TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS
2006 m. kovo 16 d.*

Sujungtose bylose C-131/04 ir C-257/04

dėl *Employment Tribunal, Lidsas* (Jungtinė Karalystė) (C-131/04) 2004 m. kovo 9 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2004 m. kovo 11 d., ir *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* (Jungtinė Karalystė) 2004 m. birželio 15 d. sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2004 m. birželio 16 d., pagal EB 234 straipsnį pateiktų prašymų priimti prejudicinius sprendimus bylose

C. D. Robinson-Steele (C-131/04)

prieš

R. D. Retail Services Ltd,

Michael Jason Clarke (C-257/04)

prieš

Frank Staddon Ltd

* Proceso kalba: anglų.

ir

J. C. Caulfield,

C. F. Caulfield,

K. V. Barnes

prieš

Hanson Clay Products Ltd, buvusią *Marshalls Clay Products Ltd,*

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas P. Jann, teisėjai K. Schiemann, N. Colneric (pranešėja), K. Lenaerts ir E. Juhász,

generalinė advokatė C. Stix-Hackl,
posėdžio sekretorė L. Hewlett, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2005 m. rugsėjo 15 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— *R. D. Retail Services Ltd,* atstovaujamos *solicitor* J. Eady,

— M. J. Clarke, J. C. Caulfield, C. F. Caulfield ir K. V. Barnes, atstovaujamų *QC* A. Hogarth,

— *Hanson Clay Products Ltd,* buvusios *Marshalls Clay Products Ltd,* atstovaujamos *solicitor* J. Eady,

— Jungtinės Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystės, atstovaujamos R. Caudwell ir C. White, padedamų *barrister* T. Linden,

— Airijos, atstovaujamos D. J. O'Hagan, padedamo N. Hyland ir *BL* N. Travers,

— Nyderlandų Karalystės, atstovaujamos H. G. Sevenster,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos M.-J. Jonczy ir N. Yerrell,

susipažinęs su 2005 m. spalio 27 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymai priimti prejudicinį sprendimą susiję su 1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 307, p. 18, toliau – Direktyva) 7 straipsnio išaiškinimu.

2 Šie prašymai pateikti nagrinėjant bylas dėl už kasmetines atostogas mokamo užmokesčio įskaitymo į valandinį atlyginimą (angl. k. – *rolled-up holiday pay).*

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisės aktai

3 Direktyva 93/104 buvo priimta remiantis EB sutarties 118a straipsniu (EB sutarties 117–120 straipsniai buvo pakeisti EB 136–143 straipsniais). Pagal Direktyvos 93/104 1 straipsnio 1 dalį ši direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo.

4 Šios direktyvos II skirsnyje yra numatytos priemonės, kurių valstybės narės turi imtis, kad užtikrintų, jog kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų kasdienio poilsio, savaitės poilsio bei mokamų kasmetinių atostogų laiką. Jame taip pat reglamentuojama pertraukų trukmė bei maksimalus savaitės darbo laikas.

5 Dėl kasmetinių atostogų Direktyvos 7 straipsnyje numatoma:

„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."

6 Direktyvos 15 straipsnyje nustatoma:

„Ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės taikyti arba priimti įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, arba palengvinti ar leisti kolektyvinių sutarčių arba susitarimų, sudarytų tarp darbdavių ir darbuotojų, kurie yra palankesni darbuotojų saugos garantijų ir sveikatos apsaugos atžvilgiu, taikymą."

7 Direktyvos 17 straipsnyje numatytos įvairios, tam tikromis sąlygomis leidžiamos išimtys, tačiau ten neminimas šios direktyvos 7 straipsnis.

8 Direktyvos 18 straipsnio 3 dalyje nustatoma:

„Nepažeidžiant valstybių narių teisės, atsižvelgiant į besikeičiančias aplinkybes, priimti kitokias su darbo laiku susijusias įstatymines, normines ir sutartines nuostatas, atitinkančias šioje direktyvoje nustatytus būtiniausius reikalavimus, šios direktyvos įgyvendinimas negali sąlygoti darbuotojams teikiamos apsaugos lygio sumažinimo."

Nacionaliniai teisės aktai

9 1998 m. taisyklės dėl darbo laiko (Working Time Regulations 1998, S.I. 1998, Nr. 1833, toliau – 1998 m. taisyklės) buvo priimtos siekiant perkelti Direktyvą į Jungtinės Karalystės vidaus teisės sistemą ir įsigaliojo 1998 m. spalio 1 dieną.

10 1998 m. taisyklių 13 straipsnis „Teisė į kasmetines atostogas" įtvirtina:

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

<...>

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

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

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

<...>"

11 Šių taisyklių 16 straipsnis „Mokėjimas už atostogų laiką" numato:

„1. Darbuotojas turi teisę į viso pagal 13 straipsnį jam priklausančių kasmetinių atostogų laiko 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 laiką, 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."

12 1998 m. taisyklių 30 straipsnis „Teisinės gynybos priemonės" įtvirtina, kad darbuotojas *Employment Tribunal* gali pateikti ieškinį, jei darbdavys, be kita ko, atsisako jam leisti pasinaudoti 13 straipsnyje numatyta teise į atostogas (30 straipsnio 1 dalies a punktas) arba jam nesumoka visos arba dalies pagal 16 straipsnio 1 dalį priklausančios sumos (30 straipsnio 1 dalies b punktas). Šiuo klausimu 1998 m. taisyklių 30 straipsnio 3–5 dalyse nustatoma:

„3. Jei *Employment Tribunal* nusprendžia, kad ieškinys pagal 1 dalies a punktą yra pagrįstas,

a) jis priima tai konstatuojantį sprendimą ir

b) gali nurodyti darbdaviui išmokėti darbuotojui kompensaciją.

4. Teismas nustato sąžiningą ir teisingą kompensacijos dydį atsižvelgdamas į visas aplinkybes, o ypač į:

a) darbdavio įsipareigojimų neįvykdymą neleidžiant darbuotojui pasinaudoti savo teise ir

b) bet kokią dėl šių aplinkybių darbuotojo patirtą žalą.

5. Kai *Employment Tribunal,* kuriame buvo pareikštas ieškinys remiantis 1 dalies b punktu, konstatuoja, kad darbdavys nesumokėjo darbuotojui pagal 16 straipsnio 1 dalį, <...> jis priteisia iš darbdavio darbuotojui, teismo manymu, mokėtiną sumą."

Pagrindinės bylos ir prejudiciniai klausimai

Byla C-131/04

13 C. D. Robinson-Steele dirbo *R. D. Retail Services Ltd* (toliau – *Retail Services*) nuo 2002 m. balandžio 19 d. iki 2003 m. gruodžio 19 dienos. *Retail Services* teikia savo darbuotojų paslaugas didelėms mažmeninės prekyboms įmonėms. Jos darbuotojai teikia parduotuvių įrengimo ir produktų sudėjimo į lentynas paslaugas.

14 C. D. Robinson-Steele per visą šį laikotarpį nepertraukiamai dirbo arba penkias dienas per savaitę 12 valandų dieninėje pamainoje arba keturias dienas per savaitę 12 valandų naktinėje pamainoje, išskyrus Kalėdų atostogų savaitę 2002 m., už kurią nebuvo atskirai sumokėta.

15 Per jo darbo šioje įmonėje laiką jo darbo sutarties sąlygos keitėsi. Nuo 2003 m. birželio 29 d. jo darbo sąlygos buvo nustatytos sutartimi, kuri vadinosi „Laikinai priimamų darbuotojų įdarbinimo taisyklės". Šioje byloje svarbi šios sutarties nuostata įtvirtina: „teisė į atostogų apmokėjimą įgyjama proporcingai laikino

darbuotojo, kuriam paskirta užduotis, tais atostogų metais nuolat išdirbtam laikui. Laikinas darbuotojas sutinka, kad mokamos atostogos būtų apmokamos kartu su valandiniu atlyginimu mokant 8,33 % valandinio atlyginimo dydžio priedą."

16 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.

17 C. D. Robinson-Steele savo atlyginimą gaudavo kas savaitę. Jo atlyginimas buvo 6,25 GBP už valandą dienos pamainoje ir 7,75 GBP už valandą nakties pamainoje. Jo gaunamuose algalapiuose buvo parašyta „Į darbo užmokestį įskaitytas atlyginimas už atostogas ir prasirgtas dienas".

18 2004 m. sausio 14 d. C. D. Robinson-Steele kreipėsi į Lidso *Employment Tribunal* su ieškiniu, kuriame tvirtino, jog jis 20 mėnesių dirbo *Retail Services* ir kad jo mokamos kasmetinės atostogos buvo mokamos tik kaip „rolled-up holiday pay". Tai reiškia, kad dažniausiai atostogos nebuvo imamos, nes už jas nebuvo mokama iš karto prieš atostogas, tuoj po jų ar jų metu.

19 *Employment Tribunal* paaiškino, jog tuo atveju, jei C. D. Robinson-Steele pagrįstai teigia, kad sąlyga dėl „rolled-up holiday pay" yra neteisėta, tai šio teismo sprendimas priklausys nuo to, ar šis pažeidimas vertintinas kaip darbdavio atsisakymas leisti C. D. Robinson-Steele pasinaudoti savo teise į kasmetines atostogas, ar kaip visos ar dalies už kasmetines atostogas mokėtinos sumos nesumokėjimas.

20 Šis teismas nurodo, kad nacionaliniai teismai skirtingai aiškino nacionalines nuostatas, priimtas įgyvendinant direktyva nustatytus įsipareigojimus. *Employment Appeal Tribunal* nusprendė, ir šiuo sprendimu yra saistomas *Employment Tribunal*, kad sutarties nuostata dėl „rolled-up leave pay", kurioje aiškiai nustatoma suma ar procentas, kuriuo padidinamas bazinis atlyginimas, pagal direktyvą nėra neteisėta. *Inner House of the Court of Session* (Scotland) byloje *MPS Structure LTD prieš Munro* (2003), IRLR 350) buvo kitokios nuomonės. *Employment Tribunal* manymu, labai svarbu ne vien tai, kad už kasmetines atostogas būtų sumokama, bet ir tai, kad tas mokėjimas būtų susijęs su atostogų paėmimu. „Rolled-up holiday pay" sistema, pažeisdama direktyvoje numatytus tikslus, neskatina darbuotojų pasinaudoti teise į atostogas, kurios kitu atveju būtų imamos.

21 Tokiomis aplinkybėmis *Employment Tribunal, Lidsas,* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

1) Ar direktyvos <...> 7 straipsnis nedraudžia nacionalinių teisės nuostatų, kurios leidžia už kasmetines atostogas mokamą užmokestį įskaityti į darbuotojo valandinį atlyginimą ir mokėti kartu su valandiniu atlyginimu už darbo laiką, o ne mokėti atskirai, kuomet darbuotojas iš tiesų ima atostogų?

2) Ar direktyvos <...> 7 straipsnio 2 dalis draudžia nacionaliniams teismams tokius mokėjimus užskaityti darbdavio naudai, kai teismas pagal nacionaliniuose teisės aktuose numatytus įgaliojimus siekia ieškovui suteikti veiksmingų teisinės gynybos priemonių?"

22 Bendrovė *Frank Staddon Ltd* (toliau – Frank Staddon) verčiasi statybomis. M. J. Clarke dirbo šioje įmonėje mūrininko padėjėju – plytų pjaustytoju.

23 Remiantis prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo informacija atrodo, kad M. J. Clarke dirbo *Frank Staddon* nuo 2001 m. balandžio 2 d. iki 2001 m. birželio 23 dienos. Vėliau jis išėjo atostogų iki 2001 m. liepos 24 dienos, o tada vėl tęsė darbą minėtoje bendrovėje. Už laikotarpį nuo 2001 m. birželio 23 d. iki 2001 m. liepos 24 d. jis negavo atlyginimo.

24 M. J. Clarke sutartyje buvo nurodyta: „visos sumos už mokamas atostogas ir mokamas nedarbo dienas yra įskaičiuotos į dienos atlyginimą". Tame pačiame dokumente prie užrašo „Atlyginimas" ranka buvo parašyta pastaba „Bazinis 8,689 Atostogos 0,756 = 85 GBP per dieną". Algalapyje, kuriame, atrodo, nurodytas 2001 m. rugpjūčio mėnuo, pateikiamas toks pats apskaičiavimas.

25 85 GBP už dieną tarifas taikomas tik 2001 m. liepos 24 d. prasidėjusiam laikotarpiui. 2001 m. balandžio 2 d. taikomas atlyginimas buvo 80 GBP už dieną, o birželį jis pakilo iki 82,50 GBP. Atrodo, kad *Frank Staddon* iki 2001 m. rugpjūčio mėnesio nenurodydavo, kokią dienos atlyginimo dalį sudarydavo už atostogas mokama suma.

26 2001 m. lapkričio 20 d. *Employment Tribunal* pateiktame ieškinyje M. J. Clarke pareikalavo priteisti iš *Frank Staddon* jam sumokėti už atostogas, sukauptas per laikotarpį nuo 2001 m. balandžio 2 d. iki lapkričio 16 dienos.

27 2002 m. balandžio 19 d. sprendimu *Employment Tribunal* atmetė šį ieškinį. M. J. Clarke šį sprendimą apskundė *Employment Appeal Tribunal*, kuris 2003 m. liepos 25 d. šį apeliacinį skundą atmetė iš esmės. Tada šį pastarojo sprendimą ieškovas apskundė *Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)*.

28 *Court of Appeal* teigimu, *Employment Tribunal* nusprendė, kad apelianto sutartis buvo nutrūkusi tuo metu, kai jis buvo išėjęs atostogų, t. y. nuo 2001 m. birželio 23 d. iki liepos 24 dienos. Šalys sudarė naują sutartį tų pačių metų liepos 24 dieną. Šios aplinkybės turėtų įtakos bet kokio atlyginimo, kurį M. J. Clarke galėtų gauti, jei būtų nustatyta, kad buvo pažeista direktyva ir 1998 m. taisyklės, dydžiui, tačiau nebūtų svarbios sprendžiant klausimą dėl „rolled-up holiday pay" iš esmės.

29 *Court of Appeal* nurodo, jog *Employment Appeal Tribunal* nusprendė grąžinti bylą *Employment Tribunal*, kad pastarasis nustatytų, ar iki 2001 m. rugpjūčio mėnesio procentas ar dalis dienos atlyginimo buvo skiriama atlyginti už atostogas ir ar M. J. Clarke darbo laikotarpis buvo nutrūkęs.

30 Bendrovė *Marshalls Clay Products Ltd* (toliau – *Marshalls Clay*) gamino statybų pramonei skirtus molio gaminius. J. C. Caulfield, C. F. Caulfield ir K. V. Barnes (toliau – J. C. Caulfield ir kt.) šioje įmonėje dirbo kaip nekvalifikuoti darbuotojai.

31 1984 m. *Marshalls Clay* pradėjo taikyti pamainų sistemą, vadinamą „kontinentine", pagal kurią kiekvienas darbuotojas keturias dienas dirbdavo ir keturias – ilsėdavosi. Per nagrinėjamą laikotarpį Accrington esanti gamykla, kurioje dirbo J. C. Caulfield ir kt., dirbo septynias dienas per savaitę, išskyrus Kalėdų dieną ir po jos einančią dieną.

32 Darbuotojams buvo mokama tik už keturias dienas, kurias jie dirbdavo, o už nedarbo dienas jie negaudavo atlyginimo.

33 1984 m. liepos 9 d. po *Marshalls Clay* ir GMB profsąjungos susitikimo pasirašyta vietinė kolektyvinė sutartis, kuri buvo kiekvieno darbuotojo darbo sutarties dalis, 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 atostogų laikotarpius

ir į vieną viena po kitos einančių šešiolikos dienų atostogų laikotarpį.

Dėl šių laikotarpių susitariama vietoje. (Tai reiškia, kad kai viena pamaina atostogauja aštuonias ar šešiolika viena po kitos einančių dienų, kita dirba.)“

34 Šioje kolektyvinėje sutartyje taip pat įtvirtinta:

„Šiuo metu Accrington darbuotojams apmokama 31 atostogų diena per metus (už 29 dienas atostogų). Tai sudaro 13,36 % kitų darbo dienų (232). Į valandinį atlyginimą įskaitomas ir 13,36 % užmokestis už atostogas."

35 Valandinis atlyginimas taip pat mokamas ir už viršvalandžius, pagal kolektyvinę sutartį darbuotojai už viršvalandžius gauna 30, 50 arba 100 % bazinio atlyginimo ir užmokesčio už atostogas dydžio priedą.

36 *Employment Appeal Tribunal* teigia, kad pagal šią sutartimi nustatytą tvarką darbuotojai turi teisę, bet ne pareigą, paimti du viena po kitos einančių aštuonių dienų arba vieną viena po kitos einančių šešiolikos dienų atostogų laikotarpius, tačiau tik sukaupdami arba sudėdami kartu savo poilsio dienas, susitardami tarpusavyje ir pakeisdami kitų pamainų darbuotojus.

37 Visi ieškovai pagrindinėje byloje Caulfield ir kt. ėmė atostogas 2001 m. birželio mėnesį. Atostogų trukmė buvo nevienoda, kai kurios atostogos truko ir 16 dienų. Šie ieškovai taip pat ėmė poilsio dienų. Remiantis *Marshalls Clay* galiojančiomis pamaininio darbo sutartimis J. C. Caulfield ir kt. pagal darbo tvarkaraštį turėjo dirbti 182 dienas per metus. Pagal kolektyvinės sutarties nuostatas dėl atostogų užmokesčio 13,36 % apeliantų gaunamo atlyginimo buvo mokama už atostogas. Kitaip tariant, dirbdamas 182 dienas per metus kiekvienas apeliantas gaudavo 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 už atostogas.

38 2001 m. rugsėjo 3 d. pareikštais ieškiniais J. C. Caulfield ir kt. kreipėsi į Mančesterio *Employment Tribunal* reikalaudami priteisti iš *Marshalls Clay* kiekvienam iš jų sumokėti už kasmetines atostogas nuo 1998 m. spalio 1 d. iki 2001 m. rugsėjo 3 dienos.

39 2002 m. gruodžio 12 d. sprendimu teismas patenkino J. C. Caulfield ir kt. ieškinius ir nusprendė, kad jiems priklausančios kompensacijos suma bus nustatyta vėliau.

40 *Marshalls Clay* šį sprendimą apeliacine tvarka apskundė *Employment Appeal Tribunal*. Šis teismas patenkino apeliacinį skundą. Tada J. C. Caulfield ir kt. šį sprendimą apskundė *Court of Appeal*.

41 Šiame teisme J. C. Caulfield ir kt. teigė, kad šioje byloje nagrinėjamomis sutartimis buvo akivaizdžiai pažeista direktyva, nes jos visiškai neleidžia imti kasmetinių atostogų. Darbuotojas, kuris pasinaudodamas sutarties nuostata, per metus imdavo aštuonias ar šešiolika dienų pailgintų atostogų, vis tiek dirbdavo tiek pat, ir nė dienos ne mažiau už savo kolegą, kuris neimdavo atostogų ir visus metus laikydavosi keturių darbo ir keturių poilsio dienų tvarkos. Dieną būtų galima vadinti atostogų diena tik tada, jei ją suinteresuotas asmuo būtų turėjęs dirbti, jei būtų nepasiėmęs atostogų.

42 *Court of Appeal* mano, kad „rolled-up holiday pay" nuostatos, viena vertus, toli gražu nėra taisyklė, kuri visiškai neskatintų darbuotojų imti atostogų. Kita vertus, nėra priežasčių, kodėl darbuotojai iš principo negalėtų protingai leisti kartu su atlyginimu už atostogas gaunamų pinigų. Negalima pagrįstai daryti prielaidos ar prieiti išvadą, kad galiojant tokiai užmokesčio tvarkai darbuotojai negali planuoti savo atostogų taip, kaip jie pageidautų.

43 Be to, šis teismas pažymi, kad nagrinėjami „rolled-up holiday pay" susitarimai buvo patvirtinti po išsamių ir tinkamų derybų suinteresuotiems socialiniams partneriams pasirašius kolektyvinę sutartį. Ši aplinkybė byloja jų teisėtumo naudai.

44 *Court of Appeal* nuomone, jo nagrinėjamose bylose (išskyrus *Employment Tribunal* sugrąžintą *Clarke* bylą) svarstomos sutartys nėra nesuderinamos nei su direktyva, nei su 1998 m. taisyklėmis.

45 Šiomis aplinkybėmis Court *of Appeal (England & Wales) (Civil Division)* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1) Ar darbdavio ir darbuotojo sutartis, kurioje numatoma, kad konkreti darbuotojo atlyginimo dalis jam yra mokama kaip užmokestis už jo atostogas (toks susitarimas paprastai vadinamas „rolled-up holiday pay"), pažeidžia darbuotojo teisę į užmokestį už jo kasmetines atostogas, numatytą direktyvos <..> dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnyje?

2) Ar atsakymas į pirmą klausimą būtų kitoks, jei darbuotojo atlyginimas prieš ir po tokios, čia aptariamos privalomos sutarties įsigaliojimo nesiskirtų, ir todėl tokiu susitarimu nebūtų numatytas papildomas užmokestis darbuotojui, bet jo gaunamo darbo užmokesčio dalis būtų laikoma užmokesčiu už atostogas?

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

4) Ar iš direktyvos (...) 7 straipsnio išplaukianti pareiga užtikrinti, jog kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į bent 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 jeigu šis mokėjimas bus reguliariai mokamas per metus dalimis?"

46 2004 m. rugsėjo 7 d. Teisingumo Teismo pirmininko nutartimi šios bylos buvo sujungtos.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl antro klausimo byloje C-257/04

47 Antru klausimu, kurį reikėtų išnagrinėti pirmiausia, *Court of Appeal* iš esmės klausia, ar direktyvos 7 straipsnis draudžia dalį darbuotojo gaunamo atlyginimo už darbą laikyti užmokesčiu už kasmetines atostogas, darbuotojui nemokant daugiau, nei jis gauna už atliekamą darbą.

48 Šiuo klausimu primintina, kad kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingos svarbos Bendrijos socialinės teisės principu, nuo kurio negalima nukrypti ir kurį kompetentingos nacionalinės valdžios institucijos turi įgyvendinti laikydamosi aiškiai pačioje direktyvoje nustatytų ribų (žr. 2001 m. birželio 26 d. Sprendimo *BECTU*, C-173/99, Rink. p. I-4881, 43 punktą).

49 Direktyvos 7 straipsnio 1 dalyje numatyto užmokesčio už atostogas tikslas yra sudaryti darbuotojui sąlygas realiai pasinaudoti jo turima teise į atostogas.

50 Šioje nuostatoje minima sąvoka „kasmetinės mokamos atostogos" reiškia, kad per kasmetines atostogas šios direktyvos prasme darbuotojas ir toliau turi gauti atlyginimą. Kitaip tariant, už šį poilsio laiką darbuotojas turi gauti paprastą atlyginimą.

51 Šiomis aplinkybėmis konstatuotina, kad susitarimas, pagal kurį darbuotojui, pirma, kaip užmokestis už atliekamą darbą ir, antra, kaip užmokesčio už minimalias kasmetines mokamas atostogas dalis mokama suma yra lygi sumai, kuri, prieš įsigaliojant šiam susitarimui, buvo mokama vien tik kaip užmokestis už atliktą darbą, sumažina šio užmokesčio sumą ir tuo paneigia direktyvos 7 straipsnyje numatytą darbuotojo teisę į kasmetines mokamas atostogas. Toks rezultatas pažeidžia direktyvos 18 straipsnio 3 dalies nuostatas.

52 Todėl į antrą byloje C-257/04 užduotą klausimą reikia atsakyti, kad direktyvos 7 straipsnio 1 dalis draudžia dalį darbuotojo gaunamo atlyginimo už darbą laikyti

užmokesčiu už kasmetines atostogas, šiuo atžvilgiu darbuotojui nemokant daugiau, nei jis gauna už atliekamą darbą. Šios teisės negalima atsisakyti sutartimi.

Dėl pirmo klausimo bylose C-131/04 ir C-257/04 bei ketvirto klausimo byloje C-257/04

53 Šiais klausimais prašymus dėl prejudicinių sprendimų pateikę teismai iš esmės klausia, ar direktyvos 7 straipsnis draudžia užmokestį už minimalias kasmetines mokamas atostogas mokėti dalimis per atitinkamus darbo metus kartu su darbo užmokesčiu, o ne sumokant už tą laikotarpį, kurį darbuotojas realiai išeina atostogų.

54 Šiuo klausimu pažymėtina, kad jokia direktyvos nuostata aiškiai nereglamentuoja, kada turi būti sumokama už kasmetines atostogas.

55 Pagal direktyvos 7 straipsnio 1 dalį 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.

56 Atsižvelgiant į šias sąlygas ir turi būti nustatyta, kada turi būti sumokama už kasmetines atostogas.

57 Šiuo klausimu valstybės narės turi užtikrinti, kad nacionalinės nuostatos dėl šios taisyklės taikymo neperžengtų direktyva nustatytų ribų.

58 Direktyvoje teisė į kasmetines atostogas ir teisė gauti užmokestį už jas laikomos vienos teisės dviem sudedamosiomis dalimis. Reikalavimu mokėti už atostogas siekiama, kad atostogų metu darbuotojo padėtis, susijusi su atlyginimu, būtų panaši kaip ir jam dirbant.

59 Todėl nepažeidžiant direktyvos 15 straipsnyje numatytų palankesnių nuostatų, turi būti parinktas toks mokėjimo už atostogas laikas, kad atostogų metu darbuotojo padėtis, susijusi su atlyginimu, būtų panaši kaip ir jam dirbant.

60 Be to, reikia atsižvelgti, kad pagal direktyvos 7 straipsnio 2 dalį minimalus kasmetinių atostogų laikas negali būti pakeistas kompensacija, išskyrus tuos atvejus, kai yra nutraukiami darbo santykiai. Šiuo draudimu siekiama užtikrinti, rūpinantis veiksminga darbuotojo sauga ir sveikatos apsauga, kad darbuotojas paprastai galėtų gerai pailsėti (šia prasme žr. minėto Sprendimo *BECTU*, 44 punktą ir 2004 m. kovo 18 d. Sprendimo *Merino Gómez*, C-342/01, Rink. p. I-2605, 30 punktą).

61 Pateiktuose prejudiciniuose klausimuose apibūdinama tvarka kelia grėsmę, kad net neįvykdžius direktyvos 7 straipsnio 2 dalyje išdėstytų sąlygų, minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas bus pakeistas pinigine kompensacija.

62 Primintina, kad direktyvos 7 straipsnis nėra tarp tų nuostatų, nuo kurių aiškiai leidžiama nukrypti (žr. minėto Sprendimo *BECTU* 44 punktą). Todėl visiškai nesvarbu, ar tokia mokėjimo už kasmetines atostogas tvarka yra nustatyta sutartimi, ar ne.

63 Iš to, kas pirmiau išdėstyta, darytina išvada, kad į pirmus klausimus bylose C-131/04 ir C-257/04 bei ketvirtą klausimą byloje C-257/04 reikia atsakyti taip, kad direktyvos 7 straipsnis draudžia užmokestį už minimalias kasmetines mokamas atostogas šios nuostatos prasme mokėti dalimis per atitinkamus darbo metus kartu su darbo užmokesčiu, o ne sumokant už konkretų laikotarpį, kurį darbuotojas realiai išeina atostogų.

Dėl antro klausimo byloje C-131/04 ir trečio klausimo byloje C-257/04

64 Šiais klausimais prašymus dėl prejudicinių sprendimų pateikę teismai iš esmės klausia, ar direktyvos 7 straipsnis draudžia pagal šio sprendimo ankstesnėje dalyje apibūdintą tvarką darbuotojui už atostogas sumokėtas sumas įskaityti į šiame straipsnyje numatytą teisę į mokėjimą už kasmetines atostogas.

65 Užduodamas klausimas, ar pagal direktyvai prieštaraujančią tvarką atlikti mokėjimai už minimalias kasmetines mokamas atostogas šios nuostatos prasme gali būti įskaityti į šiame straipsnyje numatytą teisę į mokėjimą už tą laikotarpį, kurį darbuotojas realiai išeina atostogų.

66 Šioje situacijoje direktyvos 7 straipsnis iš principo nedraudžia to, kad kartu su atlyginimu už atliktą darbą kaip užmokestis už atostogas skaidriai ir suprantamai sumokėtos sumos būtų įskaitytos į už konkrečias atostogas priklausantį užmokestį.

67 Tačiau valstybės narės privalo imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų, jog direktyvos 7 straipsniui prieštaraujanti praktika būtų nutraukta.

68 Visais atvejais, atsižvelgiant į nuostatos dėl teisės į kasmetines atostogas privalomumą ir siekiant užtikrinti direktyvos 7 straipsnio veikimą, įskaitymas draudžiamas, jei trūksta skaidrumo ar aiškumo. Įrodinėjimo našta šiuo klausimu tenka darbdaviui.

69 Todėl į antrą klausimą byloje C-131/04 ir trečią klausimą byloje C-257/04 reikia atsakyti, kad direktyvos 7 straipsnis iš principo nedraudžia to, kad kartu su užmokesčiu už atliktą darbą už minimalias kasmetines mokamas atostogas šios nuostatos prasme dalimis per atitinkamus darbo metus skaidriai ir suprantamai

sumokėtos sumos būtų įskaitytos į užmokestį už konkrečias realiai darbuotojo paimtas atostogas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

70 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą dėl prejudicinio sprendimo pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, išlaidų klausimą turi spręsti pastarasis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (pirmoji kolegija) nusprendžia:

1. **1993 m. lapkričio 23 d. Tarybos direktyvos 93/104/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalis draudžia dalį darbuotojo gaunamo atlyginimo už darbą laikyti užmokesčiu už kasmetines atostogas, šiuo atžvilgiu darbuotojui nemokant daugiau, nei jis gauna už atliekamą darbą. Šios teisės negalima atsisakyti sutartimi.**

2. **Direktyvos 93/104 7 straipsnis draudžia užmokestį už minimalias kasmetines mokamas atostogas šios nuostatos prasme mokėti dalimis per**

atitinkamus darbo metus kartu su atlyginimu už darbą, o ne sumokant už konkretų laikotarpį, kurį darbuotojas realiai išeina atostogų.

3. **Direktyvos 93/104 7 straipsnis iš principo nedraudžia to, kad kartu su užmokesčiu už atliktą darbą už minimalias kasmetines mokamas atostogas šios nuostatos prasme dalimis per atitinkamus darbo metus aiškiai ir suprantamai sumokėtos sumos būtų įskaitytos į užmokestį už konkrečias realiai darbuotojo paimtas atostogas.**

Parašai.