GENERALINĖS ADVOKATĖS CHRISTINE STIX-HACKL IŠVADA, pateikta 2005 m. spalio 27 d. [1]

I — Įvadas

1. Teisingumo Teismo prašoma šiose bylose priimti prejudicinį sprendimą dėl Direktyvos 93/104/EB [2] 7 straipsnio išaiškinimo. Prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikę teismai iš esmės klausia, ar nacionalinė taisyklė, leidžianti:

— už kasmetines atostogas mokamą užmokestį įskaityti į darbuotojo atlyginimą ir jį mokėti kaip dalį atlyginimo už atliktą darbą,

— o ne mokėti už konkretų laikotarpį, kurį darbuotojas realiai išeina atostogų (angl. k. – *rolled-up holiday pay*),

atitinka minėtą nuostatą.

1 — Originalo kalba: vokiečių.

2 — 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, p. 18, toliau – direktyva).

II — Teisinis pagrindas

A — *Bendrijos teisė*

2. Tarybos direktyvos 93/104/EB 7 straipsnyje dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų nustatyta:

„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 atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai.“

B — *Nacionalinė teisė*

3. Jungtinė Karalystė Direktyvą 93/104 į nacionalinę teisę perkėlė 1998 m., priėmusi Taisykles dėl darbo laiko (*Working Time Regulations*).

4. Taisyklių 13 straipsnyje numatyta:

„1. <...> darbuotojas kiekvienais metais turi teisę į keturių savaičių kasmetines atostogas.

<...>

9. Atostogos, į kurias darbuotojas turi teisę, gali būti dalijamos, tačiau:

a) jas galima imti tik tais metais, kuriais jos buvo suteiktos; ir

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

5. Taisyklių 16 straipsnis numato:

„1. Darbuotojas turi teisę į viso pagal 13 straipsnį jam priklausančių kasmetinių atostogų laikotarpio apmokėjimą už savaitę atostogų mokant savaitinį atlyginimą.

<...>

4. 1 dalyje numatyta teisė į apmokėjimą nedaro įtakos jokiai darbuotojo darbo sutartyje numatytai teisei į atlyginimą („sutartinis atlyginimas").

5. Sutartinis atlyginimas, kurį darbdavys sumoka darbuotojui už atostogų laikotarpį, panaikina šiame straipsnyje numatytą darbdavio pareigą mokėti už šį laikotarpį; ir, atvirkščiai, atlyginimas, sumokėtas pagal šį straipsnį už atostogų laiką, panaikina darbdavio pareigą mokėti sutartinį atlyginimą už šį laikotarpį."

6. Taisyklių 35 straipsnis numato:

„1. Susitarimo nuostata yra niekinė (nesvarbu, ar tai darbo sutartis, ar ne) tada, jeigu jos:

i) a) tikslas panaikinti arba apriboti šių taisyklių nuostatos poveikį, nebent šios taisyklės numato, kad susitarimo poveikis yra būtent toks <...>"

III — Bylos aplinkybės, pagrindinės bylos ir prejudiciniai klausimai

A — *Byla C-131/04 (Robinson-Steele)*

1. Bylos aplinkybės

7. Bylos C-131/04 pagrindinės bylos dalykas – teisinis ginčas tarp darbuotojo C. D. Robinson-Steele ir jo darbdavio *R. D. Retail Services Ltd.*

8. C. D. Robinson-Steele dirbo *R. D. Retail Services Ltd* nuo 2002 m. balandžio 19 d. iki 2003 m. gruodžio 19 d. pagal sutartį, kurios sąlygos keitėsi – pabaigoje jis dirbo kaip laikinai priimtas darbuotojas. Nuo 2003 m. birželio 29 d. įsigaliojusioje darbo sutartyje ypač numatyta tai, kad teisė į užmokestį už atostogas įgyjama proporcingai laikinojo darbuotojo, kuriam paskirta užduotis, tais metais nuolat išdirbtam laikui. Toliau sutartyje pateikiamas laikinojo darbuotojo sutikimas, kad mokamos atostogos būtų apmokamos kartu su laikinojo darbuotojo valandiniu atlyginimu mokant 8,33 % valandinio atlyginimo priedą.

9. Prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikęs teismas paaiškina, kad už atostogas mokant 8,33 % valandinio atlyginimo po trijų be pertraukos išdirbtų mėnesių, šiuo atveju taikant dieninių ir naktinių pamainų tvarką, matematiškai gaunamas lygiai vienos savaitės užmokestis.

10. C. D. Robinson-Steele savo atlyginimą gaudavo kas savaitę. Algalapiuose buvo parašyta: „Į darbo užmokestį įskaitytas atlyginimas už atostogas ir prasirgtas dienas." Kokią dalį atlyginimo sudarė užmokestis už kasmetines atostogas, atskirai nurodyta nebuvo.

2. Nacionalinis procesas

11. 2004 m. sausio 14 d. C. D. Robinson-Steele (toliau – ieškovas pagrindinėje byloje) pareiškė ieškinį Lidso *Employment Tribunal*, kuriame iš esmės tvirtino, kad jis 20 mėnesių dirbo *R. D. Retail Services Ltd* (toliau – atsakovė pagrindinėje byloje) ir kad jam buvo mokamas tik sukauptas atostogų atlyginimas (*rolled-up holiday pay*). Taigi jis negalėjęs imti atostogų, nes atlyginimas už jas nebuvo mokamas iš karto prieš atostogas, tuoj po jų ar jų metu.

12. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo manymu, būtina išaiškinti direktyvos 7 straipsnį, nes, viena vertus, Anglijos teismas *Employment Appeal Tribunal*, kurio sprendimu remiasi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, nusprendė, kad privatus susitarimas dėl *rolled-up holiday pay*, kuriame nurodoma atitinkama suma kaip priedas prie bazinio atlyginimo, išreikšta suma ar procentais, pagal nacionalinės teisės aktus – ypač remiantis nurodytomis taisyklėmis – yra teisėtas [3], o kita vertus, Škotijos teismas *Inner House of the Court of Session* pripažino identišką susitarimą dėl užmokesčio už atostogas įskaičiavimo į kitą mokamą atlyginimą, neatsižvelgiant į tai, ar realiai buvo išeita atostogų, neteisėtu [4].

3 – *Employment Appeal Tribunal*, byla *Marshalls Clay Products prieš Caulfield* (2003) *IRLR* 552.

4 – *Inner House of the Court of Session*, byla *MPS Structure Ltd prieš Munro* (2003) *IRLR* 350.

13. Tokiomis aplinkybėmis Lidso *Employment Tribunal* 2004 m. kovo 9 d. Nutartimi nusprendė pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

1. Ar Direktyvos 93/104 7 straipsnis nedraudžia nacionalinės teisės nuostatų, kurios leidžia už kasmetines atostogas mokamą užmokestį įskaityti į darbuotojo valandinį atlyginimą ir mokėti kartu su atlyginimu už darbo laiką, o ne sumokant už konkretų laikotarpį, kurį darbuotojas realiai išeina atostogų?

2. Ar 7 straipsnio 2 dalis draudžia nacionaliniams teismams tokius mokėjimus įskaityti darbdavio naudai, jei teismas pagal nacionaliniuose teisės aktuose numatytus įgaliojimus siekia ieškovui suteikti veiksmingų teisinės gynybos priemonių?"

B — *Byla C-257/04*

14. Bylos C-257/04 dalykas – dvi teismui *Court of Appeal* (Anglija ir Velsas) perduotos nagrinėti ir jo sujungtos bylos.

1. Byla *Caulfield ir kt. prieš Marshalls Clay Products Ltd*

a) Bylos aplinkybės

15. Bendrovė *Marshalls Clay Products Ltd*, siekdama užtikrinti nenutrūkstamą darbo procesą, taikė pamaininio darbo sistemą, pagal kurią kiekvienas darbuotojas keturias dienas dirbdavo, paskui galėdavo keturias dienas ilsėtis.

16. Siekiant patenkinti darbuotojų teisę į atostogas ir esant tokiai darbo laiko schemai, 1984 m. liepą tarp *Marshalls Clay Product* ir vienos iš profsąjungų buvo pasirašyta kolektyvinė darbo sutartis, kuri tapo kiekvieno darbuotojo darbo sutarties dalimi ir kurios nuostatos numatė:

„3. Atostogos

Užmokestis už mokamas atostogas įskaitomas į valandinį darbo atlyginimą ir nėra kaupiamas. Atostogos imamos per poilsio laikotarpį, kuris numatytas remiantis rotacijos sistema. Tam, kad atostogas galima būtų suteikti ilgesniam laikui, kiekvienas darbuotojas turi teisę į:

du viena po kitos einančių aštuonių dienų laikotarpius

ir į vieną viena po kitos einančių šešiolikos dienų laikotarpį <...>“

17. Užmokesčio už mokamas atostogas dydis [5] nustatytas kitoje 1984 m. tarp *Marshalls Clay Product* ir profsąjungos pasirašytos sutarties nuostatoje:

„Šiuo metu *Accrington* darbuotojai užmokestį už atostogas gauna už 31 dieną per metus (už 29 dienas atostogų). Tai sudaro 13,36 % kitų darbo dienų (232). Į valandinį atlyginimą įskaitomas ir 13,36 % užmokestis už atostogas.“

5 — Toliau suma, mokama kaip atlyginimas už atostogų laikotarpius, vadinama „užmokesčiu už mokamas atostogas“, tačiau tuo nenorima pripažinti, kad teisės į atostogas kompensuojamos pinigine išmoka, o tai prieštarauja direktyvos 7 straipsnio 2 daliai.

18. Tačiau kokią atlyginimo dalį sudaro į atlyginimą įskaičiuotas užmokestis už atostogas, nebuvo nurodyta nei darbo sutartyje, nei algalapiuose; vis dėlto sutartyse buvo nuoroda į kolektyvinę sutartį tarp darbdavio ir profsąjungos.

b) Nacionalinis procesas

19. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad iš esmės atostogos turėtų būti imamos per poilsio laikotarpį. Darbuotojai gali, bet neprivalo, paimti du viena po kitos einančių aštuonių dienų arba vieną viena po kitos einančių šešiolikos dienų laikotarpį, tačiau tik sudėdami kartu savo poilsio dienas, susitardami tarpusavyje ir pakeisdami kitų pamainų darbuotojus.

20. Pagal pamaininio darbo sistemą kiekvienas darbuotojas per metus turi dirbti 182 dienas ir gauna užmokestį už 24,32 atostogų dienos: nuo 7,515 GBP, mokamų už darbo valandą, 6,629 GBP buvo mokami už realiai dirbtą laiką, o papildomi 88,6 penso – kaip užmokesčio už atostogas priedas.

21. Taigi darbuotojams iš esmės mokama tik už tas keturias dienas, kurias jie dirba, bet nemokama už kitas keturias dienas, kurias jie nedirba. Jiems mokamas valandinio darbo atlyginimas buvo padidintas, įskaitant į jį užmokestį už atostogas. Valandinis atlyginimas taip pat mokamas ir už viršvalandžius, todėl viršvalandžius dirbantys darbuotojai gauna ir bazinio atlyginimo, ir užmokesčio už atostogas priedą.

22. 2001 m. rugsėjo 3 d. pareikštais ieškiniais J. C. Caulfield, C. F. Caulfield ir K. V. Barnes (toliau – ieškovai pagrindinėje byloje) kreipėsi į Mančesterio *Employment Tribunal*, reikalaudami priteisti iš *Marshalls Clay Products Ltd* (toliau – atsakovė) sumokėti jiems už kasmetines atostogas nuo 1998 m. spalio 1 d. iki 2001 m. rugsėjo 3 dienos.

23. 2002 m. gruodžio 12 d. Sprendimu, Mančesterio *Employment Tribunal* patenkino šių trijų ieškovų ieškinius ir nusprendė, kad jiems priklausančios kompensacijos suma bus nustatyta vėliau.

24. Atsakovė šį sprendimą apeliacine tvarka apskundė *Employment Appeal Tribunal*.

25. 2003 m. liepos 25 d. *Employment Appeal Tribunal* patenkino atsakovės apeliacinį skundą.

2. Byla *Clarke prieš Frank Staddon Ltd*

a) Bylos aplinkybės

26. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad M. J. Clarke (toliau – ieškovas pagrindinėje byloje) nuo 2001 m. balandžio 2 d. iki 2001 m. birželio 23 d. dirbo *Frank Staddon Ltd* (toliau – atsakovė) bendrovėje subrangovinės sutarties pagrindu (*construction industry scheme*) kaip fiktyviai laisvai samdomas darbuotojas. Vis dėlto visiškai aišku, kad ieškovas pagrindinėje byloje naudojosi teisėmis, kurias numato direktyva ir 1998 m. *Working Time Regulations*.

27. Nuo 2001 m. birželio 24 d. iki 2001 m. liepos 24 d. ieškovas pagrindinėje byloje atostogavo, už atostogų laikotarpį jam mokama nebuvo.

28. Ieškovo pagrindinėje byloje sutartyje buvo nurodyta:

„Visos sumos už mokamas atostogas ir mokamas nedarbo dienas yra įskaičiuotos į dienos atlyginimą."

Toje pačioje sutartyje prie užrašo „Atlyginimo dydis" ranka buvo parašyta pastaba:

„Bazinis atlyginimas 8,689 atostogos 0,756 = 85 GBP per dieną"

29. 2001 m. rugpjūčio algalapyje pateikiamas toks pats skaičiavimas. Tačiau 85 GBP už dieną tarifas taikomas tik nuo 2001 m. birželio 24 dienos. Iki tol atsakovė nebuvo nustačiusi, kurią dienos atlyginimo dalį sudaro už atostogas mokama suma.

b) Nacionalinis procesas

30. 2001 m. lapkričio 20 d. *Employment Tribunal* pateiktame ieškinyje ieškovas pagrindinėje byloje pareikalavo priteisti iš atsakovės sumokėti jam už kasmetines atostogas, sukauptas per laikotarpį nuo 2001 m. balandžio 2 d. iki 2001 m. lapkričio 16 d., kai jis dirbo atsakovei.

31. 2002 m. balandžio 19 d. Sprendimu *Employment Tribunal* atmetė ieškovo pagrindinėje byloje ieškinį.

32. Ieškovas pagrindinėje byloje šį sprendimą apskundė *Employment Appeal Tribunal.*

33. 2003 m. liepos 25 d. *Employment Appeal Tribunal* atmetė ieškovo apeliacinį skundą.

3. Bylos C-257/04 prejudiciniai klausimai

34. Ieškovai šiuose dviejuose nacionaliniuose procesuose *Employment Appeal Tribunal* sprendimą apeliacine tvarka apskundė *Court of Appeal.* Šis teismas, atsižvelgdamas į aiškiai skirtingas Anglijos *Employment Appeal Tribunal* ir Škotijos *Inner House of the Court of Session* teismų nuomones bei į tą faktą, kad Teisingumo Teisme jau nagrinėjama byla *Robinson-Steele,* nusprendė pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą.

35. Taigi 2004 m. birželio 25 d. Nutartimi *Court of Appeal* nusprendė Teisingumo Teismui pateikti šiuos prejudicinius klausimus:

1. Ar darbdavio ir darbuotojo sutarties galią turintis susitarimas, kuriame numatoma, kad konkreti darbuotojo atlyginimo dalis yra mokama kaip užmokestis už jo atostogas (toks susitarimas vadinamas užmokesčio už atostogas įskaitymu), pažeidžia darbuotojo teisę į kasmetines mokamas atostogas Direktyvos 93/104/EB 7 straipsnio 2 dalies prasme?

2. Ar atsakymas į pirmąjį klausimą būtų kitoks, jei darbuotojo atlyginimas prieš tokio privalomo susitarimo įsigaliojimą ir po jo nesiskirtų, ir todėl tokiu susitarimu nebūtų numatytas papildomas užmokestis darbuotojui, o atvirkščiai, jo gaunamo darbo užmokesčio dalis būtų laikoma užmokesčiu už atostogas?

3. Jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar (direktyvos) 7 straipsnyje numatyta teisė į kasmetines mokamas atostogas būtų pažeidžiama, jei tokie mokėjimai būtų įskaitomi į reikalavimą, kylantį iš direktyvoje numatytos teisės?

4. Ar iš Direktyvos 93/104/EB 7 straipsnio išplaukianti pareiga užtikrinti, jog kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į mažiausia keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas, reiškia, kad darbuotojas užmokestį už atostogas gautų

tą mokėjimo laikotarpį, kurį jis ima savo kasmetines atostogas, ar 7 straipsnyje numatyto reikalavimo bus laikomasi ir tada, jei užmokestis bus mokamas dalimis visus metus?

IV — Dėl prejudicinių klausimų

A — *Pirminės pastabos*

36. Iš anksto nurodytina, kad, remiantis nusistovėjusia teismo praktika, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas yra kompetentingas nuspręsti, ar yra būtinybė pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą [6]. Jei kyla abejonių, ar teisingai suformuluoti klausimai vertinant bylą Bendrijos teisės požiūriu, Teisingumo Teismas prireikus turi teisę iš naujo suformuluoti prejudicinius klausimus [7].

37. EB 234 straipsnyje nustatyta, kad Teisingumo Teismas, nagrinėdamas prašymus priimti prejudicinį sprendimą, turi pateikti ir Bendrijos teisės išaiškinimą. Atsižvelgiant į pirmąjį prejudicinį klausimą byloje C-131/04, iš pradžių reikia konstantuoti, kad esant tokioms aplinkybėms ne tiek svarbu, kiek nacionalinės teisės nuostatos atitinka antrinės teisės nuostatą; daug svarbiau, kiek tam tikros nacionalinės teisės nuostatos prieštarauja tam tikrai antrinės teisės nuostatai.

38. Taigi palyginus su pirmuoju prejudiciniu klausimu byloje C-257/04 ir atsižvelgus į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pastabas tampa aišku, kad šioje byloje – o kartu ir byloje C-131/04 – ne tiek svarbu, ar tam tikros nacionalinės teisės nuostatos prieštarauja Bendrijos teisei; daug svarbiau, ar atsižvelgiant į direktyvos 7 straipsnio turinį toks šios nacionalinės teisės nuostatos aiškinimas, kad ji atitiktų direktyvą, reikštų tai, jog tam tikros darbo sutarčių ar kolektyvinių sutarčių nuostatos dėl užmokesčio už atostogas įskaičiavimo į įprastą darbuotojo atlyginimą (*rolled-up holiday pay*) yra negaliojančios.

39. Todėl, atsižvelgus į pirmąjį, antrąjį ir ketvirtąjį prejudicinius klausimus byloje C-257/04, reikia iš naujo suformuluoti pirmąjį prejudicinį klausimą byloje C-131/04 ir jį suprasti taip, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar darbo sutarties arba kolektyvinės sutarties sąlyga dėl užmokesčio už atostogų

6 — 2001 m. gruodžio 6 d. Sprendimas *Clean Car Autoservice* (C-472/99, Rink. p. I-9687, 13 punktas) ir 2003 m. sausio 7 d. Sprendimas *Banque internationale pour l'Afrique occidentale (BIAO)* (C-306/99, Rink. p. I-1, 88 punktas).

7 — Teisingumo Teismas, remdamasis nusistovėjusia teismo praktika, visada stengiasi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui pateikti naudingas nuorodas dėl jo nagrinėjamo teisinio ginčo vertinimo. Apie tai žr., pavyzdžiui, 2000 m. liepos 4 d. Sprendimą *Haim* (C-424/97, Rink. p. I-5123, 58 punktas) ir 2000 m. rugsėjo 12 d. Sprendimą *Geffroy* (C-366/98, Rink. p. I-6579, 20 punktas).

laikotarpius mokėjimo kartu su atlyginimu prieštarauja iš direktyvos 7 straipsnio išplaukiančiai kiekvieno darbuotojo teisei į mokamas kasmetines atostogas.

40. Prašymą dėl prejudicinio sprendimo C-257/04 byloje pateikęs teismas teisingai pažymi, kad nei direktyvoje, nei ją perkeliančiosiose nacionalinės teisės nuostatose nėra aiškiai reglamentuotos tokios nuostatos. Šiame kontekste nacionaliniams teismams reikia priminti jų pareigą nacionalinės teisės nuostatas, ypač tas, kurios buvo priimtos siekiant perkelti direktyvą į nacionalinę teisę, aiškinti taip, kad jos atitiktų Bendrijos teisę ir kartu direktyvą.

41. Atsižvelgiant į abiejų prašymų priimti prejudicinį sprendimą pagrindą, kad, nacionalinių teismų nuomone, reikia pateikti nacionalinės teisės nuostatų išaiškinimą [8], Teisingumo Teismas šiose bylose turi ne tik nuspręsti dėl Direktyvos 93/104 perkėlimo į Jungtinės Karalystės teisę, bet ir pateikti atitinkamų Bendrijos teisės nuostatų išaiškinimą prašymus priimti prejudicinius sprendimus pateikusiems teismams, kuris, vertinant ginčijamas sutartines nuostatas dėl įskaičiuoto užmokesčio už atostogas, jiems padėtų taip išaiškinti nacionalinės teisės nuostatas, kad šios kuo labiau atitiktų direktyvą.

8 — Perskaičius abiejų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusių teismų pastabas, būtent paaiškėja, kad Anglijos ir Škotijos teismai direktyvą perkeliančias nuostatas nurodytų sutarčių atžvilgiu išaiškino skirtingai.

42. Remdamasis nusistovėjusia teismo praktika, Teisingumo Teismas nurodo, kad nacionalinis teismas, „taikydamas nacionalinės teisės aktus, ypač specialiai priimtus siekiant įgyvendinti direktyvos reikalavimus, <...> turi aiškinti nacionalinės teisės aktus <...> kuo labiau atsižvelgdamas į susijusios direktyvos formuluotę ir į jos tikslą, kad būtų pasiektas direktyvoje numatytas rezultatas ir būtų laikomasi EB 249 straipsnio 3 dalies“ [9].

43. Ypač svarbu, kad toks nacionalinės teisės aiškinimo atitinkant Bendrijos teisę principas patvirtintas minėtoje byloje *Pfeiffer ir kt.* kontekste su direktyvos nuostata dėl maksimalaus darbo laiko. Teisingumo Teismas ypač nurodė, kad „prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, nagrinėjantis tokius teisinius ginčus kaip pagrindinė byla, kurie susiję su Direktyvos 93/104 taikymo sritimi ir kurių bylos aplinkybės atsirado pasibaigus direktyvos perkėlimo terminui, privalo, taikydamas nacionalinės teisės nuostatas, specialiai priimtas perke-

9 — 2004 m. spalio 5 d. Sprendimas *Pfeiffer ir kt.* (sujungtose bylose nuo C-397/01 iki C-403/01, Rink. p. I-8835, 113 punktas). Toliau taip pat žr. 1984 m. balandžio 10 d. Sprendimą *Von Colson ir Kamann* (14/83, Rink. p. 1891, 26 punktas); 1990 m. lapkričio 13 d. Sprendimą *Marleasing* (C-106/89, Rink. p. I-4135, 8 punktas) ir 1994 m. liepos 14 d. Sprendimą *Faccini Dori* (C-91/92, Rink. p. I-3325, 26 punktas). Taip pat žr. 1999 m. vasario 23 d. Sprendimą *BMW* (C-63/97, Rink. p. I-905, 22 punktas); 2000 m. birželio 27 d. Sprendimą *Océano Grupo Editorial ir Salvat Editores* (nuo C-240/98 iki C-244/98, Rink. p. I-4941, 30 punktas) ir 2003 m. spalio 23 d. Sprendimą *Adidas-Salomon ir Adidas Benelux* (C-408/01, Rink. p. I-12537, 21 punktas).

liant direktyvą, stengtis jas aiškinti taip, kad jos atitiktų direktyvos tikslus“ [10].

B — *Dėl mokamų kasmetinių atostogų, numatytų Direktyvos 93/104 7 straipsnyje*

1. Teisės į mokamas kasmetines atostogas dalykas

44. Nacionalinės teisės aiškinimo atitinkant Bendrijos teisę principas ypač svarbus tada, kai teisinių ginčų šalys yra privatūs asmenys, kaip ir nagrinėjamame ginče, nes būtent jis užtikrina Bendrijos teisės visišką veiksmingumą. [11].

a) Direktyvos 7 straipsnio 1 dalies formuluotė ir schema

45. Taigi apibendrinant reikia pažymėti, kad abu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusieji teismai savo pirmuoju prejudiciniu klausimu [12] iš esmės klausia, ar susitarimas dėl užmokesčio už atostogas įskaitymo iš principo prieštarauja teisei į mokamas kasmetines atostogas pagal direktyvos 7 straipsnį.

46. Direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje garantuojama besąlyginė darbuotojo teisė į keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas. Teisingumo Teismas tai jau yra patvirtinęs savo 2001 m. birželio 26 d. Sprendime *BECTU* [13], kuriame jis pažymi, kad, pirma, „<...> Direktyvos 93/104 7 straipsnio 1 dalyje valstybėms narėms, atsižvelgiant į siektinus tikslus, numatytos aiškios ir apibrėžtos pareigos“ [14], ir, antra, kad čia kalbama apie darbuotojo [15] „individualią teisę“ [16].

Norint atsakyti į šį klausimą iš pradžių reikia išnagrinėti teisės į mokamas kasmetines atostogas, numatytas direktyvos 7 straipsnyje, turinį ir taikymo sritį.

47. Nors direktyvos 7 straipsnio 1 dalies formuluotė pateikia principinį šios teisės pripažinimą, čia esama tik keletas nuorodų,

10 — Sprendimas *Pfeiffer* ir kt. (minėtas 9 išnašoje, 117 punktas).

11 — Taip pat žr. sprendimą *Pfeiffer* ir kt. (minėtas 9 išnašoje, 114 punktas): „Reikalavimas nacionalinę teisę aiškinti pagal Bendrijos teisę išplaukia iš pačios EB sutarties sistemos, nes ji leidžia bylą nagrinėjančiam nacionaliniam teismui pagal savo kompetenciją užtikrinti visišką Bendrijos teisės veiksmingumą.“

12 — Taip pat ir bylos C-257/04 ketvirtasis klausimas, kuris turi būti nagrinėjamas kartu su šiais klausimais.

13 — Byla C-173/99 (Rink. p. I-4881).

14 — 34 punktas.

15 — 35 punktas.

16 — Taip pat žr. 43 punktą: „Todėl kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingos svarbos Bendrijos socialinės teisės principu <...>“ Toliau žr. 2004 m. kovo 18 d. Sprendimą *Merino Gómez* (C-342/01, Rink. p. I-2605, 31 punktas): „<...>Direktyvos 93/104 7 straipsnio 1 dalį reikia suprasti taip, kad, ją įgyvendinant nacionalinės teisės aktais, bet kuriuo atveju turi būti užtikrinta teisė į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas“.

kaip darbdaviai turėtų vykdyti tam tikras savo pareigas. Dėl „teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygų" nurodoma tik „pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką <...>"

48. Direktyvos 7 straipsnio 1 dalies formuluotėje nustatyta, kad darbuotojas turi teisę į „faktinį poilsio laikotarpį" [17], kurio metu jam toliau mokamas atlyginimas [18]. Tačiau tebėra neaišku, pagal kokius principus bus atlyginta už atitinkamus atostogų laikotarpius. Taigi dar neatsakyta, kaip turi būti mokamas atitinkamas atlyginimas – ar atostogų metu, ar prieš joms prasidedant, ar joms pasibaigus. Nuoroda į nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką gali būti suprasta netgi taip, kad direktyva didžiąja dalimi patiki valstybėms narėms užpildyti tam tikras nuostatos spragas.

49. Nagrinėjant direktyvos schemą toliau reikia pažymėti, kad joje kitų nuostatų, kurios reglamentuotų šį klausimą, nėra. Direktyvos 15 straipsnyje toliau bendrai numatyta, kad direktyva leidžia taikyti arba priimti nacionalinės teisės aktus, kurie darbuotojams palankesni saugos ir sveikatos apsaugos atžvilgiu. 17 straipsnyje nustatyta, kad valstybės narės arba socialiniai partneriai tam tikromis aplinkybėmis gali nukrypti tik nuo keleto pabaigoje išvardytų direktyvos nuostatų. Tačiau direktyvos 7 straipsnio nėra tarp tų nuostatų, nuo kurių aiškiai leidžia nukrypti direktyva, kaip Teisingumo Teismas jau yra konstatavęs byloje *BECTU* [19].

b) Minimalių kasmetinių atostogų prasmė ir tikslas

50. Teisingumo Teismas sprendime *BECTU* [20] jau turėjo galimybę išnagrinėti direktyvos 7 straipsnio 1 dalies *ratio legis*.

51. Direktyvos tikslas – nustatyti minimalius reikalavimus, kurie skirti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygoms pagerinti būtent derinant nacionalinės teisės aktus, reglamentuojančius darbo laiką [21]. Teisingumo Teismas tai aiškina remdamasis, pirma, direktyvos teisiniu pagrindu – būtent EB 138 straipsniu (anksčiau – EB sutarties 118a straipsnis), kuriuo siekiama užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, antra, direktyvos pirmos, ketvirtos, septintos ir aštuntos konstatuojamųjų dalių formuluotėmis bei jos 1 straipsnio 1 dalimi.

17 — Žr. sprendimą *Merino Gómez* (minėtas 16 išnašoje, 30 punktas).

18 — Toliau Direktyvos 93/104 7 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad teisė į minimalias mokamas kasmetines atostogas negali būti pakeista pinigine kompensacija.

19 — 41 punktas.

20 — Minėtas 13 išnašoje.

21 — Sprendimas *BECTU* (minėtas 13 išnašoje, 37 punktas).

52. Remiantis šiomis nuostatomis, siekiama suderinti darbo laiko organizavimą Bendrijoje ir, nustatant minimalius poilsio laikotarpius bei atitinkamas poilsio pertraukas [22], darbuotojams užtikrinti geresnę saugą ir sveikatos apsaugą.

53. Tam, kad tikrai būtų pasiekta geresnės darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos, būtina, kad darbuotojui numatyti poilsio laikotarpiai, taigi ir kasmetinės atostogos, būtų iš tiesų suteikti [23]. Todėl direktyvos 7 straipsnio 2 dalis draudžia minimalias mokamas kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai nutraukiami darbo santykiai.

54. Veiksmingai užtikrinti teisę į atostogas – vadinasi, sudaryti darbuotojui tokias sąlygas, kad jis iš tiesų galėtų išeiti jam priklausančių atostogų ir nebūtų faktinių aplinkybių verčiamas jomis nepasinaudoti. Šiam tikslui mokamas atlyginimas už atostogų laiką, taigi suteikiama garantija į minimalias mokamas kasmetines atostogas.

55. Taigi reikia pažymėti, kad direktyvos 7 straipsnyje numatant teisę į minimalias mokamas kasmetines atostogas pabrėžiamas ne tiek užmokestis už atitinkamus laikotarpius, kiek pati galimybė veiksmingai pasinaudoti atitinkamomis atostogomis. Dabar, atsižvelgiant į pagrindines bylas ir skirtingas jų aplinkybes, reikia išanalizuoti, kaip ginčijami kasmetinių atostogų apmokėjimo metodai veikia galimybės pasinaudoti atostogomis veiksmingumą.

2. Kaip *rolled-up holiday pay* galėtų pažeisti teisę į mokamas kasmetines atostogas, numatytą direktyvos 7 straipsnyje?

a) Proceso šalių pagrindiniai argumentai

i) Ieškovų pagrindinėse bylose pastabos

56. C. D. Robinson-Steele byloje C-131/04 savo pastabų Teisingumo Teismui nepateikė.

57. Ieškovų pagrindinėje byloje C-257/04 nuomone, direktyvos 7 straipsnis reikalauja, kad apmokėjimas būtų vykdomas per tą laikotarpį, kuriuo darbuotojui būtų buvę mokama, jei jis būtų dirbęs toliau. Jei apmokėjimas vykdomas ne tuo laikotarpiu, tada tai – arba kompensacija, kuri priešta-

22 — Aštunta konstatuojamoji dalis yra itin svarbi ir jos ištrauka skamba taip: „Norint užtikrinti Bendrijos darbuotojų saugą ir sveikatą, jiems turi būti suteikiami minimalūs dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laikotarpiai bei atitinkamos pertraukos;..."

23 — 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimas *Jaeger* (C-151/02, Rink. p. I-8389, 70 punktas).

rauja direktyvos 7 straipsnio 2 daliai, arba mechanizmas, kuris trukdo arba riboja galimybę pasinaudoti atostogomis ir todėl yra neleistinas. Ypač sistema *rolled-up holiday pay* trukdo darbuotojams pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis. Tai, kad darbuotojas, dirbdamas kiekvieną savaitę, uždirba daugiau, tampa svarbiu motyvu ypač mažai uždirbantiems darbuotojams neimti atostogų.

58. Be to, būtinybė „sutaupyti" užmokestį už kasmetines atostogas trukdo išeiti atostogų per pirmąjį pusmetį.

59. Taip pat sunku patikėti, kad visų pirma mažai uždirbantys darbuotojai galėtų sutaupyti kiekvieną savaitę už atostogas mokamą sumos dalį ir jos neišleisti. Todėl ir nėra finansinės galimybės pasinaudoti atostogomis, ypač jei atitinkamais metais darbo fazė dar nebuvo pakankamai ilga.

ii) Atsakovių pagrindinėse bylose pastabos

60. Atsakovės pagrindinėse bylose, atitinkamai *R. D. Retail Services* (byloje C-131/04) ir *Marshalls Clay Products* ir *Frank Staddon* (byloje C-257/04) mano, kad užmokesčio už kasmetines atostogas dalies mokėjimas kartu su baziniu atlyginimu neprieštarauja direktyvai, jei dėl tokio įskaičiuoto užmokesčio buvo susitarta. Jos motyvuoja tuo, kad direktyvos 7 straipsnyje numatyta tik absoliuti ir besąlyginė teisė į bent keturias savaites mokamų atostogų. Tačiau nei 7 straipsnio formuluotė, nei tikslas nereikalauja, kad užmokestis už kasmetines atostogas būtų mokamas tam tikru būdu ar tam tikru laiku. Pagal direktyvos 7 straipsnio 1 dalį „teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygos" paliekamos reglamentuoti nacionalinei teisei. Ir kol tai netrukdo šia teise veiksmingai naudotis, yra suderinama su Bendrijos teisės reikalavimais.

61. Be to, šia direktyva siekiama užtikrinti apsauga neturi kurti nepagrįstų administracinių, finansinių ir teisinių kliūčių ir neturi riboti lankstumo. Dėl pačios teisės ir sąlygų pasinaudoti ja atskyrimo, rodančio direktyvos siekimą sukurti pusiausvyrą tarp darbuotojo saugos ir sveikatos apsaugos ir poreikio lanksčiai taikyti teisės aktus, abi atsakovės rėmėsi Teisingumo Teismo sprendimu byloje C-173/99 ir generalinio advokato A. Tizzano išvada minėtoje byloje.

62. Darbuotojo juk negalima priversti imti atostogų. Jis visada pats gali nuspręsti, ką veiks jam priklausančių atostogų metu. Taigi per savo atostogas jis gali dirbti kitam

darbdaviui. Ir tai negali būti laikoma direktyvos 7 straipsnyje numatytų reikalavimų pažeidimu. Be to, darbuotojai yra pajėgūs taip valdyti savo finansinius išteklius, kad galėtų prisitaikyti prie sistemos, pagal kurią užmokestis už atostogas įskaičiuojamas į atlyginimą.

iii) Jungtinės Karalystės vyriausybės pastabos

63. Jungtinės Karalystės vyriausybė taip pat mano, kad sistema, pagal kurią užmokestis už kasmetines atostogas įskaičiuojamas į atlyginimą, yra leistina. Nei direktyvos 7 straipsnio 1 dalies formuluotė, nei tikslas nereikalauja, kad mokama būtų tam tikru laiko momentu. Atvirkščiai, direktyvos 7 straipsnio 1 dalies formuluotė, kaip ir jos konstatuojamųjų dalių formuluotės, pateikdamos nuorodą į nacionalinės teisės aktus ir praktiką, rodo, kad įgyvendinant direktyvą gali būti reikalingas tam tikras lankstumas. Be to, čia galioja subsidiarumo principas. Šiame kontekste ir Jungtinės Karalystės vyriausybė remiasi sprendimu bei išvada byloje C-173/99.

64. Direktyvos 7 straipsnis perkeliamas atitinkamai Taisyklių 16 straipsniu, kuriame numatyta suteikti darbuotojui pageidaujamas kasmetines atostogas ir apmokėti už šį laikotarpį. Taigi direktyvos 7 straipsnio reikalavimai įgyvendinti su sąlyga, kad nacionalinės teisės aktai ir praktika teisės į mokamas kasmetines atostogas nepaverčia iliuzija.

65. Taigi pasiūlytas išaiškinimas nereikštų, kad darbuotojams trukdoma pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis. Juk pats darbdavys negali vienpusiškai nustatyti sistemos *rolled-up payment*; atvirkščiai, tam būtinas susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo, todėl toks susitarimas galimas tik tada, kai darbuotojui iš tiesų mokama ir kai šis užmokestis apskaičiuojamas teisingai.

66. Dar daugiau, susitarus dėl *rolled-up payment*, darbuotojui už kasmetines atostogas mokama iš anksto net tada, jei darbuotojas atostogomis pasinaudoja darbo santykių laikotarpio pabaigoje. Darbuotojas pats turėtų atitinkamai pasirūpinti, kad dalimis mokamas užmokestis už atostogas nesutrukdytų jam pasinaudoti teise į jas. Be to, užmokesčio už atostogas įskaičiavimo į atlyginimą sistema yra teisingiausia ir paprasčiausia įdarbinant darbuotojus trumpam laikotarpiui, nes susiklosčius atitinkamoms aplinkybėms jų darbo santykiai gali nutrūkti dar prieš jiems pareiškiant teisę į atostogas ar apmokėjimą. Todėl nėra jokio pagrindo, kad 7 straipsnyje būtų reikalaujama mokėti užmokestį už kasmetines atostogas tam tikru laiko momentu.

67. Be to, užmokesčio mokėjimas tuo laikotarpiu, kuriuo imamos atostogos, sukeltų didelių administracinio pobūdžio sunkumų darbdaviui, ypač laikinai ar trumpam priimtų darbuotojų atžvilgiu, – o tai prieštarautų direktyvos konstatuojamosioms dalims. Mokant dalimis nereikia skaičiuoti, kiek kiekvienu atveju reikia sumokėti už imamas mokamas kasmetines atostogas. Be to, dėl darbo pobūdžio, galimas dalykas, taip pat dažnai kiltų problemų, jei darbuotojas esant tam tikrai darbo fazei pareikalautų jam suteikti atostogas.

iv) Airijos Respublikos pastabos

68. Airijos *Chief State Solicitor* savo rašytinėse pastabose byloje C-257/04 nurodo, kad direktyvos 7 straipsnio 1 dalies formuluotė „minimalios mokamos atostogos" suprantama taip, jog darbuotojui turi būti sumokama per atostogų laikotarpį arba prieš pat prasidedant šiam laikotarpiui. O taikant sistemą, pagal kurią užmokestis už atostogas įskaičiuojamas į atlyginimą, būtent per atostogas darbuotojui nemokama.

69. Direktyvos tikslas, kuriuo siekiama geresnės darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos, reikalauja užtikrinti, kad darbuotojas ne tik turėtų teisę į atostogas, bet ir iš tiesų galėtų jomis pasinaudoti. Tačiau užmokesčio už atostogas įskaičiavimas į atlyginimą, atvirkščiai, skatina jų neimti, nes iš darbuotojų reikalaujama imti atostogas, per kurias jiems nemokamas atlyginimas, o juk kai jie dirba, jiems reguliariai kiekvieną savaitę arba kiekvieną mėnesį mokamas atlyginimas. Tai prieštarauja direktyvos tikslams – neleisti, kad darbuotojams, užuot suteikus kasmetines atostogas, būtų mokama piniginė kompensacija.

v) Komisijos pastabos

70. Atsižvelgiant į tai, kad atlyginimo mokėjimas per atostogų laikotarpį nėra savitikslis dalykas, o tik priemonė, kuria siekiama užtikrinti, jog minimaliu atostogų laikotarpiu būtų galima iš tiesų pasinaudoti be finansinių apribojimų, susitarimas dėl užmokesčio už atostogas neprieštarautų direktyvai, jei jis užtikrintų, kad darbuotojas veiksmingai naudotųsi keturių savaičių minimaliomis kasmetinėmis atostogomis ir kad jam už šį laikotarpį būtų mokamas toks atlyginimas kaip ir dirbant.

71. Kadangi direktyva nenurodo, kaip turi būti siekiama šio tikslo, pačios valstybės narės turi nuspręsti, kaip bus mokama už atostogas. Tačiau tuo negalima sukurti sąlygų panaikinti pačią teisę į kasmetines atostogas.

72. Kadangi į valandinį atlyginimą įskaičiuotas užmokestis už atostogas mokamas neatsižvelgiant į tai, ar darbuotojas pasinaudoja, ar nepasinaudoja atitinkamomis atostogomis, ir nėra jokios priemonės, kuri užtikrintų, kad darbuotojas iš tiesų išeitų keturių savaičių atostogų, tai prieštarauja pagrindiniam reikalavimui užtikrinti bent keturių savaičių kasmetines atostogas, o kartu ir direktyvos formuluotei bei jos tikslui.

73. Užmokesčio už atostogas įskaičiavimo sistema gali darbuotojus itin skatinti neimti atostogų. Be to, šia sistema piktavališkai gali pasinaudoti darbdaviai, kurie nepageidauja, kad jų darbuotojai iš tiesų išeitų atostogauti.

74. Todėl Komisija mano, kad sistema *rolled-up holiday pay* yra nesuderinama su direktyvos 7 straipsniu, nes ji negali užtikrinti, kad bus iš tiesų paimtos minimalios keturių savaičių atostogos.

b) Vertinimas

75. Atsižvelgiant į pirmiau išdėstytą [24] direktyvos 7 straipsnio esminio reikalavimo turinį atrodytų, kad užmokesčio už atostogas įskaičiavimas, kaip antai ginčijami susitarimai pagrindinėse bylose, galėtų būti suderinamas su direktyvos tikslais tik tada, jei tokiais susitarimais dėl užmokesčio įskaičiavimo būtų užtikrinama, kad darbuotojas iš tiesų gali išeiti jam priklausančių atostogų. Ar tam tikras susitarimas, kaip antai nagrinėjami susitarimai dėl *rolled-up holiday pay*, prieštarauja veiksmingai galimybei pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis, galutinai nuspręsti gali tik nacionalinis teismas, atsižvelgdamas į visas kiekvienos bylos aplinkybes, ypač į visus sutarties dokumentus.

76. Todėl toliau galima tik bendrai analizuoti, kaip nagrinėjamos taisyklės trukdo pasinaudoti teise, kurią suteikia direktyvos 7 straipsnis, ir ar galimas teisės, numatytos direktyvos 7 straipsnyje, pažeidimas gali būti pateisintas lankstumo reikalavimu.

i) *Rolled-up holiday pay* – kliūtis pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis?

77. Išeiti atostogų iš principo gali ir darbuotojai, kuriems taikoma užmokesčio už ato-

24 — Žr. 46 ir paskesnius punktus.

stogas įskaičiavimo į atlyginimą sistema. Tačiau kyla klausimas, ar tai, kad užmokestis už minimalias atostogas mokamas visu užimtumo periodu, nesukuria tokių faktinių aplinkybių, kuriomis darbuotojas verčiamas nepasinaudoti savo teise į atostogas. O tai jau prieštarautų direktyvos tikslui veiksmingai užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą. Teisingumo Teismas dėl poilsio laikotarpių jau yra pažymėjęs, kad poilsio laikotarpiai direktyvoje numatyti, siekiant kiek įmanoma kovoti su darbuotojų saugos ir sveikatos blogėjimu, kuris tikėtinas tuo atveju, jei darbo fazės būtų sumuojamos nedarant reikalingų pertraukų [25].

78. Iš pradžių Jungtinės Karalystės vyriausybė daro gana pagrįstą prielaidą, kad iš principo darbuotojai yra pajėgūs taip tvarkyti savo finansus, jog imdami atostogas galėtų disponuoti ta atlyginimo dalimi, kuri buvo mokama kaip užmokestis už atostogas. Bet dėl tokio šios prielaidos pagrindimo verta pasiginčyti. Reikėtų pastebėti, kad, pirma, mažai uždirbančiųjų dispozicijos laisvė nuspręsti, kokiu laiku ir kokioje pamainoje jie dažniausiai galėtų dirbti, yra mažesnė negu kitų darbuotojų: mažai uždirbantieji dažniausia būna priversti didžiąją savo atlyginimo dalį, jeigu ne visą atlyginimą, skirti pragyvenimui, todėl pavojus, kad įskaičiuota užmokesčio už atostogas dalis bus išleista ne pagal paskirtį, neišvengiamas. Būtent tokiems mažas pajamas gaunantiems darbuotojams galimybė daugiau dirbant ir neimant atostogų daugiau ir uždirbti atrodo labai patraukli. Taigi jei jie neimdami atostogų dirba be pertraukų, jiems ne tik toliau mokamas atlyginimas už atostogų laikotarpį, bet ir reguliarus atlyginimas už tą laikotarpį, per kurį jie papildomai dirba, nors už šį laikotarpį (keturias savaites per metus) jau buvo sumokėta įskaičiavus į atlyginimą užmokestį už atostogas. Be to, reikėtų atsižvelgti į tai, kad Jungtinės Karalystės vyriausybės nurodytą galimybę, jog kiekvienas gali „asmeniškai pasirūpinti atostogomis", galima įgyvendinti tik su sąlyga, kad darbuotojui bus aiškiai nurodoma, kokią savo atlyginimo dalį jis turėtų išleisti savo atostogoms finansuoti. Kitaip tariant tam, kad būtų galima finansiškai pasirūpinti atostogomis, susitarimas dėl *rolled-up holiday pay* turi būti skaidrus [26].

79. Ir kitos priežastys verčia abejoti tuo, ar susitarimai dėl užmokesčio už atostogas įskaitymo neprieštarauja direktyvos 7 straipsnio 1 dalies tikslams. Jau konstatuojamoje dalyje darbuotojo sveikatos apsauga ir sauga laikoma ne tik individualiu darbuotojo interesu, bet ir bendruoju interesu, todėl darytina išvada, kad negalima vien paties darbuotojo atsakomybei palikti, kad šis atpažintų ir tinkamai panaudotų atlyginimą, kuris jam

25 — Sprendimas *Jaeger* (minėtas 23 išnašoje, 92 punktas).

26 — Dėl skaidrumo reikalavimo taip pat žr. toliau pateiktus antrojo prejudicinio klausimo argumentus byloje C-257/01 (101 ir paskesni punktai).

mokamas atsižvelgiant į jo teisę į atostogas, tačiau kaip toks gali būti ir neįvardytas. Beje, darbuotojas neprivalo imti atostogų ar jų naudoti poilsio reikmėms. Todėl siekiant pateikti direktyvos išaiškinimą, kuriuo būtų atsižvelgta į jos tikslą, praktiškai negalima pritarti susitarimams, kurie galėtų sudaryti sąlygas dirbti be poilsio neimant minimalių atostogų [27]. Čia nagrinėjamų susitarimų dėl įskaityto užmokesčio už atostogas neigiamą poveikį direktyvos tikslams, ko gera, įžvelgė ir Jungtinės Karalystės vyriausybė, mat ji pripažįsta, kad laikinai dirbantis darbuotojas susiduria su praktiniais sunkumais, kai pageidauja išeiti priklausančių atostogų per darbo periodą, o ne jam pasibaigus.

80. Atsižvelgiant į šiuos argumentus ir teisės į minimalias mokamas kasmetines atostogas tikslą, galima daryti išvadą, kad nacionalinės teisės aktus aiškinti atitinkant Bendrijos teisę reikia taip, jog privatūs teisiniai susitarimai dėl užmokesčio už atostogas įskaičiavimo į atlyginimą tik tada gali būti teisėti, jeigu jais darbuotojui kartu užtikrinama ir veiksminga galimybė pasinaudoti minimaliomis kasmetinėmis atostogomis.

ii) „Lankstumo reikalavimo" patikrinimas

81. Direktyvos 17 konstatuojamoje dalyje numatyta: „atsižvelgiant <...>, kad dėl darbo laiko organizavimo atskiroje įmonėje iškils klausimų, <...> tam tikros šios direktyvos nuostatos būtų taikomos lanksčiau, kartu užtikrinant principų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos laikymąsi".

82. Čia reikėtų dar kartą prisiminti teisės į mokamas kasmetines atostogas reikšmę, kuri įtvirtinta 1989 m. gruodžio 9 d. priimtos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos, cituojamos direktyvos ketvirtoje konstatuojamojoje dalyje, 8 ir 19 punktuose. Remiantis Teisingumo Teismo praktika, ši teisė yra ypač svarbus Bendrijos socialinės teisės principas [28]. Kadangi direktyva atitinkamai išimties dėl šios teisės nenumato [29], net bet koks šios teisės apribojimas turi būti grindžiamas labai svariomis priežastimis.

27 — Priešingai atsakovų pagrindinėse bylose nuomonei ir Nyderlandų vyriausybės žodinėms pastaboms, kurios tikriausia buvo skirtos kitai teisme nagrinėjamai bylai (C-124/04, *Federatie Nederlandse Vakbeweging prieš Niederlande*), šiose bylose svarbiausia – pateikti direktyvą atitinkantį nacionalinės teisės išaiškinimą, o ne atsakyti į klausimą, ar tiksliai perkeliant Direktyvą 93/104 reikėtų numatyti pareigą darbuotojui – pasinaudoti atostogomis, – šiuo atveju poilsio reikmėms. Šutarties nuostatose numatyto užmokesčio už atostogas įskaičiavimas su Bendrijos teise nesuderinamas ne todėl, kad darbuotojas nėra įpareigojamas realiai išeiti atostogų, o todėl, kad jis finansiškai skatinamas atsisakyti „teisės į poilsį", kuri numatyta direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje.

28 — Sprendimas *BECTU* (minėtas 13 išnašoje, 43 punktas); taip pat sprendimas byloje C-342/01 (minėtas 16 išnašoje, 29 punktas).

29 — Šia prasme žr. direktyvos 17 ir 18 straipsnius.

83. Todėl paprasčiausias administracinių sąnaudų mažinimas tam jokiu būdu nėra pakankama priežastis, nes tai pasiteisinimas, grindžiamas ekonominėmis priežastimis. Tai, kad tikslo užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą neturėtų nusverti grynai ekonominės priežastys, yra numatyta direktyvos penktoje konstatuojamojoje dalyje [30]. Direktyvoje numatytas darbo laiko organizavimas taip pat gali turėti poveikį smulkioms bei vidutinėms įmonėms, todėl reikia atsižvelgti į tai, kad EB sutarties 118a straipsnyje (dabar – EB 138 straipsnis), kuris yra direktyvos teisinis pagrindas, numatyta, jog atitinkamos priemonės neturėtų riboti tokių įmonių steigimo ir plėtojimo [31].

84. Vis dėlto yra neaišku, ar nagrinėjami susitarimai tam tikromis aplinkybėmis dėl svarių praktinių priežasčių galėtų būti leistini. Tačiau norint įvertinti tokias priežastis būtina atskirti šiose dviejose pagrindinėse bylose nagrinėjamas darbo laiko organizavimo formas, būtent pamaininį ir laikinąjį darbą.

— Neapibrėžtam laikui įdarbintų darbuotojų pamaininis darbas

85. Tokioje pamaininėje sistemoje egzistuoja ilgalaikiai darbo santykiai [32]. Todėl čia galima numatyti, kokios trukmės atostogų laikotarpiu gali pasinaudoti darbuotojas. Taigi būtų aiškus ir mokamos sumos dydis. Dėl reguliaraus darbo ciklo (pagrindinėje byloje – keturios darbo dienos, keturios poilsio dienos) iš pradžių neaišku, ar čia galima daryti išimtį ir netaikyti principo, kai atlyginimas toliau mokamas per atostogas.

86. O pagrindinėje byloje *Caulfield ir kt. prieš Marshalls Clay* reikia papildomai išnagrinėti, ar susitarimo nuostata dėl įskaičiuoto atlyginimo už atostogas yra susieta su kita, taip pat ginčijama, nuostata dėl atostogų, pagal kurią atostogas sudaro tik sumuojami poilsio laikotarpiai. Ir poilsio, ir atostogų laikotarpiai atitinka tuos pačius darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos tikslus, kurių siekiama šia direktyva, tačiau jie skiriasi tuo, kad poilsio laikotarpiai turi būti suteikiami dėl darbo laiko organizavimo ypatumų ir todėl jie nedaro įtakos teisei į minimalios trukmės mokamas kasmetines atostogas pagal direktyvos 7 straipsnio 1 dalį. Atrodytų, kad ginčijamoje kolektyvinės sutarties nuostatoje nėra aiškiai atskiriami poilsio laikotarpiai nuo atostogų laikotarpių.

30 — Žr. sprendimą *BECTU* (minėtas 13 išnašoje, 59 punktas) ir sprendimą *Jaeger* (minėtas 23 išnašoje, 67 punktas).

31 — Sprendimas *BECTU* (minėtas 13 išnašoje, 60 punktas), atsižvelgiant į 1996 m. lapkričio 12 d. Sprendimą *Jungtinė Karalystė prieš Tarybą* (C-84/94, Rink. p. I-5755, 44 punktas).

32 — Nuo 85 iki 87 punktuose pateikti argumentai netaikomi pamaininiame darbe dirbančiam laikinajam darbuotojui, kaip yra byloje C-131/04.

87. Tačiau jei darbdavys gali išsamiai pagrįsti, jog susitarime nustatyti poilsio laikotarpiai apskaičiuojami taip, kad jie atitinkamai apima ir atostogų laikotarpius, nes susikeičiant pamainomis gali būti imamos ilgesnės atostogos, tokiu atveju (papildomas) susitarimas dėl įskaičiuoto užmokesčio už atostogas nėra žalingas, nes jis neapriboja veiksmingos galimybės pasinaudoti minimaliomis kasmetinėmis atostogomis – su sąlyga, kad nacionaliniai teismai atsižvelgs į kitas nagrinėjamo atvejo aplinkybes.

— Laikinasis darbas

88. Laikinojo darbo atveju, atvirkščiai, dažnai nėra žinoma, kiek laiko darbuotojas dirbs tam tikram darbdaviui. Todėl perėjimas iš užimtumo fazės į neužimtumo fazę turi panašumų su darbo santykių nutraukimu. Direktyvos 7 straipsnio 2 dalyje netgi numatyta galimybė, kad nutraukiant darbo santykius teisę į atostogas galima pakeisti kompensacija. Taigi tam, kad kiekvieną kartą baigiant užimtumo fazę nereikėtų apskaičiuoti įgytos teisės dydžio, iš tiesų, atrodo, būtų tikslingiau numatyti tęstinį mokėjimą dalimis, kad darbdavys laikinajam darbuotojui kaskart apmokėtų per einamuosius metus įgytos teisės į mokamas kasmetines atostogas dalį [33]. Tačiau reikia pripažinti, kad laikinojo darbuotojo statusas darbo rinkoje yra mažiau užtikrintas negu kitų. Todėl nukrypimas nuo principo, draudžiančio pinigine kompensacija pakeisti teisę į kasmetines atostogas, numatytą 7 straipsnio 2 dalyje, reikštų, kad jo padėtis dar labiau pablogėja, o tai, nesiimant priešingo poveikio priemonių, praktiškai nesuderinama su direktyvos tikslu.

89. Šiomis aplinkybėmis siūlau į pirmąjį prejudicinį klausimą byloje C-131/04, taip pat į pirmąjį ir ketvirtąjį prejudicinius klausimus byloje C-257/04 atsakyti taip: nacionaliniai teismai, vertindami individualių ir kolektyvinių sutarčių nuostatas dėl įskaičiuoto užmokesčio už atostogas, privalo patikrinti, ar darbuotojai turi veiksmingą galimybę iš tiesų pasinaudoti teise į jiems priklausančias minimalias kasmetines atostogas. Tokios galimybės paprastai nebūna tada, jei susitarime apsiribojama tuo, kad nustatomas užmokesčio už minimalias kasmetines atostogas mokėjimas kartu su baziniu atlyginimu, bet – net ir atskira sutartimi –

33 — Kai kuriose valstybėse narėse aprašytoji problema buvo išspręsta įsteigus atostogų ir darbo užmokesčio išlyginamąsias kasas. Belgijoje ir Prancūzijoje egzistuoja *Caisses de congés payés* sistema, kai darbdaviai tam tikrai kasai moka įmokas, kuri savo ruožtu apmoka kasmetines atostogas, taigi darbdavys moka užmokestį tik už tą dalį kasmetinių atostogų, teisę į kurią darbuotojas įgijo dirbdamas jam, o darbuotojas gauna užmokestį už atostogas tada, kai išeina atostogų. Panašiai veikia ir Vokietijos statybų sektoriaus atostogų ir darbo užmokesčio išlyginamoji kasa, nors čia teisė į užmokestį už atostogas pirmiausia pareiškiama darbdaviui.

nenumatoma galimybė pasinaudoti atostogomis.

C — *Dėl antrojo ir trečiojo prejudicinio klausimo byloje C-257/04, taip pat dėl antrojo prejudicinio klausimo byloje C-131/04*

90. Jei susitarimas dėl *rolled-up holiday pay* iš principo yra priimtinas, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo antruoju prejudiciniu klausimu byloje C-257/04 klausia, ar toks susitarimas prieštarautų direktyvos 7 straipsniui tada, kai darbuotojo gaunamas atlyginimas prieš šio susitarimo įsigaliojimą ir po jo nesiskirtų ir todėl tokiu susitarimu nebūtų numatytas papildomas užmokestis darbuotojui, bet jo gaunamo darbo užmokesčio dalis būtų laikoma užmokesčiu už atostogas.

91. Jei nagrinėjamas susitarimas dėl įskaičiuoto užmokesčio už atostogas yra nepriimtinas, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikę teismai antruoju prejudiciniu klausimu byloje C-131/04 ir trečiuoju klausimu byloje C-257/04 iš esmės klausia, ar čia nurodyto susitarimo pagrindu jau sumokėtas užmokestis gali būti įskaitomas į reikalavimą, kylantį iš direktyvos 7 straipsnio numatytos teisės į atitinkamas kasmetines atostogas.

1. Dėl būtinybės papildomai prie atlyginimo mokėti užmokestį už atostogas

a) Svarbiausi proceso šalių argumentai

92. M. J. Clarke, ieškovas vienoje iš pagrindinių bylų, t. y. byloje C-257/04, mano, kad prieš 2001 m. rugpjūtį egzistavusi taisyklė nesuderinama su direktyva todėl, jog nebuvo nurodyta, kokią atlyginimo dalį sudaro užmokestis už atostogas. Kadangi atsakovė *Frank Staddon* pradėjo algalapiuose atskirai nurodyti užmokesčio už atostogas dalį tik tada, kai buvo priimtas nagrinėjamas susitarimas dėl įskaičiuoto užmokesčio už atostogas, o tai nebuvo susiję su atlyginimo padidinimu, toks šios užmokesčio dalies išskyrimas prilygsta valandinio atlyginimo sumažinimui šia išskirta užmokesčio dalimi.

93. Bendrovė *Frank Staddon*, su kuria vienintele iš atsakovių tiesiogiai susijęs šis klausimas, savo nuomonės juo neišsakė.

94. Jungtinės Karalystės vyriausybės manymu, ar aplinkybė, kad atlyginimo dydis, prieš išskiriant užmokesčio už atostogas dalį ir po

to, nepakinta, rodo, jog darbuotojams iš tiesų nemokamas užmokestis už atostogas, turi nustatyti nacionaliniai teismai.

95. Komisija mano, kad, taikant užmokesčio už atostogas įskaičiavimo į atlyginimą sistemą, užmokesčio už kasmetines atostogas dalis turėtų būti faktiškai išskirta tam tikru procentu ar atitinkama suma ir nurodoma šalia įprasto (t. y. prieš susitarimą) valandinio atlyginimo už darbą.

96. Airijos Respublikos nuomone, nagrinėti šio klausimą nėra reikalo, nes įskaičiuoto užmokesčio už atostogas sistema ir taip yra nesuderinama su Bendrijos teise.

b) Vertinimas

97. Iš anksto nurodytina, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo klausimu, kaip matyti, atsižvelgia ne tiek į laiko momentą, kada buvo išskirta užmokesčio už atostogas dalis, bet daugiau į susitarimo dėl įskaičiuoto užmokesčio už atostogas įsigaliojimą.

98. Siekiant įgyvendinti tikslą darbuotojui padėti ir skatinti jį pasinaudoti atostogomis, direktyvos 7 straipsnio taikymas turi veiksmingai užtikrinti, kad užmokestis už atostogas būtų mokamas papildomai prie atlyginimo, mokamo už darbo laiką. Papildomai mokėti iš principo galima dvejopai: arba vieną kartą sumokant visos mokėtinos sumos dydžio priedą, arba kiekvieną kartą pridedant prie valandinio, dienos ar savaitės atlyginimo atitinkamą sumą. Jei pasirenkamas antras būdas, įsigaliojus susitarimui dėl *rolled-up holiday pay* – su sąlyga, kad toks susitarimas iš viso suderinamas su direktyvos 7 straipsnio 1 dalimi, – būtina mokėti padidintą atlyginimą.

99. Todėl jei darbuotojo atlyginimo dydis prieš privalomo susitarimo įsigaliojimą ir po jo nepakito, vienintelis pasikeitimas, kurį lėmė susitarimas, yra tas, kad dalis mokamo atlyginimo yra tiesiog laikoma užmokesčiu už atostogas. Taigi visiškai aišku, kad įsigaliojus susitarimui darbdavys tik fiktyviai patenkina reikalavimą, kylantį iš teisės į mokamas atostogas. Todėl netenka prasmės užsibrėžtas tikslas, kuriuo siekiama užtikrinti minimalias mokamas atostogas. Tada darbuotojas kaip tik negautų užmokesčio už atostogas, kuris jam leistų iš tiesų pasinaudoti atostogomis kaip laisvu laiku.

100. Tačiau bylai C-257-04 priklausančiame procese *Clarke prieš Staddon* jau darbo sutartyje buvo numatyta, kad į atlyginimą

įskaičiuojamas užmokestis už atostogas. Kokią dalį jis tiksliai sudaro, nurodyta vėliau, kai buvo priimtas kitas susitarimas. Esant tokioms aplinkybėms pavojus, kad teisė patenkinama tik fiktyviai, yra mažesnis, nes ginčijamas užmokestis jau buvo numatytas iš pradžių, pirmajame susitarime, bet tik antrajame jis nurodomas atskirai.

kamą atlyginimą. Tokiu atveju darbuotojas vertina padėtį taip, lyg jis turėtų tik teisę į nemokamas atostogas.

2. Dėl jau išmokėtų sumų įskaitymo klausimo

101. Tačiau šiuo atveju problemų kyla dėl skaidrumo. Jei darbuotojas negali aiškiai matyti, kokia jo atlyginimo suma skirta pragyventi, o kokia dalis – teisei į atostogas įgyvendinti, jam, ypač gaunančiam mažas pajamas, bus sunku šią niekaip neįvardytą sumos dalį iš tiesų sutaupyti atostogoms. Taigi šiuo atveju būtent skaidrumo nebuvimas trukdo darbuotojui išeiti minimalių kasmetinių atostogų. Tai ypač galioja tada, kai (kaip ir procese *Caulfield ir kt. prieš Marshalls Clay*, kuris taip pat yra bylos C-257/04 dalis) dėl įskaičiuoto užmokesčio už atostogas padidėjusio atlyginimo tarifo pagrindu skaičiuojamas ir užmokestis už viršvalandžius. Dėl šios priežasties darbuotojui atrodo, lyg atlyginimą sudarytų tik atlyginimas už darbą, o ne (taip pat) ir užmokestis už atostogas.

a) Svarbiausi proceso šalių argumentai

103. Ieškovai pagrindinėse bylose C-257/04 mano, kad susitarimo nuostatos dėl *rolled-up holiday pay* pagrindu jau išmokėtų sumų įskaitymo į reikalavimą, kylantį iš teisės į mokamas kasmetines atostogas, pažeidžia teisę į mokamas kasmetines atostogas pagal direktyvos 7 straipsnį.

102. Tokio skaidrumo – ir su tuo susijusio suvokimo [34] – aiškiai trūksta ir tada, kai darbo sutartyje nėra aiškiai nurodyta, jog užmokestis už atostogas įskaičiuotas į išmo-

104. Tačiau atsakovių pagrindinėse bylose nuomone, net tada, kai pats susitarimas dėl įskaičiuoto užmokesčio už atostogas prieštarautų direktyvos 7 straipsniui, jau išmokėtas sumas būtina leisti įskaityti. Kitu atveju darbdaviai už atostogas būtų priversti mokėti du kartus.

34 — Apie tai žr. 78 punktą.

105. Jungtinės Karalystės vyriausybės nuomone, nėra pagrindo neatsižvelgti į užmokesčio už atostogas dalį, išmokėtą kartu su atlyginimu, jei ši dalis iš tiesų buvo mokama papildomai prie atlyginimo už darbą. Juk darbuotojo reikalavimas į šią sumą kyla tik iš jo teisės į atostogas, o susitariančios šalys kaip tik ir siekė patenkinti reikalavimą į užmokestį už atostogas.

106. Komisija taip pat mano, kad nei 7 straipsnio 2 dalies formuluotė, nei tikslas neprieštarauja tokiam jau išmokėtų sumų įskaitymui, jei atliktas mokėjimas ir į atlyginimą įskaičiuota suma iš tiesų buvo mokama kaip priedas prie bazinio atlyginimo. 7 straipsnio 2 dalis tik pažymi, jog svarbiausia, kad būtų realiai pasinaudota teise į kasmetines atostogas.

107. Airijos vyriausybė, atvirkščiai, mano, kad jau išmokėtų sumų įskaitymas pažeidžia teisę į mokamas 7 straipsnyje numatytas kasmetines atostogas.

b) Vertinimas

108. Atsakant į šį klausimą taip pat svarbu atsižvelgti į direktyvos 7 straipsnyje numatytą tikslą. Po laiko, t. y. tada, kai buvo pareikštas darbuotojo ieškinys dėl apmokėjimo už atostogų laikotarpį, jau nėra galimybės pasiekti tikslo – suteikti veiksmingą galimybę pasinaudoti minimaliomis kasmetinėmis atostogomis [35], nes atitinkami metai jau buvo beveik pasibaigę. Todėl po laiko priimtas sprendimas priteisti darbdaviui (iš naujo) sumokėti užmokestį už atostogas, neįskaitant jau sumokėtų sumų, būtų tik baudžiamojo pobūdžio.

109. Vis dėlto siekiant užtikrinti veiksmingą teisinę gynybą, jau atlikto mokėjimo dalimis būtų galima nepripažinti užmokesčiu už atostogas direktyvos 7 straipsnio prasme tada, kai darbdavys pasirinko modelį, kuris teisės į minimalias atostogas požiūriu neatitinka vadinamojo skaidrumo reikalavimo [36]. Būtent tada rizika, kad gali tekti mokėti du kartus, iš pat pradžių sulaikytų darbdavius nuo nepriimtinų susitarimų priėmimo. Vis dėlto tam prieštarauja argumentas, kad tokiu atveju darbuotojai įgytų dar vieną finansinio pobūdžio paskatą neimti jiems teikiamų minimalių atostogų.

110. Taigi, kaip visada su sąlyga, kad buvo tinkamai laikomasi skaidrumo reikalavimo, tebėra neaišku, ar jau sumokėtų sumų įskaitymas vykdant susitarimą dėl įskaičiuoto užmokesčio už atostogas prieštarauja direktyvos 7 straipsniui.

35 — Žr. 55 punktą.

36 — Žr. 101 ir paskesnius punktus.

V — Išvada

111. Atsižvelgdama į tai, kas buvo išdėstyta, siūlau į Teisingumo Teismui pateiktus prejudicinius klausimus atsakyti taip:

1. Vertindami individualių ir kolektyvinių sutarčių nuostatas dėl įskaičiuoto užmokesčio už atostogas remiantis teisės aktais, kuriais buvo įgyvendintos 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio nuostatos, nacionaliniai teismai turi patikrinti, ar darbuotojai turi veiksmingą galimybę iš tiesų pasinaudoti jiems pagal 7 straipsnį priklausančiomis minimaliomis kasmetinėmis atostogomis. Tokios galimybės paprastai nebūna tada, kai susitarime apsiribojama tuo, kad nustatomas užmokesčio už minimalias kasmetines atostogas mokėjimas kartu su baziniu atlyginimu, bet – net ir atskira sutartimi – nenumatoma galimybė pasinaudoti atostogomis.

   Tačiau jei skaidriai nenurodoma, kokią atlyginimo dalį sudaro užmokestis už atostogas, arba nurodant vėliau atitinkamai nepadidinama bendra atlyginimo suma, toks susitarimas neatitinka Direktyvos 93/104 7 straipsnio reikalavimų.

2. Net jei susitarimas dėl užmokesčio už atostogas įskaitymo prieštarauja Direktyvos 93/104 7 straipsniui ir neužtikrina veiksmingos galimybės pasinaudoti darbuotojui teise į atostogas, Direktyvos 93/104 7 straipsnis nedraudžia aiškiai ir suprantamai kaip užmokesčio už atostogas darbuotojui sumokėtų sumų įskaityti į galimus darbuotojų reikalavimus, kylančius iš šios teisės.