TEISINGUMO TEISMO (šeštoji kolegija) SPRENDIMAS

2015 m. lapkričio 11 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną — Darbo laiko organizavimas — Direktyva 2003/88/EB — Teisė į mokamas kasmetines atostogas — Teisių į atostogas apskaičiavimas pailgėjus darbo laikui — Principo „pro rata temporis“ aiškinimas“

Byloje C-219/14

dėl *Birmingham Employment Tribunal* (Birmingamo darbo bylų teismas, Jungtinė Karalystė) 2014 m. balandžio 23 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2014 m. gegužės 6 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Kathleen Greenfield

prieš

The Care Bureau Ltd

TEISINGUMO TEISMAS (šeštoji kolegija),

kurį sudaro dešimtosios kolegijos pirmininkas F. Biltgen (pranešėjas), einantis šeštosios kolegijos pirmininko pareigas, teisėjai A. Borg Barthet ir S. Rodin,

generalinis advokatas M. Szpunar,

posėdžio sekretorė L. Hewlett, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2015 m. rugsėjo 17 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— *The Care Bureau Ltd*, atstovaujamos solisitoriaus I. Pettifer,

— Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos L. Christie, padedamo baristerio G. Facenna,

— Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos A. Gavela Llopis,

— Nyderlandų vyriausybės, atstovaujamos M. Bulterman ir M. de Ree,

— Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos B. Majczyna,

— Europos Komisijos, atstovaujamos M. van Beek ir J. Enegren,

* Proceso kalba: anglų.

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną (toliau – Bendrasis susitarimas dėl darbo ne visą darbo dieną), esančio 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 1 20, 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 ir 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381) 7 straipsnio aiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant K. Greenfield ir *The Care Bureau Ldt* (toliau – *Care*) ginčą dėl piniginės kompensacijos už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas, kurią K. Greenfield manė turinti teisę gauti po to, kai nutraukė darbo sutartį.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnyje „Nediskriminavimo principas“ numatyta:

„1. Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašiems darbuotojams, dirbantiems visą darbo dieną, tik dėl tos priežasties, kad jie dirba ne visą darbo dieną, nebent šis nevienodas požiūris yra objektyviai pagrįstas.

2. Prireikus taikomas *pro rata temporis* principas.

4 Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 6 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Valstybės narės ir (arba) socialiniai partneriai gali toliau taikyti arba priimti palankesnes nei šio susitarimo nustatytas nuostatas.“

5 Pagal Direktyvos 2013/88 5 konstatuojamąją dalį:

„Visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. „Poilsio“ sąvoką būtina išreikšti laiko vienetais, t. y. dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis. Bendrijos darbuotojams turi būti suteikiamas minimalus dienos, savaitės ir kasmetinio poilsio laikas ir atitinkamos pertraukos. Šiomis sąlygomis taip pat yra būtina nustatyti maksimalų savaitės darbo valandų skaičių.“

6 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.“

7 Šios direktyvos 15 straipsnyje „Palankesnės nuostatos“ nustatyta:

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.“

8 Direktyvos 2003/88 17 straipsnyje nustatyta, kad valstybės narės gali nukrypti nuo tam tikrų šios direktyvos nuostatų. Tačiau neleidžiama nukrypti nuo šios direktyvos 7 straipsnio.

Jungtinės Karalystės teisė

9 1998 m. Darbo laiko taisyklių (*Working Time Regulations 1998*, SI 1998/1833), iš dalies pakeistų 2007 m. taisyklėmis (*Working Time (Amendment) Regulations 2007*, SI 2007/2079, toliau – Darbo laiko taisyklės), 13 straipsnyje, kuriame reglamentuojamos kasmetinės atostogos, nustatyta:

„1) Nepažeidžiant 5 dalies, darbuotojas turi teisę į keturias savaites kasmetinių atostogų kiekvienais referenciniais metais.

<…>

5) Kai darbuotojo įdarbinimo data yra vėlesnė (pagal atitinkamą susitarimą) nei pirmų jo referencinių metų pradžia, atostogos, į kurias jis turi teisę tais metais, yra 1 dalyje numatyto laikotarpio, atitinkančio jo įdarbinimo pradžioje likusių referencinių metų dalį, dalis.“

10 Darbo laiko taisyklių 13A straipsnyje numatyta:

„1) Nepažeidžiant 26A straipsnio ir 3 ir 5 dalių, darbuotojas kiekvienais referenciniais metais turi teisę į papildomas atostogas, nustatomas pagal 2 dalį.

2) Atostogų, į kurias darbuotojas turi teisę pagal 1 dalį, laikotarpis yra:

a) visais referenciniais metais, prasidedančiais ne anksčiau kaip 2007 m. spalio 1 d., bet ne vėliau kaip 2008 m. balandžio 1 d., – 0,8 savaitės;

b) visais referenciniais metais, prasidedančiais iki 2007 m. spalio 1 d., – 0,8 savaitės dalis, lygi metų, prasidedančių 2007 m. spalio 1 d., daliai, kuri praeitų iki tų referencinių metų pabaigos;

c) visais referenciniais metais, prasidedančiais 2008 m. balandžio 1 d., – 0,8 savaitės;

d) visais referenciniais metais, prasidedančiais po 2008 m. balandžio 1 d., bet iki 2009 m. balandžio 1 d., – 0,8 savaitės ir kita 0,8 savaitės dalis, lygi metų, prasidedančių 2009 m. balandžio 1 d., daliai, kuri praeitų iki tų referencinių metų pabaigos;

e) visais referenciniais metais, prasidedančiais ne anksčiau kaip 2009 m. balandžio 1 d., – 1,6 savaitės.

3) Bendra 2 dalyje ir 13 straipsnio 1 dalyje numatytų teisių suma neturi viršyti 28 dienų.

4) Darbuotojo referenciniai metai šių taisyklių taikymo tikslais prasideda tą pačią dieną kaip ir darbuotojo referenciniai metai 13 straipsnio taikymo tikslais.

5) Kai darbuotojo įdarbinimo data yra vėlesnė nei pirmų jo referencinių metų pradžia, papildomos atostogos, į kurias jis turi teisę tais metais, yra 2 dalyje numatyto laikotarpio, atitinkančio jo įdarbinimo pradžioje likusių referencinių metų dalį, dalis.

<…>“

11 Pagal Darbo laiko taisyklių 14 straipsnį:

„1) Šis straipsnis taikomas, kai:

a) darbuotojo darbo santykiai nutraukiami jo referenciniais metais ir

b) darbo santykių nutraukimo dieną (nutraukimo data) panaudota atostogų, kurios jam priklauso referenciniais metais pagal [13 straipsnį ir 13A straipsnį], dalis skiriasi nuo referencinių metų, kurie baigėsi, dalies.

2) Kai darbuotojas paėmė mažiau atostogų, nei jam priklauso tais referenciniais metais, kurie baigėsi, darbdavys turi sumokėti kompensaciją už atostogas pagal 3 dalį.

3) Mokėtina kompensacija pagal 2 dalį:

a) tokia suma, kuri gali būti nustatyta specialioje šiame straipsnyje minimoje sutartyje, arba

b) jei netaikomos specialios sutarties nuostatos, lygi sumai, kuri turi būti išmokėta darbuotojui pagal 16 straipsnį atsižvelgiant į atostogų laikotarpį, nustatomą pagal formulę (A x B) – C, kur A – atostogų, priklausančių darbuotojui pagal [13 straipsnį ir 13A straipsnį], laikotarpis, B – darbuotojo referencinių metų, kurie baigėsi iki sutarties nutraukimo datos, dalis ir C – atostogų, kurias darbuotojas paėmė nuo referencinių metų pradžios iki sutarties nutraukimo datos, laikotarpis.

4) Specialioje sutartyje gali būti numatyta, kad, kai darbuotojo panaudotų atostogų dalis viršija praėjusių referencinių metų dalį, jis gali kompensuoti jas darbdaviui sumokėdamas pinigais, atlikdamas papildomą darbą arba kitu būdu.“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

12 K. Greenfield dirbo bendrovėje *Care* nuo 2009 m. birželio 15 d. pagal darbo sutartį, pagal kurią kiekvieną savaitę darbo valandos ir dienos skyrėsi. Savaitinis atlyginimas priklausė nuo dirbtų dienų ar valandų skaičiaus.

13 Pagal Jungtinės Karalystės teisę ir pagal darbo sutartį K. Greenfield turėjo teisę į 5,6 savaitės atostogų per metus. Referenciniai metai, pagal kuriuos jai buvo skaičiuojamos atostogos, prasidėjo birželio 15 d.

14 K. Greenfield išėjo iš darbo *Care* 2013 m. gegužės 28 d. Neginčijama, kad paskutinę referencinių metų savaitę ji pasiėmė 7 dienų mokamas atostogas. Ji buvo išdirbusi 1 729,5 valandos ir pasinaudojo teise į 62,84 valandos atostogas.

15 K. Greenfield paėmė šias 7 mokamų atostogų dienas 2012 m. liepos mėn. Per paskutines 12 darbo savaičių iki šių atostogų ji dirbo vieną dieną per savaitę.

16 Nuo 2012 m. rugpjūčio mėn. ieškovė pradėjo dirbti tokiu ritmu – 12 darbo dienų ir 2 laisvos savaitgalio dienos kas antrą savaitę. Taip jai susidarydavo vidutiniškai 41,4 valandos darbo savaitė. *Care* buvo nustačiusi, kad visos K. Greenfield išdirbtos valandos, įskaitant viršvalandžius, bus naudojamos apskaičiuojant jos teises į mokamas kasmetines atostogas.

17 2012 m. lapkričio mėn. ieškovė paprašė savaitės mokamų atostogų. Atsakovė ją informavo, kad, atsižvelgiant į atostogų dienas, kurias ji paėmė 2012 m. birželio ir liepos mėnesiais, ji išnaudojo savo teisę į mokamas kasmetines atostogas. Teisė į mokamas atostogas yra apskaičiuojama tuo metu, kai atostogos yra paimamos, atsižvelgiant į ankstesnių 12 savaičių iki atostogų darbo ritmą. Kadangi K. Greenfield atostogas paėmė tuo metu, kai jos darbo ritmas buvo viena diena per savaitę, išeitų, kad ji paėmė 7 savaites mokamų atostogų ir taip išnaudojo savo teisę į kasmetines mokamas atostogas.

18 Manydama, kad ji turi teisę į kompensaciją už nepanaudotas mokamas atostogas, K. Greenfield pareiškė ieškinį savo darbdaviui *Birmingham Employment Tribunal*, šis patenkino jos prašymą.

19 2013 m. rugpjūčio 29 d. raštu atsakovė paprašė *Birmingham Employment Tribunal* pateikti motyvus raštu. 2013 m. spalio 8 d. šis teismas pasiūlė iš naujo svarstyti sprendimą dėl to, kad teisinė situacija nėra pakankamai aiški, kad būtų galima prašyti Europos Sąjungos Teisingumo Teismo priimti prejudicinį sprendimą. Gavęs šalių rašytinius paaiškinimus *Birmingham Employment Tribunal* nusprendė, kad nėra reikalo pateikti tokį prašymą, ir raštu nurodė savo sprendimo motyvus.

20 2013 m. gruodžio 19 d. *Care* padavė apeliaciją dėl šio sprendimo *Employment Appeal Tribunal* (Apeliacinis darbo teismas) ir jis nusprendė sustabdyti apeliacinę procedūrą, kol *Birmingham Employment Tribunal* priims sprendimą.

21 2013 m. gruodžio 12 d. *Care* paprašė *Birmingham Employment Tribunal* persvarstyti savo sprendimą. Šis teismas patenkino šį prašymą per 2014 m. vasario 24 d. posėdį ir atšaukė savo sprendimą, viena vertus, dėl jame padarytos matematinės klaidos ir, kita vertus, kad galėtų Teisingumo Teismui pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą.

22 *Birmingham Employment Tribunal* K. Greenfield tvirtino, kad pagal nacionalinę teisę, aiškinamą atsižvelgiant į ES teisę, reikalaujama, kad padaugėjus darbo valandų, pavyzdžiui, perėjus nuo ne visos darbo dienos prie visos darbo dienos, sukauptos ir panaudotos atostogos turi būti atgaline data perskaičiuotos ir pakoreguotos taip, kad jos būtų proporcingos naujoms darbo valandoms, o ne darbo valandoms, kurios buvo dirbamos tuo metu, kai atostogos buvo panaudotos.

23 *Care* teigia, kad Sąjungos teisėje nėra numatyta tokia perskaičiavimo galimybė ir kad valstybės narės neprivalo nacionalinėje teisėje numatyti tokio koregavimo.

24 Turėdamas abejonių dėl Sąjungos teisės, kurią reikia aiškinti jo nagrinėjamoje byloje, aiškinimo, *Birmingham Employment Tribunal* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1) Ar *pro rata temporis* principas, kaip jis suprantamas pagal Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalį, turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį reikalaujama, jog nacionalinės teisės nuostatoje, kaip antai *Working Time Regulations* 13, 13A ir 14 taisyklėse, būtų numatyta, kad, padidėjus darbuotojo darbo valandų skaičiui, sukauptų atostogų dienų skaičius turi proporcingai atitikti naujas darbo valandas taip, kad darbuotojas, kuris pradeda dirbti daugiau valandų, turi teisę į didesnį atostogų dienų skaičių, perskaičiuotą atsižvelgiant į padidėjusį darbo valandų skaičių?

2) Ar Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalis ir Darbo laiko organizavimo direktyvos 7 straipsnis turi būti aiškinami taip, kad jais draudžiama nacionalinės teisės nuostata (kaip antai *Working Time Regulations* 13, 13A ir 14 taisyklės), pagal kurią, padidėjus darbuotojo darbo valandų skaičiui, sukauptų atostogų dienų skaičius turi proporcingai atitikti naujas darbo valandas taip, kad darbuotojas, kuris pradeda dirbti daugiau valandų, turi teisę į didesnį atostogų dienų skaičių, perskaičiuotą atsižvelgiant į naują darbo valandų skaičių?

3) Jei atsakymas į 1 ir 2 klausimus būtų teigiamas, ar perskaičiavimas turi būti taikomas tik tai referencinių metų daliai, kurią darbuotojas dirbo daugiau valandų, ar kokiam kitam laikotarpiui?

4) Ar apskaičiuojant darbuotojo atostogas Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalis arba Darbo laiko organizavimo direktyvos 7 straipsnis turi būti aiškinami taip, kad pagal juos reikalaujama, jog nacionalinės teisės nuostatoje, kaip antai *Working Time Regulations* 13, 13A ir 14 taisyklėse, būtų numatyta, kad skirtingi metodai būtų taikomi apskaičiuojant darbuotojo piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas išeinant iš darbo ir apskaičiuojant likusias darbuotojo teises į atostogas, kai jis nenutraukia darbo sutarties?

5) Jei atsakymas į 4 klausimą būtų teigiamas, kaip tie metodai turėtų skirtis?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo–trečiojo klausimų

25 Pirmuoju–trečiuoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės teiraujasi, ar Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 2 dalis ir Direktyvos 2003/88 dėl darbo laiko organizavimo 7 straipsnis turi būti aiškinami taip, kad, padidėjus darbuotojo darbo valandų skaičiui, valstybės narės privalo numatyti ar negali numatyti, kad įgytos ir galbūt panaudotos teisės į mokamas kasmetines atostogas turi būti perskaičiuotos, prireikus atgaline data, atsižvelgiant į naują darbuotojo darbo ritmą, ir, jei jas reikėtų perskaičiuoti, ar toks perskaičiavimas turi apimti tik laikotarpį, per kurį to darbuotojo darbo laikas pailgėjo, ar visą referencinį laikotarpį.

26 Reikia priminti, kad pagal nusistovėjusią teismo praktiką kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingos svarbos Sąjungos socialinės teisės principu, nuo kurio negalima nukrypti ir kurį kompetentingos nacionalinės valdžios institucijos turi įgyvendinti laikydamosi aiškiai nustatytų ribų (žr., be kita ko, Sprendimo *BECTU*, C-173/99, EU:C:2001:356, 43 punktą ir Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, 28 punktą).

27 Be to, Teisingumo Teismas ne kartą yra pabrėžęs, kad kiekvieno darbuotojo teisė į mokamas kasmetines atostogas, kaip Sąjungos socialinės teisės principas, yra aiškiai įtvirtinta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kurios teisinė galia, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalimi, yra tokia pati kaip ir Sutarčių, 31 straipsnio 2 dalyje (žr., be kita ko, Sprendimo *Heimann ir Toltschin*, C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 22 punktą ir nurodytą teismų praktiką).

28 Be to, iš teismo praktikos matyti, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas negali būti aiškinama siaurai (žr., be kita ko, Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, 29 punktą ir Sprendimo *Heimann ir Toltschin*, C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 23 punktą ir nurodytą teismų praktiką).

29 Be to, akivaizdu, kad mokamų kasmetinių atostogų tikslas yra suteikti galimybę darbuotojui pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių įgyvendinimo (Sprendimo *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 31 punktas). Vadinasi, teisės į mokamas kasmetines atostogas susidaro ir turi būti apskaičiuojamos atsižvelgiant į darbo sutartyje numatytą darbo ritmą.

30 Pirmiausia dėl laiko vieneto, kurio pagrindu toks skaičiavimas turi būti atliekamas, reikia pažymėti, kad Direktyvoje 2003/88, kalbant apie maksimalų savaitės darbo laiką, nurodytas vienetas yra valanda.

31 Be to, kaip matyti iš Direktyvos 2003/88 5 konstatuojamosios dalies, Europos Sąjungos teisės aktų leidėjas mano, kad šioje direktyvoje vartojama poilsio, ypač kasmetinio poilsio, sąvoka turi būti išreikšta dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis.

32 Vadinasi, pagal Direktyvą 2003/88 teisių į minimalias mokamas kasmetines atostogas apskaičiavimas turi būti atliekamas atsižvelgiant į išdirbtas ir darbo sutartyje numatytas darbo dienas ar valandas ir (arba) jų dalis.

33 Antra, dėl darbo laiko, su kuriuo yra susijusios teisės į mokamas kasmetines atostogas, ir galimų darbo ritmo pakeitimo, palyginti su išdirbtomis valandomis, pasekmių, kurių gali ar turi kilti, pirma, įgytų teisių į atostogas apimčiai, ir, antra, šių teisių įgyvendinimui laiko atžvilgiu reikia priminti, kad pagal nusistovėjusią teismo praktiką tai, jog kasmetinėmis atostogomis pasinaudojama per vėlesnį laikotarpį nei tas, per kurį susidarė teisės į šias atostogas, neturi jokio ryšio su darbuotojo išdirbtu darbo laiku per šį vėlesnį laikotarpį (Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, 32 punktas).

34 Teisingumo Teismas taip pat yra nusprendęs, kad pakeitus, ypač sutrumpinus, darbo laiką, kai vietoj visos darbo dienos pradedama dirbti ne visą darbo dieną, negali būti sumažinamas kasmetinių atostogų dienų, į kurias darbuotojas įgijo teisę dirbdamas visą darbo dieną, skaičius (Sprendimo *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, 32 punktas ir Nutarties *Brandes*, C-415/12, EU:C:2013:398, 30 punktas).

35 Darytina išvada, kad, nagrinėjant teisių į mokamas kasmetines atostogas susidarymą, reikia atskirti laikotarpius, per kuriuos darbuotojas dirbo laikydamasis skirtingo darbo ritmo, atskirai už kiekvieną laikotarpį apskaičiuojant susidariusių kasmetinio poilsio laiko vienetų skaičių nuo išdirbto laiko vienetų skaičiaus.

36 Šios išvados nepaneigia Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 2 dalyje numatyto *pro rata temporis* principo taikymas.

37 Nors, kaip yra nusprendęs Teisingumo Teismas, šio principo taikymas yra tinkamas, kai kasmetinės atostogos suteikiamos už laikotarpį, kai dirbama ne visą darbo dieną, nes teisių į kasmetines atostogas sumažinimą už tokį laikotarpį, palyginti su teisėmis, suteikiamomis už darbą visą darbo dieną, pateisina objektyvios priežastys, tačiau šio principo negalima taikyti *ex post* per laikotarpį, kai dirbama visą darbo dieną, įgytai teisei į kasmetines atostogas.

38 Taigi, nors Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 2 dalies ir Direktyvos 2003/88 7 straipsnio nuostatos nereikalauja, kad valstybės narės perskaičiuotų susidariusias teises į kasmetines atostogas, kai padidėja darbuotojo dirbamų valandų skaičius, jos nedraudžia valstybėms narėms priimti darbuotojams palankesnių nuostatų ir tokiu atveju perskaičiuoti teisių.

39 Iš tikrųjų, kaip matyti iš Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 6 straipsnio 1 punkto ir Direktyvos 2003/88 15 straipsnio, abu šie aktai, kuriais nustatoma tik minimali darbuotojų tam tikrų teisių apsauga, nedaro neigiamos įtakos valstybių narių ir socialinių partnerių teisei taikyti arba priimti darbuotojams palankesnes nuostatas ir numatyti, kad teisės į mokamas kasmetines atostogas tokiu atveju turi būti perskaičiuojamos.

40 Reikia pridurti, kad, apskaičiuojant teises į mokamas kasmetines atostogas, įvairūs skirtingi darbo ritmai nedaro įtakos naudojimuisi įgytomis teisėmis. Kaip matyti iš teismo praktikos, per referencinį laikotarpį sukauptas kasmetines atostogas galima paimti per vėlesnį laikotarpį, o įgytas poilsio laikas nepraranda savo reikšmės, kalbant apie teigiamą mokamų kasmetinių atostogų poveikį darbuotojo saugai ir sveikatai, jei jos paimamos ne per laikotarpį, kai jos buvo sukauptos ir kai darbuotojas dirbo visą darbo dieną, o per vėlesnį laikotarpį, kai jis dirbo ne visą darbo dieną (žr., be kita ko, Sprendimo *Federatie Nederlandse vakbeweging*, C-124/05, EU:C:2006:244, 30 punktą ir Sprendimo *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, 32 punktą).

41 Tokia pat išvada *a fortiori* darytina ir tada, kai atostogos paimamos ne per laikotarpį, kai jos buvo sukauptos ir kai darbuotojas dirbo ne visą darbo dieną, o per vėlesnį laikotarpį, kai jis dirbo visą darbo dieną.

42 Trečia, dėl laikotarpio, su kuriuo turi būti susijęs teisių į mokamas kasmetines atostogas perskaičiavimas, kai kaip pagrindinėje byloje padidėja darbuotojo, įgijusio teises į mokamas kasmetines atostogas per laikotarpį, kai dirbo ne visą darbo dieną, dirbamų valandų skaičius ir jis pradeda dirbti visą darbo dieną, reikia pažymėti, kad, kaip matyti iš šio sprendimo 35 punkto, susidariusių kasmetinio poilsio laiko vienetų skaičių nuo išdirbto laiko vienetų skaičiaus reikia skaičiuoti atskirai už kiekvieną laikotarpį.

43 Todėl tokioje situacijoje, kokia yra susidariusi pagrindinėje byloje, pagal Sąjungos teisę reikalaujama, kad susidariusios teisės į kasmetines atostogas būtų perskaičiuotos tik tiek, kiek jos susijusios su darbo laikotarpiu, kai padidėjo darbuotojo dirbamų valandų skaičius. Mokamų kasmetinių atostogų laiko vienetai, panaudoti per laikotarpį, kai dirbama ne visą darbo dieną, ir viršijantys teises į mokamas kasmetines atostogas, susidariusias per šį laikotarpį, turi būti išskaičiuoti iš naujų per laikotarpį, kai padidėjo darbuotojo dirbamų valandų skaičius, įgytų teisių.

44 Atsižvelgiant į visus šiuo svarstymus, į pirmąjį–trečiąjį klausimus reikia atsakyti, kad Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 2 dalis ir Direktyvos 2003/88 dėl darbo laiko organizavimo 7 straipsnis turi būti aiškinami taip, kad, padidėjus darbuotojo darbo valandų skaičiui, valstybės narės neprivalo numatyti, kad įgytos ir galbūt panaudotos teisės į mokamas kasmetines atostogas turi būti perskaičiuotos atgaline data, atsižvelgiant į naują darbuotojo darbo ritmą. Tačiau perskaičiavimas turi būti atliekamas atsižvelgiant į laikotarpį, per kurį pailgėjo darbo laikas.

Dėl ketvirtojo ir penktojo klausimų

45 Ketvirtuoju ir penktuoju klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės teiraujasi, ar Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 2 dalis ir Direktyvos 2003/88 dėl darbo laiko organizavimo 7 straipsnis turi būti aiškinami taip, kad teisės į mokamas kasmetines atostogas turi būti apskaičiuojamos vadovaujantis skirtingais principais ir atsižvelgiant į tai, kas nustatoma: kompensacija už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas, kuri priklauso nutraukiant darbo santykius, ar teisių į mokamas kasmetines atostogas likutis, jei toliau tęsiami darbo santykiai.

46 Atsakant į šį klausimą, pirmiausia reikia pažymėti, kad, kaip matyti iš atsakymo į pirmąjį–trečiąjį klausimus, ir, priešingai, nei, atrodo, siūlo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, tai, ar teisių į mokamas kasmetines atostogas apskaičiavimas turi būti atliekamas tęsiantis darbo santykiams, ar jiems nutrūkus, visiškai neturi reikšmės jų apskaičiavimo tvarkai.

47 Toliau reikia pažymėti, kad teisių į mokamas kasmetines atostogas apskaičiavimas yra savarankiškas veiksmas, palyginti su darbuotojui priklausančios piniginės kompensacijos už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas apskaičiavimu, nes, norint nustatyti kompensaciją, pirmiausia reikia apskaičiuoti šių teisių dydį.

48 Galiausiai reikia priminti, kad Direktyvoje 2003/88 nėra nuostatos, kuri konkrečiai nustatytų, kaip reikia apskaičiuoti piniginę kompensaciją už minimalias mokamas kasmetines atostogas nutraukus darbo santykius (Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 57 punktas).

49 Reikia konstatuoti, kad Bendrajame susitarime dėl darbo ne visą darbo dieną taip pat nėra jokių taisyklių, kaip apskaičiuoti šią kompensaciją.

50 Vis dėlto pagal Teisingumo Teismo praktiką Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje esanti frazė „mokamos kasmetinės atostogos“ reiškia, kad per kasmetinių atostogų laikotarpį, kaip jis suprantamas pagal šią direktyvą, išsaugomas darbo užmokestis, kitaip tariant, už šį poilsio laiką darbuotojas turi gauti įprastą darbo užmokestį (Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 58 punktas).

51 Be to, Teisingumo Teismas nusprendė, kad darbuotojo, kuris dėl nuo jo valios nepriklausančių priežasčių negalėjo iki darbo santykių pabaigos pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas, piniginę kompensaciją, į kurią jis turi teisę, reikia apskaičiuoti taip, kad šio darbuotojo situacija prilygtų situacijai, kurioje jis būtų, jeigu šia teise būtų pasinaudojęs iki darbo santykių pabaigos. Iš to išplaukia, kad darbuotojo įprastas darbo užmokestis, kuris yra toks, koks turi būti išsaugotas mokamų kasmetinių atostogų trukmę atitinkančiu poilsio laikotarpiu, taip pat turi lemiamą reikšmę apskaičiuojant piniginę kompensaciją už mokamas kasmetines atostogas, kuriomis nebuvo pasinaudota iki darbo santykių pabaigos (Sprendimo *Schultz-Hoff ir kt.*, C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 61 punktas).

52 Todėl piniginė kompensacija už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas turi būti apskaičiuojama pagal tas pačias taisykles, kuriomis remiantis apskaičiuojamas įprastas atlyginimas, o laikas, kada ji yra apskaičiuojama, iš principo neturi reikšmės.

53 Tačiau neatmestina ir tai, kad laikas, kada ji turi būti apskaičiuojama, gali turėti įtakos jos apskaičiavimo tvarkai.

54 Iš tikrųjų, kaip matyti iš Teisingumo Teismo praktikos, kai atlyginimas susideda iš kelių elementų, nustatant įprastą atlyginimą reikia atlikti specialią analizę. Tokiomis aplinkybėmis nacionalinis teismas, atsižvelgdamas į teismo praktikoje išdėstytus principus, turi įvertinti, ar, remiantis laikotarpio, kuris laikomas referenciniu, vidurkiu, taikant įprasto atlyginimo ir piniginės kompensacijos už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas apskaičiavimo metodus pasiekiamas Direktyvos 2003/88 7 straipsniu norimas tikslas (šiuo klausimu žr. Sprendimo *Lock*, C-539/12, EU:C:2014:351, 34 punktą).

55 Net jei iš Teisingumo Teismo turimos bylos nematyti, kad K. Greenfield atlyginimas susidėjo iš kelių elementų, speciali analizė, analogiška aprašyta pirmesniame šio sprendimo punkte, būtų reikalinga tuo atveju, jei, pavyzdžiui, mokėtino atlyginimo dydis per kasmetines atostogas ir kompensacijos už nepanaudotas atostogas dydis turėtų būti skirtingas dėl to, kad K. Greenfield atlyginimas kito ir laikui bėgant, ir už darbo laiko vienetą.

56 Todėl pagrindinėje byloje nacionalinis teismas turi patikrinti, ar K. Greenfield atlyginimas susidėjo iš kelių elementų ir ar jis kito paskutiniais suinteresuotojo asmens darbo metais atsižvelgiant į darbo laiko vienetą, kuris jai buvo taikomas, kad nustatytų, ar nacionalinėje teisėje numatytos piniginės kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas apskaičiavimo metodas atitinka Teisingumo Teismo praktikoje nustatytas taisykles bei kriterijus ir Direktyvos 2003/88 7 straipsnio tikslus.

57 Atsižvelgiant į šiuos svarstymus, į ketvirtąjį ir penktąjį klausimus reikia atsakyti, kad Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną 4 straipsnio 2 dalis ir Direktyvos 2003/88 7 straipsnis turi būti aiškinami taip, kad teisės į mokamas kasmetines atostogas turi būti apskaičiuojamos vadovaujantis tais pačiais principais, nepaisant to, ar nustatoma kompensacija už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas, kuri priklauso nutraukiant darbo santykius, ar nustatomas teisių į mokamas kasmetines atostogas likutis, jei toliau tęsiami darbo santykiai.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

58 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

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

1. **1997 m. birželio 6 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, esančio 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), iš dalies pakeistos 1998 m. balandžio 7 d. Tarybos direktyva 98/23/EB, priede, 4 straipsnio 2 dalis ir 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnis turi būti aiškinami taip, kad padidėjus darbuotojo darbo valandų skaičiui, valstybės narės neprivalo numatyti, kad įgytos ir galbūt panaudotos teisės į mokamas kasmetines atostogas turi būti perskaičiuotos atgaline tvarka, atsižvelgiant į naują darbuotojo darbo ritmą. Tačiau perskaičiavimas turi būti atliekamas atsižvelgiant į laikotarpį, per kurį pailgėjo darbo laikas.**

2. **Šio Bendrojo susitarimo 4 straipsnio 2 dalis ir Direktyvos 2003/88 7 straipsnis turi būti aiškinami taip, kad teisės į mokamas kasmetines atostogas turi būti apskaičiuojamos vadovaujantis tais pačiais principais, nepaisant to, ar nustatoma kompensacija už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas, kuri priklauso nutraukiant darbo santykius, ar nustatomas teisių į mokamas kasmetines atostogas likutis, jei toliau tęsiami darbo santykiai.**

Parašai.