Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
GERARD HOGAN IŠVADA,
pateikta 2021 m. liepos 8 d.[1]

Byla C-217/20

XXXX
prieš
prieš Staatssecretaris van Financiën

(*Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle* (Overeiselio apylinkės teismas, posėdžiaujantis Zvolėje, Nyderlandai) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbuotojų sveikatos ir saugos apsauga – Direktyva 2003/88/EB – 7 straipsnio 1 dalis – Teisė į kasmetines atostogas – Darbo užmokesčio dydis – Dėl nedarbingumo sumažintas darbo užmokestis“

I. Įžanga

1. Metams bėgant Teisingumo Teismo daug kartų buvo prašoma išaiškinti 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų[2] 7 straipsnį. Tačiau vieno tos direktyvos 7 straipsnio aspekto – darbuotojui mokėtino darbo užmokesčio dydžio, jeigu tas darbuotojas nusprendžia pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis tuo metu, kai yra išėjęs (ilgos trukmės) laikinojo nedarbingumo atostogų, – Teisingumo Teismas iki šiol dar nebuvo nagrinėjęs. Tokio sprendimo pasekmės įvairiose valstybėse narėse galėtų labai skirtis. Kaip savo rašytinėse pastabose pažymėjo Komisija, jeigu valstybė yra priėmusi privalomą nuostatą dėl ligos išmokų, mėnesinio bruto darbo užmokesčio procentinė dalis, kuri mokama kaip ligos išmoka, skirtingose valstybėse narėse svyruoja nuo 25 % iki 100 % ir labai priklauso nuo įvairių veiksnių, pvz., darbo sutarties galiojimo trukmės, darbuotojo statuso, kolektyvinių sutarčių sudarymo ir sužalojimo ir (arba) ligos pobūdžio[3].

1 Originalo kalba: anglų.

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

3 Komisija remiasi duomenimis, pateiktais Spasova, S., Bouget, D., Belletti C., Vanhercke, B. „Sickness benefits in the EU: making sense of diversity“, ETUI (Europos profesinių sąjungų institutas) Policy Brief Nr. 4/2020. Valstybėse, kurios privalomų nuostatų nėra priėmusios, ligos išmoka mokama darbdavio nuožiūra arba pagal kolektyvines sutartis. Be to, kaip pažymi Komisija, kai kuriose valstybėse narėse tokias išmokas moka ne darbdavys (arba jis jas moka tik tam tikrą laikotarpį), o jos mokamos pagal atitinkamą socialinės apsaugos sistemą (vadinamos „ligos pašalpomis“). Kadangi šioje byloje nagrinėjamas darbo užmokesčio, darbuotojui mokamo per kasmetines atostogas, o ne per laikinojo nedarbingumo atostogas, dydis, toliau šio klausimo nenagrinėsiu. Jeigu būtų prieita prie išvados, kad pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį leidžiama per mokamas kasmetines atostogas mokėti sumažintą darbo užmokestį, kiltų papildomų klausimų, kokiu pagrindu toks sumažintas darbo užmokestis mokamas tais atvejais, kai darbuotojas turi teisę gauti ligos pašalpą tuomet, kai pasinaudoja savo metinėmis atostogomis.

2. Būtent su tuo iš esmės susiję *Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle* (Overeiselio apylinkės teismas, posėdžiaujantis Zvolėje, Nyderlandai) Teisingumo Teismui pateikti prejudiciniai klausimai.

II. Teisinis pagrindas

A. Europos Sąjungos teisė

3. Direktyvos 2003/88 7 straipsnis „Kasmetinės atostogos“ suformuluotas taip:

„1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktais ir (arba) praktika nustatytas teisės į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas.

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

B. Nyderlandų teisė

4. Pagal *Algemeen Rijksambtenarenreglement* (Bendrasis valstybės tarnautojų statutas; toliau – ARAR) 22 straipsnio 1 dalį valstybės tarnautojai turi teisę į kasmetines atostogas, kurių metu mokamas visas darbo užmokestis.

5. ARAR 37 straipsnio pirmoje ir penktoje dalyse nustatyta:

„1. Nedarbingumo dėl ligos atveju valstybės tarnautojas turi teisę, kad jam 52 savaites būtų toliau mokamas jo darbo užmokestis. Jeigu valstybės tarnautojas ir toliau yra nedarbingas, jis turi teisę, kad jam būtų toliau mokama 70 % jo darbo užmokesčio.

<…>

5. Nukrypstant nuo pirmos dalies, valstybės tarnautojas turi teisę, kad, net pasibaigus pirmoje dalyje nurodytam 52 savaičių laikotarpiui, jam būtų toliau mokamas jo darbo užmokestis už išdirbtų valandų skaičių arba valandų, kurias jis būtų dirbęs, jeigu tas darbas būtų jam pasiūlytas, skaičių.“

III. Pagrindinės bylos faktinės aplinkybės

6. Ieškovas yra valstybės tarnautojas, nuo 2002 m. kovo 1 d. dirbantis *Belastingdienst* (Nyderlandų mokesčių administravimo institucija). Nuo 2014 m. lapkričio 1 d. jis dirba mokesčių tyrimo skyriaus pareigūnu. 2015 m. lapkričio 24 d. jam dėl ligos buvo pripažintas ilgalaikis dalinis nedarbingumas ir jis nuo to laiko yra iš dalies nedarbingas. Bylai reikšmingu laikotarpiu, t. y. 2017 m. liepos ir rugpjūčio mėn., jis dalyvavo reintegracijos programoje.

7. Pagal ARAR 37 straipsnio 1 dalį pirmais ligos metais ieškovui buvo mokama 100 % jo įprasto darbo užmokesčio. Nuo 2016 m. lapkričio 24 d. jam toliau mokama 70 % tos sumos. Pagal ARAR 37 straipsnio 5 dalį už valandas, kai ieškovas buvo laikomas darbingu ir dirbo, jam buvo mokama

100 % darbo užmokesčio [4].

8. Nuo 2017 m. liepos 25 d. iki 2017 m. rugpjūčio 17 d. ieškovas buvo išėjęs kasmetinių atostogų. Iš 2017 m. liepos ir rugpjūčio mėn. algalapių matyti, kad už valandas, kai atostogų laikotarpiu ieškovas buvo nedarbingas, jam buvo mokama 70 % darbo užmokesčio (kaip ir tuo metu, kai jis nebuvo išėjęs kasmetinių atostogų), o už valandas, kai jis buvo laikomas darbingu (tiek, kiek jis galėjo dirbti pagal reintegracijos režimą) – 100 %.

9. Ieškovas pareiškė prieštaravimą dėl darbo užmokesčio dydžio tuo kasmetinių atostogų laikotarpiu. Jis mano, kad per atostogų laikotarpį turi teisę į visą darbo užmokestį, t. y. ir už valandas, kurias jis buvo nedarbingas. 2017 m. spalio 13 d. *Belastingdienst* (Nyderlandų mokesčių administravimo institucija) sprendimu ieškovo prieštaravimai buvo pripažinti nepagrįstais. Šį sprendimą ieškovas apskundė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme.

10. Šiuo klausimu ieškovas remiasi ARAR 22 straipsnio nuostatomis, Direktyva 2003/88 ir Teisingumo Teismo jurisprudencija, visų pirma Teisingumo Teismo išvadomis Sprendime *Schultz-Hoff ir kt.* [5]. Be to, ieškovas nurodo Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 31 straipsnio 2 dalį.

IV. Prejudiciniai klausimai ir procesas Teisingumo Teisme

11. Šiomis faktinėmis ir teisinėmis aplinkybėmis prašymus priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar [Direktyvos 2003/88/EB] 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad darbuotojas nepraranda savo darbo užmokesčio arba jo dalies dėl to, kad naudojasi savo teise į kasmetines atostogas? Ar ši nuostata vis dėlto turi būti aiškinama taip, kad darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis, kai jis naudojasi savo teise į kasmetines atostogas, neatsižvelgiant į priežastį, dėl kurios jis per atostogas nedirbo?

2. Ar [Direktyvos 2003/88/EB] 7 straipsnio 1 dalis turi būti aiškinama taip, kad jai prieštarauja nacionalinės nuostatos ir praktika, pagal kurias darbuotojui, kuris dėl ligos turi nedarbingumą, imant atostogas paliekamas tokio dydžio darbo užmokestis, kokį jis gavo iki pat atostogų, net kai šis užmokestis dėl ilgalaikio nedarbingumo yra mažesnis nei visiško darbingumo atveju?

3. Ar kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas pagal [Direktyvos 2003/88/EB] 7 straipsnį ir suformuotą ES jurisprudenciją turi būti aiškinama taip, kad jai prieštarauja tokio darbo užmokesčio sumažinimas per atostogas nedarbingumo laikotarpiu?“

12. Rašytines pastabas pateikė Nyderlandų vyriausybė ir Europos Komisija.

[4] Kaip savo pastabose paaiškino Nyderlandų vyriausybė, profesinės sveikatos priežiūros specialistas atskirai įvertina atitinkamo valstybės tarnautojo sveikatos būklę ir rekomenduoja, kiek valandų per savaitę tas tarnautojas gali dirbti.

[5] 2009 m. sausio 20 d. sprendimas (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18).

V. Analizė

13. Trimis klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal ją draudžiamos nacionalinės teisės nuostatos, kuriose numatyta, kad darbuotojui, kuris yra laikinai visiškai arba iš dalies nedarbingas ir išeina kasmetinių atostogų, jo kasmetinių atostogų metu mokamas sumažintas darbo užmokestis, t. y. tokio dydžio darbo užmokestis, kuris jam mokamas ilgalaikių laikinojo nedarbingumo atostogų metu [6]. Taigi, visus tris klausimus galima nagrinėti kartu.

14. Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies tekstas nelabai padeda atsakyti į šį klausimą. Joje tiesiog nurodyta, kad „kiekvienas darbuotojas tur[i] teisę į bent keturių savaičių *mokamas* kasmetines atostogas“ [7]. Tačiau Teisingumo Teismas yra suformavęs jurisprudenciją dėl Direktyvos 2003/88 7 straipsnio, kurioje aprašyta, kaip ta nuostata bendrai veikia.

15. Pirma, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje – nuostatoje, nuo kurios pagal tą direktyvą neleidžiama nukrypti [8], – numatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į bent keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas ir kad ta teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingos svarbos Sąjungos socialinės teisės principu [9]. Ji yra ne tik ypač svarbi kaip Sąjungos socialinės teisės principas, bet ir aiškiai įtvirtinta Chartijos, kuri, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalimi, turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartys, 31 straipsnio 2 dalyje [10].

16. Antra, pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją Direktyvoje 2003/88 teisė į kasmetines atostogas ir teisė gauti užmokestį už jas laikomos vienos teisės dviem sudedamosiomis dalimis. Reikalavimu mokėti už šias atostogas siekiama, kad per jas darbuotojo padėtis, kiek tai susiję su atlyginimu, būtų panaši kaip ir dirbant [11].

17. Taigi, yra dvi Teisingumo Teismo jurisprudencijos dalys; vienoje nagrinėjama teisė į kasmetines atostogas, o ypač – tų atostogų *trukmė*, o kitoje nagrinėjamas *darbo užmokesčio* klausimas. Nors prašyme priimti prejudicinį sprendimą keliamas tik darbo užmokesčio klausimas, siūlau trumpai aptarti jurisprudencijos dalį dėl atostogų *trukmės*, kad būtų galima palyginti šiose abiejose dalyse taikomus principus.

[6] Prašyme priimti prejudicinį sprendimą nenurodyta, ar panaudotų kasmetinių atostogų laikotarpis susijęs su pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį garantuojamu minimaliu laikotarpiu. Nors valstybės narės nacionaliniuose įstatymuose gali numatyti ilgesnį kasmetinių atostogų laikotarpį, toks papildomas laikotarpis Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje nereglamentuotas, todėl vertinsiu tik kasmetines atostogas, panaudotas šiuo minimaliu laikotarpiu (toliau – mokamos kasmetinės atostogos).

[7] Išskirta mano. Be to, reikia pažymėti, kad Direktyva 2003/88 taip pat taikoma valstybės tarnautojams, nes šios direktyvos 1 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad ji „taikoma visoms <…> veiklos sritims, viešoms ir privačioms <…>“. Taigi, visos šioje išvadoje pateiktos nuorodos į „darbuotojus“ taip pat taikomos valstybės tarnautojams.

[8] Žr. Direktyvos 2003/88 17 straipsnį, kuriame numatytos nukrypti leidžiančios nuostatos. Tačiau pagal tą nuostatą neleidžiama nukrypti nuo tos direktyvos 7 straipsnio, kaip Teisingumo Teismas jau pripažino 2001 m. birželio 26 d. Sprendime *BECTU* (C-173/99, EU:C:2001:356, 41 punktas) ir 2012 m. sausio 24 d. Sprendime *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 35 punktas).

[9] Žr., be kita ko, 2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimą *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, 26 punktas), 2016 m. birželio 30 d. Sprendimą *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, 19 punktas), 2020 m. birželio 25 d. Sprendimą *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 53 punktas).

[10] 2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimas *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, 27 punktas), 2016 m. birželio 30 d. Sprendimas *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, 20 punktas), 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimas *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 23 punktas) ir 2020 m. birželio 25 d. Sprendimas *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 54 punktas). Chartijos 31 straipsnio 2 dalies nenagrinėsiu. Kaip generalinis advokatas M. Bobek jau nurodė išvadoje byloje *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:666, 57 punktas): „Šioje nuostatoje tik bendrai ir abstrakčiai nurodyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į <…> kasmetines mokamas atostogas. Chartijoje netgi nenustatyta minimali garantuojamų kasmetinių atostogų trukmė, ką jau kalbėti apie atlyginimo už kasmetines atostogas apskaičiavimo metodą nustatančias taisykles.“

[11] 2009 m. sausio 20 d. Sprendimas *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 60 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimas *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 35 punktas).

18. Dėl pirmos jurisprudencijos dalies, t. y. pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį garantuojamos metinių atostogų trukmės, Teisingumo Teismas yra pripažinęs, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas iš principo turi būti nustatoma atsižvelgiant į faktinio darbo pagal darbo sutartį laikotarpius [12]. Taip yra todėl, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje kiekvienam darbuotojui numatytos teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslas yra suteikti galimybę darbuotojui pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių atlikimo, taip pat turėti laiko atsipalaiduoti ir laisvalaikiui [13]. Taigi, Teisingumo Teismas yra pripažinęs, kad, jeigu darbuotojas dirba tik ne visą darbo dieną, tai, kad kasmetinių atostogų dienų suteikiama mažiau, palyginti su suteikiamomis už darbo visą darbo dieną laikotarpiu, pagal *pro rata temporis* principą yra bent jau iš esmės objektyviai pateisinama [14].

19. Tačiau šie samprotavimai netaikomi laikinojo nedarbingumo atostogų atveju. Iš Teisingumo Teismo suformuotos jurisprudencijos matyti, kad, jo nuomone, Direktyvoje 2003/88 nedaromas skirtumas tarp darbuotojų, referenciniu laikotarpiu nesančių darbe dėl laikinojo nedarbingumo atostogų, nesvarbu, ar jos trumpalaikės, ar ilgalaikės, ir faktiškai per šį laikotarpį dirbusių darbuotojų. Tai reiškia, kad dėl darbuotojų, kuriems teisėtai suteiktos laikinojo nedarbingumo atostogos, teisei į mokamas kasmetines atostogas, kuri pagal Direktyvą 2003/88 suteikiama visiems darbuotojams, valstybė narė negali nustatyti sąlygos, susijusios su pareiga būti faktiškai dirbus šios valstybės nustatytą referencinį laikotarpį. Teisės į mokamas kasmetines atostogas požiūriu darbuotojai, kurie nedirbo, nes per referencinį laikotarpį buvo laikinojo nedarbingumo atostogose, prilyginami tiems, kurie tuo laikotarpiu faktiškai dirbo [15].

20. Be to, kad toks skirtumas nenumatytas Direktyvoje 2003/88, yra dvi minėto prilyginimo priežastys. Pirma, skiriasi teisės į kasmetines atostogas ir teisės į laikinojo nedarbingumo atostogas tikslai. Kasmetinių atostogų tikslas yra suteikti galimybę darbuotojui pailsėti nuo darbo užduočių ir turėti laiko atsipalaiduoti ir laisvalaikiui, o laikinojo nedarbingumo atostogos darbuotojui suteikiamos tam, kad jis pasveiktų nuo ligos, dėl kurios negali dirbti [16]. Antra, laikinojo nedarbingumo dėl ligos negalima numatyti iš anksto ir jis nepriklauso nuo darbuotojo valios. Šis aspektas nurodytas ir 1970 m. birželio 24 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 132 dėl mokamų kasmetinių atostogų (peržiūrėta) 5 straipsnio 4 dalyje, pagal kurią nebuvimas darbe dėl ligos laikomas nebuvimu darbe „dėl nuo suinteresuotojo darbuotojo nepriklausančių priežasčių“ ir tas laikotarpis turi būti „įskaičiuojamas į darbo stažą“ [17]. Pagal Direktyvos 2003/88 6 konstatuojamąją dalį turėtų būti atsižvelgta į tos konvencijos principus.

[12] 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimas *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 27 punktas).

[13] Žr., be kita ko, 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 25 punktas) ir 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimą *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 26 punktas).

[14] Šiuo klausimu žr. 2010 m. balandžio 22 d. Sprendimą *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, EU:C:2010:215, 33 punktas) dėl 1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, išdėstyto 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvos 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267), iš dalies pakeistos 1998 m. balandžio 7 d. Tarybos direktyva 98/23/EB (OL L 131, p. 10; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 278), priede, 4 straipsnio 2 dalies. Tie patys motyvai buvo taikomi bylose, kai darbo valandos ir dienos kas savaitę keisdavosi (2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimas *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, 29 punktas), taip pat bylose dėl „sutrumpinto darbo laiko“ (*Kurzarbeit*) (žr. 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimą *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 27–29 punktai), net ir tuo atveju, kai teisės į kasmetines atostogas nebuvo taikant „darbo laiko sutrumpinimą iki nulio“ (*Kurzarbeit Null*) byloje, kai darbuotojų pareigos dirbti vykdymas yra sustabdytas (žr. 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimą *Heimann ir Toltschin* (C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 36 punktas). Pastarojo sprendimo 32 punkte Teisingumo Teismas nurodė, kad darbuotojai, kurių darbo laikas buvo sutrumpintas, laikytini „laikinai ne visą darbo laiką dirbančiais darbuotojais“.

[15] Žr., be kita ko, 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 39–41 punktai), 2012 m. sausio 24 d. Sprendimą *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 20 ir 30 punktai) ir 2018 m. spalio 4 d. Sprendimą *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 29 punktas).

[16] 2012 m. birželio 21 d. Sprendimas *ANGED*, (C-78/11, EU:C:2012:372, 19 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[17] 2018 m. spalio 4 d. Sprendimas *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

21. Tai reiškia, kad, nors teisė į mokamas kasmetines atostogas pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį paprastai turi būti nustatoma atsižvelgiant į faktinio darbo pagal darbo sutartį laikotarpius, tai netaikoma, jeigu darbuotojas yra išėjęs laikinojo nedarbingumo atostogų.

22. Dabar aptarsiu antrą Teisingumo Teismo jurisprudencijos dalį, t. y. dalį dėl darbo užmokesčio klausimo. Kaip generalinis advokatas M. Bobek jau pažymėjo išvadoje byloje *Hein*, *pro rata temporis* principo (ir, pridurčiau, bet kurio *pro rata* principo), kurį taikant apskaičiuojama kasmetinių atostogų *trukmė* (išskyrus atvejus, kai asmuo yra išėjęs laikinojo nedarbingumo atostogų), Teisingumo Teismas niekada nėra taikęs teisei į *darbo užmokestį* per kasmetines atostogas [18]. Teisingumo Teismui priėmus Sprendimą *Hein* [19] šis požiūris lieka nepakitęs.

23. Pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją
Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje esanti frazė „mokamos kasmetinės atostogos“ reiškia, jog kasmetinių atostogų laikotarpiu, kaip suprantama pagal šią direktyvą, išsaugomas darbo užmokestis. Tai reiškia, kad už šį poilsio laiką darbuotojas turi gauti savo įprastą atlyginimą [20].

24. Nyderlandų vyriausybė teigia, kad Direktyvoje 2003/88 nenumatyta reikalavimo dėl mokėjimo struktūros. Todėl valstybės narės dėl tokios struktūros gali spręsti pačios. Tos vyriausybės nuomone, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis tiesiog reiškia, kad turi būti paliekamas darbuotojo darbo užmokestis (t. y. toks darbo užmokestis, kurį darbuotojas gavo prieš išeidamas kasmetinių atostogų, kaip numatyta nacionalinėse taisyklėse) [21]. Kadangi pagal Nyderlandų teisę ir praktiką atskiras darbo užmokesčio laikinojo nedarbingumo atostogų laikotarpiu apskaičiavimo būdas nenumatytas, šioje byloje valstybės tarnautojui paliekamas darbo užmokesčio, kurį jis gavo prieš išeidamas kasmetinių atostogų, dydis. Tos vyriausybės nuomone, „įprasto darbo užmokesčio“ išsaugojimas reiškia, kad tarp pasinaudojimo kasmetinėmis atostogomis ir darbo užmokesčio sumažinimo negali būti priežastinio ryšio ir kad darbuotojas prieš savo kasmetines atostogas, jų metu arba po jų turi gauti tokį darbo užmokestį, kurį jis būtų gavęs, jeigu nebūtų pasinaudojęs kasmetinėmis atostogomis.

25. Manau, kad šiais argumentais nepakankamai atsižvelgiama į Teisingumo Teismo jurisprudenciją. Sprendime *Hein* Teisingumo Teismas konstatavo, kad, „[n]ors pati darbuotojo įprasto darbo užmokesčio struktūra patenka į valstybių narių teisės nuostatų ir praktikos reguliavimo sritį, ji negali turėti įtakos darbuotojo teisei poilsio ir atsipalaidavimo laikotarpiu naudotis tokiomis pačiomis ekonominėmis sąlygomis kaip ir *susijusiosios su jo darbo atlikimu*“ [22]. Jis taip pat nurodė, kad reikalavimo mokėti darbo užmokestį per šias atostogas tikslas yra tas, kad per minėtas atostogas darbo užmokesčio atžvilgiu darbuotojo padėtis būtų *panaši į padėtį darbo laikotarpiais* [23]. Šioje antroje Teisingumo Teismo jurisprudencijos dalyje siekiama užtikrinti, kad

18 C-385/17, EU:C:2018:666, 47 punktas.

19 2018 m. gruodžio 13 d. sprendimas (C-385/17, EU:C:2018:1018).

20 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimas *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

21 Nors atrodo, kad Direktyvos 2003/88 tekste nyderlandų k. daugiau kalbama apie darbo užmokesčio „išsaugojimą“ (*jaarlijkse vakantie met behoud van loon*), taip paprastai nėra tekstuose kitomis kalbomis. Versijos prancūzų k. (*congé annuel payé*), vokiečių k. (*bezahlten Mindestjahresurlaub*), ispanų k. (*vacaciones anuales retribuidas*), italų k. (*ferie annuali retribuite*), portugalų k. (*férias anuais remuneradas*) ir švedų k. (*årlig betald semester*) šiuo klausimu nėra tikslesnės už versiją anglų k., kurioje kalbama apie *paid annual leave* („mokamos kasmetinės atostogos). Tačiau šio skirtumo pasekmės yra ribotos, nes Teisingumo Teismas yra pripažinęs, kad frazė „mokamos kasmetinės atostogos“ reiškia, kad „išsaugomas darbo užmokestis“. Tačiau jis taip pat nurodė, kad „už šį poilsio laiką darbuotojas turi gauti įprastą darbo užmokestį“. Žr. šios išvados 23 punktą.

22 2018 m. gruodžio 13 d. sprendimas (C-385/17, EU:C:2018:1018, 34 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija). Išskirta mano.

23 Ten pat, 33 punktas.

darbuotojai galėtų pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis nebijodami patirti finansinių nuostolių [24]. Šiuo atveju neatsižvelgiama į argumentus dėl mokamų kasmetinių atostogų trukmės, t. y. kad darbuotojui reikia pailsėti nuo atliekamo darbo.

26. Siekiant užtikrinti, kad darbuotojas gautų tokį patį darbo užmokestį, kaip ir darbo laikotarpiu, darbo užmokesčio vertinimo atskaitos taškas yra laikas, kai darbuotojas faktiškai dirba. Tai, kad pasinaudojimas mokamomis kasmetinėmis atostogomis nėra pagrindas darbuotojo darbo užmokesčiui sumažinti, negali pateisinti mažesnio darbo užmokesčio nei tas, kurį darbuotojas gauna aktyviai dirbdamas. Priešingai, nei teigia Nyderlandų vyriausybė, jos nuomonė, kad pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį valstybės narės privalo tik užkirsti kelią darbo užmokesčio sumažinimui dėl pasinaudojimo kasmetinės atostogomis, negali būti suderinama su Teisingumo Teismo jurisprudencija.

27. Tai atitinka Direktyvos 2003/88 7 straipsnio tikslą. Pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją siekiant garantuoti Sąjungos teisėje įtvirtintos pagrindinės darbuotojo teisės į mokamas kasmetines atostogas laikymąsi, Direktyvos 2003/88 7 straipsnis negali būti aiškinamas siaurai, pažeidžiant teises, kurias darbuotojas kildina iš šios direktyvos [25]. Teisingumo Teismas yra pažymėjęs, kad 7 straipsnio 1 dalimi siekiama sudaryti darbuotojui galimybę faktiškai pasinaudoti atostogomis, į kurias jis turi teisę [26]. Todėl piniginis atlygis, kurio dydis leidžia tik išvengti pagrįstos rizikos, kad darbuotojas nepasinaudos atostogomis, neatitinka Sąjungos teisėje nustatytų reikalavimų [27].

28. Pirma, galima teigti, kad tai, jog darbo užmokesčio ir ligos išmokos dydis yra vienodas, neatgraso darbuotojo pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, nes jis negautų didesnio darbo užmokesčio, jeigu tuo metu kasmetinėmis atostogomis nepasinaudotų. Iš tiesų, jeigu darbuotojas norėtų užkirsti kelią tokiam darbo užmokesčio sumažinimui, jam reikėtų tik palaukti ir savo kasmetinėmis atostogomis pasinaudoti tada, kai vėl bus visiškai darbingas. Atidėdami metines atostogas vėlesniam laikui, darbuotojai nerizikuoja netekti savo mokamų metinių atostogų, nes pagal Teisingumo Teismo jurisprudenciją darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas saugoma, kad nebūtų prarasta pasibaigus nacionalinėje teisėje nustatytam referenciniam laikotarpiui ir (arba) perkėlimo laikotarpiui [28].

29. Šiuo klausimu, nors pripažįstama, kad pagal įstatymus darbuotojas negali būti atgrasomas pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, vis dėlto galima teigti, kad taip pat nėra jokio pagrindo skatinti pasinaudoti tomis atostogomis visiško ar dalinio nedarbingumo laikotarpiu. Nagrinėjamu atveju taip galima teigti todėl, kad darbuotojas gali gauti didesnį darbo užmokestį nei ligos išmoka, kurią jis gautų, jei tuo metu neišeitų kasmetinių atostogų.

30. Vis dėlto negaliu sutikti su šiuo argumentu. Teisingumo Teismas yra pripažinęs, kad pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį iš principo nedraudžiami nacionalinės teisės aktai ar praktika, pagal kuriuos darbuotojas, kuriam suteiktos laikinojo nedarbingumo atostogos, neturi

[24] Dėl apskaičiavimo žr. 2011 m. rugsėjo 15 d. Sprendimą *Williams ir kt.* (C-155/10, EU:C:2011:588, 24, 25 ir 28 punktai), kuriame nurodyti komponentai, į kuriuos reikia atsižvelgti apskaičiuojant darbo užmokestį per mokamas kasmetines atostogas, jeigu darbo užmokestį sudaro keli komponentai.

[25] 2014 m. birželio 12 d. Sprendimas *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755, 22 punktas), taip pat 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimas *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 31 punktas).

[26] 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimas *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 31 punktas).

[27] 2011 m. rugsėjo 15 d. Sprendimas *Williams ir kt.* (C-155/10, EU:C:2011:588, 21 punktas), kuriame remiamasi generalinės advokatės V. Trstenjak išvada toje pačioje byloje (EU:C:2011:403, 90 punktas).

[28] Žr., be kita ko, 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 49 punktas) ir 2020 m. birželio 25 d. Sprendimą *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 63 punktas). Dėl galimybės apriboti šį perkėlimo laikotarpį žr. 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimą *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, 34, 38 ir 39 punktai).

teisės per šį laikotarpį pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, su sąlyga, kad šiam darbuotojui suteikiama galimybė pasinaudoti pagal šią direktyvą jam suteikiama teise per kitą laikotarpį [29]. Akivaizdu, kad Nyderlandų teisėje ir praktikoje tokia nuostata nenumatyta, bent jau tokiam valstybės tarnautojui kaip šioje byloje [30]. Tačiau tais atvejais, kai nacionaliniuose įstatymuose leidžiama per laikinojo nedarbingumo atostogas pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis, jokie darbo užmokesčio skirtumai tokių atostogų metu nepateisinami.

31. Nors valstybės narės savo nacionalinės teisės aktuose turi nustatyti pasinaudojimo teise į mokamas kasmetines atostogas ir tos teisės įgyvendinimo sąlygas, nustatydamos konkrečias aplinkybes, kuriomis darbuotojai gali ta teise pasinaudoti, jos negali nustatyti jokių tos teisės atsiradimo sąlygų. Tačiau taip būtų tuo atveju, jeigu sąvokos „mokamos kasmetinės atostogos“ žodis „mokamos“ būtų aiškinamas taip, kad leidžiama mokėti mažesnį darbo užmokestį atsižvelgiant į tai, ar darbuotojas ta teise pasinaudoja būdamas (iš dalies arba visiškai) nedarbingas, ar kitu laiku. Kitaip tariant, teisės į mokamas kasmetines atostogas „vertė“ negali priklausyti nuo to, kada tomis atostogomis pasinaudojama.

32. Teisingumo Teismas Sprendime *Hein* iš tiesų nagrinėjo atvejį, kai darbuotojas negavo darbo užmokesčio, atitinkančio įprastą darbo užmokestį, kurį jis gavo faktinio darbo laikotarpiais. Kadangi tokia situacija susiklostė kolektyvinės darbo sutarties kontekste, buvo galima teigti, kad mažesnis darbo užmokestis per kasmetines atostogas buvo kompensuotas kitais kolektyvinėje sutartyje numatytais pranašumais [31]. Teisingumo Teismas šį argumentą atmetė. Jis nusprendė, kad taip būtų pakenkta teisei į kasmetines mokamas atostogas, „kurios sudedamoji dalis yra darbuotojo teisė poilsio ir atsipalaidavimo laikotarpiu naudotis tokiomis ekonominėmis sąlygomis kaip ir susijusiosios su jo darbo atlikimu“ [32].

33. Nėra jokios pagrįstos priežasties, kodėl vertinimas turėtų būti kitoks laikinojo nedarbingumo atostogų atveju, kai nėra tokių veiksnių, kurie galėtų atsverti darbo užmokesčio sumažėjimo per minimalias mokamas kasmetines atostogas, garantuojamas pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį, neigiamą poveikį.

34. Bylose, susijusiose su pirmiau nurodytos Teisingumo Teismo jurisprudencijos pirma dalimi, dėl mokamų kasmetinių atostogų trukmės Teisingumo Teismas nurodė, kad „darbuotojai, kurie nedirbo, nes per referencinį laikotarpį buvo laikinojo nedarbingumo atostogose, prilyginami tiems, kurie iš tiesų dirbo šiuo laikotarpiu“ [33]. Kadangi pagal Direktyvą 2003/88 teisė į kasmetines atostogas ir šiuo pagrindu gautas darbo užmokestis laikomi sudedamosiomis vienos teisės dalimis, nėra pagrindo atskirti teisę ir darbo užmokestį, kai darbuotojai, kurie yra laikinojo nedarbingumo atostogose, prilyginami tiems, kurie tuo laikotarpiu faktiškai dirbo. Taigi, neturi reikšmės, ar darbuotojas, kuris išėjo mokamų kasmetinių atostogų, tuo metu buvo visiškai arba iš dalies nedarbingas, o darbo užmokesčiui, mokamam mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu, negalima taikyti *pro rata* principo priklausomai nuo to, ar darbuotojas yra visiškai arba iš dalies nedarbingas.

[29] 2009 m. sausio 20 d. Sprendimas *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 28 ir 29 punktai).

[30] Tai irgi nedraudžiama pagal Direktyvą 2003/88. Žr. ten pat, 31 punktas.

[31] Tai iš esmės teigė atsakovė ir Vokietijos vyriausybė; žr. generalinio advokato M. Bobek išvadą byloje *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:666, 55 punktas), taip pat 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimą *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 38–40 punktai).

[32] 2018 m. gruodžio 13 d. Sprendimas *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, 43 punktas).

[33] 2018 m. spalio 4 d. Sprendimas *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 29 punktas) ir 2020 m. birželio 25 d. Sprendimas *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria ir Iccrea Banca* (C-762/18 ir C-37/19, EU:C:2020:504, 60 punktas).

VI. Išvada

35. Taigi, atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į *Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle* (Overeiselio apylinkės teismas, posėdžiaujantis Zvolėje, Nyderlandai) pateiktus prejudicinius klausimus atsakyti taip:

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal ją draudžiamos nacionalinės nuostatos ir praktika, kaip antai nagrinėjamos pagrindinėje byloje, pagal kurias darbuotojo darbo užmokestis per mokamas kasmetines atostogas, kurių jis išeina būdamas (visiškai ar iš dalies) nedarbingas, sumažinamas iki darbo užmokesčio, kurį tas darbuotojas gauna būdamas (visiškai ar iš dalies) nedarbingas.