmę, neįskaitomas mažamečio vaiko priežiūros atostogų laikotarpis ir šis laikotarpis neprilyginamas faktiškai dirbtam laikotarpiui.