Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
PRIIT PIKAMÄE IŠVADA,
pateikta 2023 m. gegužės 4 d.[1]

Byla C-206/22

TF
prieš
Sparkasse Südpfalz

(*Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein* (Liudvigshafeno prie Reino darbo teismas, Vokietija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2003/88/EB – Darbo laiko organizavimas – Teisė į mokamas kasmetines atostogas – Karantino skyrimas darbuotojui dėl jo sąlyčio su SARS-Cov-2 virusu – Karantino laikotarpis, sutampantis su mokamų atostogų laikotarpiu – Mokamų kasmetinių atostogų perkėlimas“

I. Įvadas

1. Kilus SARS-Cov-2 pandemijai, valstybės narės turėjo imtis – dažnai skubos tvarka – sveikatos apsaugos priemonių kovai su viruso plitimu. Šios priemonės neliko be socialinių pasekmių, todėl nacionalinės teisės aktų leidėjai stengėsi apriboti jų dydį, siekdami suderinti įmonių ekonominės veiklos palaikymą ir darbuotojų teisių apsaugą[2].

2. Šiomis aplinkybėmis *Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein* (Liudvigshafeno prie Reino darbo teismas, Vokietija) pateikė Teisingumo Teismui prejudicinį klausimą dėl Direktyvos 2003/88/EB[3] 7 straipsnio 1 dalies ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 31 straipsnio 2 dalies išaiškinimo.

3. Konkrečiai kalbant, šioje byloje keliamas klausimas, ar darbuotojo gautos mokamos kasmetinės atostogos, kurios sutampa su karantino laikotarpiu, valdžios institucijos nustatytu dėl šio darbuotojo kontakto su SARS-Cov-2 virusu užsikrėtusiu asmeniu, turi būti perkeltos į kitą laikotarpį nei nustatytasis iš pradžių[4].

1 Originalo kalba: prancūzų.

2 Šiuo klausimu žr. Sachs T., Perulli A., Guamán A., Sanchez J. M., Brockmann J., Pisarczyk L. ir Fragale Filho R., „Regards comparés sur le droit social à l'épreuve du Covid-19“, *Revue de droit du travail*, 2020, p. 273 ir paskesni.

3 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381).

4 Pažymėtina, kad byloje *I* (C-749/22, šiuo metu nagrinėjimas sustabdytas) *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, Vokietija) pateikė prejudicinį klausimą, kuriame iškelta ta pati problema.

4. Šis naujas klausimas suteikia Teisingumo Teismui galimybę išplėtoti savo jurisprudenciją, susijusią su mokamų kasmetinių atostogų perkėlimu, ir patikslinti darbuotojo teisės faktiškai pasinaudoti šiomis atostogomis reikšmę ir apimtį.

II. Teisinis pagrindas

A. Sąjungos teisė

5. Chartijos 31 straipsnyje nurodyta:

„1. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas.

2. Kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas.“

6. Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje, kuris yra 2 skyriuje „Minimalus poilsio laikas, kiti darbo laiko organizavimo aspektai“, nustatyta:

„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. Vokietijos teisė

7. 1963 m. sausio 8 d. *Bundesurlaubsgesetz* (Federalinis atostogų įstatymas) (*BGBl.* 1963, p. 2, toliau – *BUrlG*) 1 straipsnyje nustatyta:

„Kiekvienas darbuotojas kiekvienais kalendoriniais metais turi teisę į mokamas poilsines atostogas.“

8. *BUrlG* 7 straipsnio 3 dalyje nurodyta:

„Atostogos turi būti suteikiamos ir jomis turi būti pasinaudota einamaisiais kalendoriniais metais. Perkelti atostogas į kitus kalendorinius metus leidžiama tik tuo atveju, kai tai pateisinama dėl neatidėliotinų darbo organizavimo arba darbuotojo asmeninių priežasčių. Perkėlimo atveju atostogos turi būti suteiktos ir jomis turi būti pasinaudota per pirmuosius tris kitų kalendorinių metų mėnesius. <…>“

9. *BUrlG* 9 straipsnyje numatyta:

„Jeigu darbuotojas atostogų metu suserga, nedarbingumo dienos, dėl kurių gydytojas yra išdavęs nedarbingumo pažymėjimą, į kasmetines atostogas neįskaičiuojamos.“

10. *Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz)* (Žmonių infekcinių ligų prevencijos ir kovos su jomis įstatymas) 28 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Jeigu nustatomi sergantys arba įtariami sergantys, įtariami užsikrėtę arba infekcijos nešiotojai <…>, atsakinga valdžios institucija imasi reikiamų apsaugos priemonių <…>, kiek ir kol to reikia užkrečiamų ligų plitimo prevencijai; be kita ko, ji gali įpareigoti asmenis neišeiti iš tos vietos, kurioje jie yra, arba išeiti tik tam tikromis sąlygomis, arba nesilankyti tam tikrose jos nustatytose arba viešose vietose ar lankytis tik tam tikromis sąlygomis. <…>“

III. Faktinės aplinkybės, procesas pagrindinėje byloje ir prejudicinis klausimas

11. TF, nuo 2003 m. dirbančiam *Sparkasse Südpfalz*, 2020 m. gruodžio 3–11 d. laikotarpiu buvo suteiktos mokamos kasmetinės atostogos.

12. 2020 m. gruodžio 2 d. *Kreisverwaltung Germersheim* (Germersheimo rajono administracija, Vokietija), remdamasi Žmonių infekcinių ligų prevencijos ir kovos su jomis įstatymo 28 straipsniu, nustatė TF karantiną laikotarpiu nuo 2020 m. gruodžio 2 d. iki 11 d., nes jis savo darbo vietoje turėjo kontaktą su SARS-Cov-2 virusu užsikrėtusiu asmeniu. Šiuo laikotarpiu TF privalėjo likti namuose, tiksliau – miegamajame ir vonios kambaryje.

13. 2021 m. kovo 4 d. TF paprašė perkelti mokamas kasmetines atostogas, atitinkančias jam taikytą karantino laikotarpį. Kadangi *Sparkasse Südpfalz* atsisakė tenkinti šį prašymą, darbuotojas kreipėsi į *Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein* (Liudvigshafeno prie Reino darbo teismas).

14. Šis teismas pažymi, kad, remiantis daugumos Vokietijos teismų nuomone, esant tokiai situacijai, kokia susiklostė šioje byloje, darbuotojas neturi teisės į tai, kad jo mokamos kasmetinės atostogos nebūtų išskaičiuotos iš valstybės nustatyto karantino laikotarpio.

15. Šiuo klausimu minėtas teismas primena, kad *BUrlG* 1 straipsnyje kalbama tik apie atleidimą nuo pareigos dirbti ir atostoginių mokėjimą, todėl visi vėliau nutinkantys atostogas sutrukdantys įvykiai priskiriami darbuotojo rizikos sferai, kaip jo asmeninio gyvenimo dalis. Jis pabrėžia, kad Vokietijos teisėje numatoma šio principo išimtis, kai darbuotojas suteiktų atostogų laikotarpiu tampa nedarbingas, ir tai patvirtinama medicinine pažyma. Vis dėlto Vokietijos teismai mano, kad tokia nukrypti leidžianti nuostata netaikytina viešosios valdžios institucijos nustatyto karantino situacijai, kai darbuotojas nėra nedarbingas.

16. Suabejojęs tokio požiūrio suderinamumu su Teisingumo Teismo pateiktu Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalies aiškinimu *Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein* (Liudvigshafeno prie Reino darbo teismas) 2022 m. kovo 17 d. nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar [Direktyvos 2003/88] 7 straipsnio 1 dalis ir [Chartijos] 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta teisė į kasmetines mokamas atostogas turi būti aiškinamos taip, kad jas pažeidžia valstybės narės teisės aktai arba praktika, susiję su poilsinių atostogų darbuotojams suteikimu, pagal kuriuos teisė į atostogas įgyvendinama ir tuomet, kai darbuotojui patvirtintų atostogų metu nutinka įvykis, kurio jis negalėjo numatyti, kaip antai šiuo atveju valstybės nustatytas karantinas, todėl jam atsiranda kliūtis neribotai naudotis turima teise?“

IV. Procesas Teisingumo Teisme

17. Rašytines pastabas pateikė atsakovė pagrindinėje byloje, Suomijos vyriausybė ir Europos Komisija.

V. Teisinė analizė

A. Dėl priimtinumo

18. *Sparkasse Südpfalz* ginčija prejudicinio klausimo priimtinumą, motyvuodama tuo, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo užduotame klausime bendrai ir neišskiriant kalbama apie įvykio, kurio negalima numatyti, pasekmes naudojimuisi teise į mokamas kasmetines atostogas. Ji mano, kad šis klausimas tiek, kiek keliamas ne vien dėl mokamų kasmetinių atostogų ir karantino laikotarpio, dėl kurio sprendimą priėmė valdžios institucija, sutapties, yra hipotetinis ir, jei nebus performuluotas tiksliau, turi būti pripažintas nepriimtinu.

19. Šiuo klausimu Teisingumo Teismo suformuotoje jurisprudencijoje nurodoma, kad tik nacionalinis teismas, kuriame iškelta byla ir kuris turi prisiimti atsakomybę už būsimą jos sprendimą, atsižvelgdamas į pagrindinės bylos ypatumus turi įvertinti tiek prejudicinio sprendimo būtinybę, kad galėtų priimti savo sprendimą, tiek klausimų, kuriuos jis pateikia Teisingumo Teismui, svarbą.

20. Taigi, jei pateikti klausimai susiję su Sąjungos teisės išaiškinimu, Teisingumo Teismas iš esmės turi priimti sprendimą. Darytina išvada, kad klausimams dėl Sąjungos teisės taikoma svarbos prezumpcija. Atsisakyti pateikti atsakymą į nacionalinio teismo prejudicinį klausimą Teisingumo Teismas gali tik tuomet, jei akivaizdu, jog prašymas išaiškinti Sąjungos teisę visiškai nesusijęs su pagrindinės bylos faktais ar dalyku, jei problema hipotetinė arba Teisingumo Teismui nežinomos faktinės aplinkybės ar teisiniai pagrindai, būtini tam, kad jis galėtų naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus [5].

21. Šioje byloje nacionalinio teismo nagrinėjamas ginčas yra susijęs su darbuotojo teise pasiekti, kad mokamos kasmetinės atostogos, sutampančios su valdžios institucijos nustatytu karantino laikotarpiu, būtų perkeltos į vėlesnį laiką. Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymėjo, kad pagal Vokietijos darbo teisės nuostatas, kaip jos aiškinamos Vokietijos teismų praktikoje, jam galėtų tekti atmesti TF pareikštą ieškinį, nebent Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis turėtų būti aiškinamos taip, kad pagal jas toks atmetimas draudžiamas.

22. Tokiomis aplinkybėmis nacionalinis teismas prašyme priimti prejudicinį sprendimą išdėstė ne tik motyvus, paskatinusius jį iškelti klausimą dėl šių straipsnių išaiškinimo, bet ir priežastis, dėl kurių šis išaiškinimas jam atrodo būtinas ginčui pagrindinėje byloje išspręsti. Taigi, mano nuomone, teiginys, grindžiamas tuo, kad prejudicinis klausimas yra hipotetinis, turi būti atmestas.

23. Vadinasi, prejudicinis klausimas yra priimtinas.

[5] 2023 m. vasario 2 d. Sprendimo *Towarzystwo Ubezpieczeń Ż (Klaidinančios standartinės draudimo sutartys)* (C-208/21, EU:C:2023:64, 42 ir 43 punktai bei juose nurodyta jurisprudencija).

B. Dėl esmės

24. Savo vieninteliu klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalis ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinamos taip, kad pagal jas draudžiamos nacionalinės teisės normos ar praktika, pagal kurias darbuotojui suteiktos mokamos kasmetinės atostogos, sutampančios su valstybės nustatytu karantino laikotarpiu, laikomos išnaudotomis ir dėl to šios atostogos negali būti perkeltos į kitą nei iš pradžių nustatytasis laikotarpį.

25. Iš pradžių reikia pažymėti, kad Teisingumo Teismas jau turėjo progą nagrinėti situaciją, kai laikinojo nedarbingumo atostogos sutampa su iš anksto nustatytu mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu[6]. Tačiau šis klausimas kilo kitokiomis aplinkybėmis, nes darbuotojas, vykdydamas profesinę veiklą, susidūrė su SARS-Cov-2 virusu ir, nesuteikus laikinojo nedarbingumo atostogų, buvo priimtas sprendimas jam pritaikyti profilaktinę izoliaciją, kurios trukmė sutapo su jo mokamų atostogų laikotarpiu.

26. Atsižvelgiant į tai, – be to, kad šios situacijos yra skirtingos, – man atrodo, kad taip pat būtina išanalizuoti jurisprudenciją dėl mokamų kasmetinių atostogų ir laikinojo nedarbingumo atostogų santykio. Atsižvelgiant į Teisingumo Teismo argumentus ir nustatytus kriterijus, galima kelti klausimą, ar šią jurisprudenciją galima pritaikyti tokiai situacijai, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje.

27. Vis dėlto jei, kaip siūlau, toks pritaikymas pasirodytų nei galimas, nei pageidautinas, man atrodo, vien šio aspekto negali pakakti tam, kad būtų atsakyta į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimą. Būtina patikrinti, ar iš esmės izoliavimo priemonės pasekmių mokamų atostogų organizavimui ir eigai pakanka, kad būtų pateisintas šių atostogų perkėlimas į vėlesnį laikotarpį, siekiant suteikti darbuotojui galimybę veiksmingai jomis pasinaudoti. Iškėlus tokį klausimą, reikia išsiaiškinti, kas yra veiksmingas pasinaudojimas mokamomis atostogomis, kaip tai suprantama pagal Sąjungos teisę.

1. Dėl galimybės taikyti Teisingumo Teismo jurisprudenciją dėl mokamų kasmetinių atostogų ir laikinojo nedarbingumo atostogų santykio

28. Pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį kiekvienas darbuotojas turi teisę bent į keturių savaičių mokamas kasmetines atostogas pagal nacionalinės teisės aktuose ir (arba) praktikoje nustatytas teises į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas.

29. Kaip nurodyta Teisingumo Teismo suformuotoje jurisprudencijoje, ši teisė turi būti laikoma ypatingą svarbą turinčiu Sąjungos socialinės teisės principu, kurį kompetentingos nacionalinės institucijos gali įgyvendinti tik laikydamosi pačioje Direktyvoje 2003/88 aiškiai nustatytų ribų[7]. Be

[6] Žr. šios išvados 34 punktą.

[7] 2022 m. rugsėjo 22 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Fraport ir St. Vincenz-Krankenhaus* (C-518/20 ir C-727/20, EU:C:2022:707, 24 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

to, teisė į kasmetines atostogas yra „esminis ir privalomas Sąjungos socialinės teisės principas“ [8], aiškiai įtvirtintas Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje [9]. Iš to matyti, kad šios direktyvos nuostatų negalima aiškinti siaurai, apribojant iš jų kylančias darbuotojo teises [10].

30. Direktyvos 2003/88 tikslai yra susiję su Chartijos 31 straipsnio 1 dalyje garantuojama teise į sveikatą ir saugą darbe. Šiuo klausimu reikia priminti, kad šia direktyva, remiantis jos 4 konstatuojamąja dalimi, siekiama pagerinti darbuotojų saugą, higieną ir sveikatą darbe. Šios direktyvos 5 konstatuojamojoje dalyje pažymėta, kad darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. Šiomis aplinkybėmis tos pačios direktyvos 1 straipsnyje numatyta, kad joje nustatyti būtiniausi saugos ir sveikatos reikalavimai dėl darbo laiko organizavimo, visų pirma susiję su minimaliu kasmetinių atostogų laikotarpiu [11].

31. Atsižvelgdamas į šiuos tikslus Teisingumo Teismas savo sprendimuose laikosi nuostatos, jog teisė į mokamas kasmetines atostogas turi dvejopą tikslą, t. y. pirma, suteikti galimybę darbuotojui pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių įgyvendinimo ir, antra, turėti laiko atsipalaiduoti ir laisvalaikiui [12].

32. Siekdamas užtikrinti, kad šis tikslas būtų įgyvendintas, esant mokamų atostogų ir dėl kitos priežasties suteiktų atostogų sutapimui, Teisingumo Teismas atlieka lyginamąją kiekvienų iš jų tikslo analizę. Šio palyginimo metu galima nustatyti, ar, atsižvelgiant į atostogų tikslą, atostogos, sutampančios su mokamų kasmetinių atostogų laikotarpiu, tampa kliūtimi veiksmingai pasinaudoti šiomis atostogomis. Jeigu taip yra, dėl dviejų rūšių atostogų sutapties kasmetinės atostogos neišvengiamai perkeliamos į vėlesnį nei anksčiau nustatytasis laikotarpį.

33. Taigi, nuspręsdamas, kad darbuotoja turi turėti galimybę išeiti kasmetinių mokamų atostogų laikotarpiu, kuris skiriasi nuo jos motinystės atostogų laikotarpio, Teisingumo Teismas nurodė, kad mokamų kasmetinių atostogų paskirtis skiriasi nuo motinystės atostogų paskirties, nes pastarųjų tikslas yra, pirma, apsaugoti moters biologinę būklę nėštumo metu ir po jo ir, antra, apsaugoti ypatingus moters ir jos vaiko santykius laikotarpiu po nėštumo ir gimdymo [13].

34. Vadovaudamasis ta pačia logika Teisingumo Teismas, remdamasis mokamų kasmetinių atostogų ir laikinojo nedarbingumo atostogų, kuriomis siekiama sudaryti sąlygas darbuotojui pasveikti nuo ligos, tikslų skirtumu, padarė išvadą, kad darbuotojas, esantis laikinojo nedarbingumo atostogose per iš anksto nustatytą metinių atostogų laikotarpį, turi teisę išeiti kasmetinių atostogų kitu laiku nei tas, kuris sutampa su laikinojo nedarbingumo atostogų laikotarpiu [14].

[8] 2020 m. rugsėjo 8 d. Sprendimas *Komisija ir Taryba / Carreras Sequeros ir kt.* (C-119/19 P ir C-126/19 P, EU:C:2020:676, 113 punktas).

[9] Šiuo klausimu žr. 2022 m. sausio 13 d. Sprendimą *Koch Personaldienstleistungen* (C-514/20, EU:C:2022:19, 25 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[10] 2022 m. vasario 24 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto“* (C-262/20, EU:C:2022:117, 43 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[11] 2022 m. sausio 13 d. Sprendimas *Koch Personaldienstleistungen* (C-514/20, EU:C:2022:19, 28 ir 29 punktai).

[12] 2022 m. rugsėjo 22 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Fraport ir St. Vincenz-Krankenhaus* (C-518/20 ir C-727/20, EU:C:2022:707, 27 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[13] 2004 m. kovo 18 d. Sprendimas *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160, 32 punktas) ir 2018 m. spalio 4 d. Sprendimas *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 30 punktas).

[14] 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimas *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542, 22 punktas) ir 2020 m. birželio 4 d. Sprendimas *Fetico ir kt.* (C-588/18, EU:C:2020:420, 33 ir 34 punktai bei juose nurodyta jurisprudencija). Dėl gydymo atostogų žr. 2016 m. birželio 30 d. Sprendimą *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, 27 punktas).

35. Be to, Teisingumo Teismas sutiko, kad, esant tam tikroms specifinėms situacijoms, kaip antai laikinojo nedarbingumo atostogų atveju, kai darbuotojas negali atlikti savo užduočių, valstybė narė negali nustatyti, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas būtų suteikiama įvykdžius reikalavimą faktiškai būti dirbusiam. Iš tikrųjų darbuotojo teisė į minimalias kasmetines atostogas, kurią garantuoja Sąjungos teisė, negali būti sumažinta, jei darbuotojas dėl ligos negalėjo vykdyti savo pareigos dirbti [15].

36. Iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad esminiai šių aplinkybių, dėl kurių negalėjimas dirbti turi būti prilyginamas faktiniam darbui, požymiai yra tai, kad, pirma, jos atsiranda nenumatytai ir nepriklauso nuo darbuotojo valios ir, antra, dėl jų darbuotojas patiria tam tikrų fizinių ar psichinių suvaržymų.

37. Dėl pirmojo kriterijaus Teisingumo Teismas mano, kad laikinojo nedarbingumo dėl ligos iš principo negalima numatyti iš anksto ir jis nepriklauso nuo darbuotojo valios [16]. Pagal analogiją Teisingumo Teismas yra konstatavęs, kad, kaip ir nedarbingumo dėl ligos atsiradimo atveju, aplinkybės, kad iš darbuotojo buvo atimta galimybė dirbti dėl vėliau neteisėtu pripažinto atleidimo iš darbo, iš principo negalima numatyti iš anksto ir ji nepriklauso nuo darbuotojo valios [17]. Tačiau vaiko priežiūros atostogos nėra tokios, kurių negalima numatyti, ir daugeliu atveju priklauso nuo darbuotojo noro rūpintis savo vaiku [18].

38. Antrąjį kriterijų, susijusį su fizinių ar psichinių suvaržymų buvimu, Teisingumo Teismas taikė kaip atmetimo kriterijų. Taigi, kadangi vaiko priežiūros atostogų išėjęs darbuotojas nepatiria ligos sukeltų fizinių ar psichinių suvaržymų, jo situacija skiriasi nuo situacijos, kai darbuotojas yra nedarbingas dėl sveikatos būklės [19].

39. Atsižvelgiant į tai, reikia patikrinti, ar Teisingumo Teismo jurisprudencija gali būti *mutatis mutandis* taikoma tokiai situacijai, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, kai dėl darbuotojo sąlyčio su SARS-Cov-2 virusu, nesuteikus laikinojo nedarbingumo atostogų, buvo priimtas sprendimas taikyti jam karantiną, kurio trukmė atitiko anksčiau nustatytą mokamų atostogų laikotarpį.

40. Atsižvelgiant į pirma išdėstytus argumentus, tokios galimybės taikyti negalima iš karto atmesti. Mokamų kasmetinių atostogų tikslas skiriasi nuo karantino, kuriuo siekiama užkirsti kelią užkrečiamos ligos plitimui, tikslo. Be to, nėra abejonių, kad daugeliu atvejų tokia izoliavimo priemonė yra aplinkybė, kurios negalima numatyti ir kuri nepriklauso nuo darbuotojo valios.

41. Vis dėlto nemanau, kad argumentavimą pagal analogiją būtų galima taikyti ir pasibaigus šiam pirmajam etapui. Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad Teisingumo Teismo jurisprudencija grindžiama prielaida, jog nagrinėjamu laikotarpiu dėl prasidėjusios ligos darbuotojas negalėjo atlikti darbo sutartyje numatytų pareigų. Būtent dėl to, kad kartu egzistuoja nedarbingumas dėl ligos, darbuotojas atsiduria tokioje padėtyje, kurioje jam neleidžiama ilsėtis ir atsipalaiduoti, todėl

[15] 2022 m. rugsėjo 22 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Fraport ir St. Vincenz-Krankenhaus* (C-518/20 ir C-727/20, EU:C:2022:707, 32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[16] 2022 m. rugsėjo 22 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Fraport ir St. Vincenz-Krankenhaus* (C-518/20 ir C-727/20, EU:C:2022:707, 30 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[17] 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, 67 punktas).

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

[19] 2018 m. spalio 4 d. Sprendimas *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 33 punktas). Anksčiau Teisingumo Teismas buvo nusprendęs, kad darbuotojas, kurio darbo laikas sutrumpinamas pagal socialinį planą, neturi dėl ligos kilusių fizinių ar psichinių suvaržymų, todėl jo situacija skiriasi nuo situacijos, kai darbuotojas negali dirbti dėl sveikatos būklės. Šiuo klausimu žr. 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimą *Heimannn ir Toltschin* (C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 29 punktas).

mokamos kasmetinės atostogos turi būti perkeltos į vėlesnį laikotarpį nei nustatytasis iš pradžių. Kitaip tariant, dėl nedarbingumo atsiradimo negali kilti abejonių dėl darbuotojo teisės pasinaudoti Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje numatytu minimaliu mokamų atostogų laikotarpiu.

42. Vis dėlto karantinas automatiškai nereiškia, kad darbuotojas yra patekęs į situaciją, dėl kurios negali dirbti, nes jis, atsižvelgdamas į aplinkybes, gali tęsti savo profesinę veiklą toje vietoje, kurioje privalo likti.

43. Šiuo atžvilgiu Komisija siūlo atskirti darbuotojus, kurie išlieka pajėgūs dirbti, ir darbuotojus, kurie dėl karantino priemonės negali toliau atlikti pagal darbo sutartį jiems pavestų užduočių. Antruoju atveju darbuotojas turėtų turėti galimybę perkelti savo kasmetines atostogas į kitą laikotarpį nei numatytasis iš pradžių.

44. Bet tokiam sprendimui prieštarauja du pagrindiniai dalykai.

45. Visų pirma man atrodo, kad sudėtinga laikytis nuomonės, jog negalėjimas atlikti darbo dėl karantino galėtų būti prilygintas nedarbingumui, kaip tai suprantama pagal minėtą jurisprudenciją. Iš tikrųjų situacija, kai darbuotojas, kurį nuspręsta profilaktiškai izoliuoti, neturi fizinių ar psichinių suvaržymų, panašių į kilusius dėl ligos, skiriasi nuo situacijos, kai darbuotojas yra nedarbingas dėl sveikatos būklės.

46. Be to, įvertinti, ar skirtas karantinas reiškia nedarbingumą, ar ne, atrodo ypač sudėtinga, nes reikia *in concreto* išnagrinėti kiekvieną situaciją, kad būtų galima nustatyti, ar darbuotojas gali atlikti savo užduotis, būdamas izoliavimo vietoje. Ši galimybė priklauso nuo daugelio veiksnių, įskaitant tikslų darbuotojui pavestų užduočių pobūdį[20], užimamų pareigų pritaikymo galimybes, darbdavio veiklą ir organizavimą, taip pat izoliavimo tvarką. Į šiuos įvairius veiksnius atsižvelgiant kartu gali būti pasirinkti labai skirtingi sprendimai, kurie galėtų būti laikomi nepagrįstais ir nevienodais, be kita ko, kai jie susiję su situacijomis, kurios *a priori* galėjo atrodyti panašios[21]. Be to, toks sprendimas sukeltų didelių praktinių sunkumų darbdaviui, kuris per trumpą laiką turėtų įvertinti, ar darbuotojas, iš pradžių išėjęs mokamų atostogų, gali atlikti savo užduotis iš izoliavimo vietos, ir, jei taip, imtis šiai situacijai pritaikytų organizavimo priemonių[22].

47. Remdamasis šiais aspektais darau išvadą, kad Teisingumo Teismo jurisprudencijos negalima pagal analogiją taikyti tokiai situacijai, kokia nagrinėjama pagrindinėje byloje, todėl vien šiuo pagrindu darbuotojas negalėtų pasiekti, kad būtų perkeltos mokamos kasmetinės atostogos, suteiktos laikotarpiu, sutampančiu su laikotarpiu, per kurį darbuotojui taikytas karantinas dėl kontakto su SARS-Cov-2 virusu užsikrėtusiu asmeniu.

48. Vis dėlto dar reikia išsiaiškinti, ar, atsižvelgiant į su karantinu susijusius apribojimus, dėl jo darbuotojas negali veiksmingai pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas.

[20] Šis pirmasis kriterijus yra esminis, nes akivaizdu, kad tam tikros užduotys, visų pirma susijusios su fiziniu darbu, gali būti atliekamos tik darbo vietoje.

[21] Be to, man atrodo, kad dėl šių sunkumų gali kilti daug ginčų darbo teismuose, kurie privalėtų *a posteriori* patikrinti, ar darbuotojas karantino laikotarpiu iš tikrųjų išliko darbingas.

[22] Ginčas pagrindinėje byloje atskleidžia, su kokiais sunkumais susidurtų darbdavys, kuriam apie skirtą karantiną būtų pranešta likus dienai iki mokamų atostogų laikotarpio pradžios.

2. Dėl trukdymo faktiškai pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas

49. Neabejotina, kad karantino sukeliami suvaržymai labai apriboja asmeninę veiklą, kuria gali užsiimti asmuo, ir jo judėjimą. Iš to matyti, kad tokia situacija gali sumažinti darbuotojo galimybes „ilsėtis ar skirti laiko laisvalaikiui ar pramogoms“ [23]. Tokio trukdymo pasiekti teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslą sutapties su karantino laikotarpiu atveju iš pirmo žvilgsnio gali pakakti šių atostogų perkėlimui pateisinti, kad darbuotojas galėtų jomis *veiksmingai pasinaudoti* [24].

50. Vis dėlto manau, kad toks sprendimas būtų grindžiamas klaidingu sąvokos „veiksmingas naudojimasis“ supratimu, kuris neatitiktų nei Direktyvos 2003/88 tikslų, nei Teisingumo Teismo jurisprudencijos. Šiuo klausimu reikėtų pažymėti, kad, siekiant įgyvendinti tikslą apsaugoti darbuotojų saugą ir sveikatą, teisė į mokamas atostogas priklauso nuo to, ar nacionalinės valdžios institucijos ir darbdavys vykdo pareigas, skirtas jos veiksmingumui užtikrinti.

51. Pirma, atsižvelgdamos į pagrindinį Direktyvos 2003/88 tikslą garantuoti veiksmingą darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygų apsaugą bei geresnę jų saugą ir sveikatos apsaugą, valstybės narės privalo garantuoti, kad šių teisių veiksmingumas būtų visiškai užtikrintas, faktiškai suteikiant darbuotojams galimybę pasinaudoti šioje direktyvoje numatytu minimaliu kasmetinių atostogų laikotarpiu. Tai reiškia, kad būdai, valstybių narių pasirinkti siekiant užtikrinti Direktyvoje 2003/88 nustatytų reikalavimų įvykdymą, neturi būti tokie, dėl kurių Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje ir šios direktyvos 7 straipsnyje įtvirtintos teisės netektų prasmės [25]. Tokiomis aplinkybėmis valstybių narių priimtos priemonės turi padėti darbuotojui pasinaudoti visu šiuo atostogų laikotarpiu ir jomis negali būti nei neigiamai paveikta ar apribota pagal minėtą direktyvą užtikrinama minimali apsauga, nei pažeistos kitos jos nuostatos, jos nuoseklumas arba ja siekiami tikslai [26].

52. Antra, darbdavys turi užtikrinti, kad darbuotojai galėtų pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas [27]. Per šį poilsio laikotarpį darbuotojas neturi vykdyti jokių įsipareigojimų darbdaviui, kurie galėtų trukdyti jam laisvai ir nepertraukiamai rūpintis savo paties interesais, siekiant neutralizuoti darbo poveikį jo saugai ir sveikatai [28].

53. Mano nuomone, iš to matyti, kad, siekiant veiksmingai įgyvendinti Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą teisę į kasmetines atostogas, reikia, kad darbuotojas saugos ir sveikatos apsaugos tikslais pasinaudotų Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje numatytu minimaliu mokamų atostogų laikotarpiu ir šiuo laikotarpiu turėtų *galimybę* pailsėti arba užsiimti atsipalaidavimo ir laisvalaikio veikla, būdamas laisvas nuo bet kokių įsipareigojimų darbdaviui.

54. Vis dėlto, be būtino šių reikalavimų laikymosi, iš minėtų teisės aktų ar Teisingumo Teismo jurisprudencijos nematyti, kad Direktyva 2003/88 siekiamo darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos tikslo įgyvendinimas turėtų reikšti, jog mokamų atostogų, kuriomis darbuotojas turi

[23] 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimas *Heimannn ir Toltschin* (C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 29 punktas).

[24] 2020 m. birželio 4 d. Sprendimas *Fetico ir kt.* (C-588/18, EU:C:2020:420, 32 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[25] Pagal analogiją žr. 2023 m. kovo 2 d. Sprendimą *MÁV-START* (C-477/21, EU:C:2023:140, 35 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[26] Žr., *a contrario*, 2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimą *TSN ir AKT* (C-609/17 ir C-610/17, EU:C:2019:981, 51 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[27] Šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Kreuziger* (C-619/16, EU:C:2018:872, 51 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[28] Pagal analogiją žr. 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimą *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 94 punktas).

turėti galimybę pasinaudoti, laikotarpiu darbuotojas iš tikrųjų turėjo laiko atsipalaiduoti, pailsėti ir užsiimti laisvalaikio veikla. Kitaip tariant, teisės veiksmingai pasinaudoti kasmetinėmis mokamomis atostogomis negalima painioti su teise į faktinį šių atostogų rezultatą [29].

55. Man atrodo, kad remiantis analize, kuri būtų priešinga mano siūlomai analizei, greičiausiai būtų įtvirtinta itin plati teisės į kasmetines mokamas atostogas samprata, pagal kurią šia teise būtų veiksmingai naudojamasi tik tuo atveju, jei mokamų atostogų laikotarpiu nebūtų jokio įvykio [30], trukdančio organizuoti veiklą, kuria darbuotojas ketino užsiimti laisvalaikiu.

56. Vis dėlto, kitaip nei nedarbingumas, karantinas ne pažeidžia teisę veiksmingai pasinaudoti kasmetinėmis mokamomis atostogomis, kaip siūlau ją apibrėžti, o tik daro poveikį sąlygoms, kuriomis darbuotojas gali disponuoti savo laisvu laiku.

57. Be to, reikėtų pabrėžti, kad poilsio, atsipalaidavimo ir laisvalaikio sąvoka yra labai subjektyvi, todėl izoliavimo priemonė gali labai skirtingai pakeisti asmens suvokimą apie jo mokamų atostogų kokybę. Be to, valdžios institucijos nustatytų suvaržymų turinys ir mastas taip pat gali turėti didelę įtaką darbuotojo galimybėms pailsėti. Dėl šių priežasčių ypač sunku bandyti objektyvizuoti ir suskirstyti į kategorijas situacijas, kai karantinas daro konkretų poveikį darbuotojo kasmetinių atostogų sąlygoms.

58. Sprendimas dėl izoliavimo gali – priklausomai nuo aplinkybių – gerokai pabloginti darbuotojui suteiktų mokamų kasmetinių atostogų kokybę. Tačiau man atrodo, kad Sąjungos teisėje įtvirtinta teisė į mokamas kasmetines atostogas neleidžia išspręsti šios problemos. Kita vertus, be Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje garantuojamos minimalios apsaugos, nacionalinės teisės aktų leidėjas visada turi galimybę imtis palankesnių priemonių, leidžiančių perkelti kasmetines mokamas kasmetines atostogas į vėlesnį laikotarpį. Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad po šio prašymo priimti prejudicinį sprendimą Vokietijos teisės aktų leidėjas į savo nacionalinę teisę įtraukė nuostatas, numatančias, kad izoliacijos dienos į mokamas kasmetines atostogas neįskaičiuojamos [31].

59. Taigi, atsižvelgdamas į visus šiuos argumentus, manau, kad pagal Sąjungos teisę nereikalaujama perkelti mokamų kasmetinių atostogų, kurios sutampa su karantino laikotarpiu, valdžios institucijos sprendimu nustatytu dėl darbuotojo sąlyčio su SARS-Cov-2 virusu.

VI. Išvada

60. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau taip atsakyti į *Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein* (Liudvigshafeno prie Reino darbo teismas, Vokietija) pateiktą klausimą:

2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnis ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 2 dalis

[29] Šiuo klausimu žr. generalinio advokato H. Saugmandsgaard Øe išvadą byloje *Fetico ir kt.* (C-588/18, EU:C:2019:1083, 75 ir 76 punktai).

[30] Pavyzdžiui, būtų sunku suprasti, kodėl toks įvykis, kaip labai nepalankios oro sąlygos, būtų pagrindas suteikti Sąjungos teisėje numatytą teisę į kasmetinių mokamų atostogų perkėlimą.

[31] Iš prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje *I* (C-749/22, šiuo metu nagrinėjimas sustabdytas) matyti, kad ši nuostata, įtvirtinta 2022 m. rugsėjo 16 d. įstatymu, šioje pagrindinėje byloje susiklosčiusiai situacijai netaikytina *ratione temporis*.

turi būti aiškinami taip:

pagal juos nedraudžiamos nacionalinės teisės normos ar praktika, pagal kurias darbuotojo gautos kasmetinės mokamos atostogos, kurios sutampa su karantino laikotarpiu, valdžios institucijos sprendimu nustatytu dėl šio darbuotojo sąlyčio su virusu užsikrėtusiu asmeniu, negali būti perkeltos į kitą nei iš pradžių nustatytasis laikotarpį.