



Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE IŠVADA,
pateikta 2019 m. gruodžio 12 d.¹

Byla C-588/18

**Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),
Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores
(FESMC-UGT),
Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
prieš
Grupo de Empresas DIA SA,
Twins Alimentación SA**

(*Audiencia Nacional* (Nacionalinis teismas, Ispanija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Direktyva 2003/88/EB – Darbo laiko organizavimas – 5 ir 7 straipsniai – Savaitės poilsio laikas – Kasmetinės atostogos – Atleidimas nuo darbo – Specialiosios mokamos atostogos – Specialiųjų atostogų, kitų nei savaitės poilsio laikas ir kasmetinės atostogų, tikslas – Specialiųjų atostogų sutapimas su savaitės poilsio laiku ar kasmetinėmis atostogomis“

I. Įvadas

1. Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų² 5 ir 7 straipsnių išaiškinimo.

2. Šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas nagrinėjant su kolektyvinėmis sutartimis susijusį profesinių sąjungų, t. y. *Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico)*, *Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT)* ir *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)* (toliau – profesinės sąjungos), ginčą su įmonių grupe DIA SA ir *Twins Alimentación SA* (toliau – įmonių grupė), kilusį siekiant nustatyti naudojimosi specialiosiomis mokamomis atostogomis, nustatytomis *Convenio Colectivo del grupo de empresas DIA SA y Twins Alimentación SA* (įmonių grupės DIA SA ir *Twins Alimentación SA* kolektyvinė sutartis, toliau – įmonių grupės kolektyvinė sutartis)³ 46 straipsnyje, sąlygas, kad darbuotojai galėtų įvykdyti savo asmenines arba šeimines pareigas, kai aplinkybės, dėl kurios suteikiamos šios atostogos, atsiradimo laikas sutampa su savaitės poilsio arba kasmetinių atostogų laiku, užtikrinamu pagal Sąjungos teisę.

¹ Originalo kalba: prancūzų.

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

³ Ši sutartis priimta 2016 m. rugpjūčio 22 d. *Resolución de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del grupo de empresas DIA S.A. y Twins Alimentación S.A.* (Užimtumo generalinio direktorato rezoliucija dėl įmonių grupės DIA SA ir *Twins Alimentación SA* kolektyvinės sutarties įregistravimo ir paskelbimo) (BOE, Nr. 212, 2016 m. rugsėjo 2 d., p. 63357).

3. Ši byla suteikia Teisingumo Teismui progą, remiantis prielaida, kad specialiosiomis mokamomis atostogomis siekiama ne užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, o tik suteikti jiems galimybę prašyti laikinai atleisti nuo darbo, priminti, kad Direktyvoje 2003/88 tik nustatyti būtiniausi su darbo laiko organizavimu susiję saugos užtikrinimo ir sveikatos apsaugos reikalavimai, leidžiant valstybėms narėms savo nuožiūra priimti darbuotojams palankesnes nuostatas srityse, kurios nepatenka į Sąjungos teisės taikymo sritį.

4. Atlikęs analizę iš esmės, siūlysiu Teisingumo Teismui daryti išvadą, kad nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai aptariamose pagrindinėje byloje, kuriomis negali būti pažeisti būtiniausi reikalavimai, nustatyti Direktyvoje 2003/88, nepatenka į šios direktyvos taikymo sritį.

5. Papildomai nurodysiu, jog esu tos nuomonės, kad pagal Direktyvos 2003/88 5 ir 7 straipsnius nedraudžiami nacionalinės teisės aktai ir kolektyvinės sutartys, kuriuose nenumatytas specialiųjų mokamų atostogų suteikimas, jei aplinkybės, pateisinančios jų suteikimą, atsiranda nedarbo dienomis.

6. Tuo tikslu paaiškinsiu, pirma, kodėl, mano manymu, Teisingumo Teismo jurisprudencija, susijusi su skirtingų atostogų sutapimu ir grindžiama jų skirtingais tikslais siekiant nustatyti taisykles, kuriomis užtikrinamos Direktyvoje 2003/88 įtvirtintos teisės, neturi būti taikoma ir tais atvejais, kai darbuotojo padėtis nėra tokia, kad jis negali nei dirbti, nei ilsėtis. Antra, pabrėšiu savaitės poilsio laiko sistemos lankstumą, kurio pakanka atsisakymui šiuo laikotarpiu suteikti specialiąsias mokamas atostogas pateisinti.

II. Teisinis pagrindas

A. Direktyva 2003/88

7. Direktyvos 2003/88 5 konstatuojamojoje dalyje nustatyta:

„Visi darbuotojai turi turėti pakankamai laiko poilsiui. „Poilsio“ sąvoką būtina išreikšti laiko vienetais, t. y. dienomis, valandomis ir (arba) jų dalimis. [Sąjungos] 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.“

8. Šios direktyvos 1 straipsnio „Tikslas ir taikymo sritis“ 1 ir 2 dalyse nurodyta:

„1. Ši direktyva nustato būtiniausius saugos ir sveikatos reikalavimus dėl darbo laiko organizavimo.

2. Ši direktyva taikoma:

- a) minimaliam dienos poilsio, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laikui, pertraukoms ir maksimaliam savaitės darbo laikui ir
- b) tam tikriems naktinio darbo, pamaininio darbo ir darbo modelių aspektams.“

9. Direktyvos 2 straipsnyje „Apibrėžimai“ numatyta:

„Šioje direktyvoje vartojami šie apibrėžimai:

- 1) „darbo laikas“ – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;
- 2) „poilsio laikas“ – tai visoks laikas, kuris nėra darbo laikas;

<...>

- 9) „pakankamas poilsis“ reiškia, kad darbuotojai reguliariai turi poilsio pertraukas, kurių trukmė išreiškiama laiko vienetais, ir kurios yra pakankamai ilgos ir nepertraukiamos, kad būtų galima užtikrinti, jog dėl nuovargio ar kitokių neįprastų darbo modelių trumpu ar ilgesniu darbo metu darbuotojai nesusižeis patys, nesužalos savo bendradarbių ar kitų asmenų ir nepakenks savo sveikatai.“

10. Šios direktyvos 5 straipsnis „Savaitės poilsio laikas“ suformuluotas taip:

„Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad per kiekvieną septynių dienų laikotarpį kiekvienas darbuotojas turėtų teisę į minimalų 24 valandų nepertraukiamo poilsio laiką ir 3 straipsnyje nurodomas 11 kasdienio poilsio valandų.

Jei to reikia dėl objektyvių arba techninių, arba darbo organizavimo priežasčių, galima taikyti minimalų 24 valandų poilsio laiką.“

11. Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje „Kasmetinės atostogos“ nurodyta:

„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.“

12. Šios direktyvos 15 straipsnyje 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.“

13. Minėtos direktyvos 17 straipsnio „Leidžiančios nukrypti nuostatos“ 1 ir 2 dalyse nurodyta:

„1. Deramai laikydamosi darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugos bendrųjų principų, valstybės narės gali nukrypti nuo 3–6, 8 ir 16 straipsnių, kai atsižvelgiant į minimos veiklos konkrečias ypatybes, darbo laikas neskaičiuojamas ir (arba) nenustatomas, arba jį gali nusistatyti patys darbuotojai, pirmiausia:

- a) vadovai arba kiti asmenys, galintys savarankiškai priimti sprendimus;
- b) darbuotojai šeimose arba
- c) religines apeigas bažnyčiose ir religinėse bendruomenėse atliekantys darbuotojai.

2. 3, 4 ir 5 dalyje [dalyse] numatytos leidžiančios nukrypti nuostatos gali būti priimtose įstatymais ir kitais teisės aktais arba kolektyvinėmis sutartimis ar darbdavių ir darbuotojų susitarimais, su sąlyga, kad darbuotojams suteikiamas lygiavertis kompensuojamojo poilsio laikas arba, išskirtiniais atvejais, kai dėl objektyvių priežasčių suteikti lygiavertį kompensuojamojo poilsio laiką neįmanoma, suinteresuotiems darbuotojams suteikiama atitinkama apsauga.“

B. Ispanijos teisė

14. Naujos redakcijos *Estatuto de los Trabajadores* (Darbuotojų statutas), patvirtinto *Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (2015 m. spalio 23 d. Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 2/2015 dėl Įstatymo dėl Darbuotojų statuto naujos redakcijos patvirtinimo)⁴ (toliau – Darbuotojų statutas), 37 straipsnyje „Savaitės poilsio laikas, švenčių dienos ir atostogos“ nustatyta:

„1. Darbuotojai turi teisę į minimalų nepertraukiamą pusantros dienos, paprastai apimančios šeštadienio vakarą arba tam tikrais atvejais pirmadienio rytą ir visą sekmadienio dieną, savaitės poilsio laiką, skaičiuojamą laikotarpiais iki keturiolikos dienų. 18 metų nesulaukę nepilnamečiai turi teisę į nepertraukiamą dviejų dienų savaitės poilsio laiką.

<...>

3. Darbuotojas, įspėjęs apie tai, kad neatvyks į darbą, ir nurodęs pateisinamą priežastį, gali nedirbti ir gauti darbo užmokestį toliau nurodytais laikotarpiais dėl šių priežasčių:

- a) Penkiolika kalendorinių dienų – dėl santuokos.
- b) Dvi dienas – dėl vaiko gimimo arba tiesiosios ar šoninės linijos giminaičių iki antrojo laipsnio mirties, nelaimingo atsitikimo ar sunkios ligos, guldymo į ligoninę ar operacijos, dėl kurios būtinas poilsis namuose. Jei dėl šios priežasties darbuotojas turi išvykti – keturias dienas.
- c) Vieną dieną – dėl nuolatinės gyvenamosios vietos keitimo.
- d) Laiką, būtiną privalomai viešai ar asmeninei prievolei įvykdyti, įskaitant naudojimąsi teise balsuoti. Jei teisės akto ar kolektyvinės sutarties nuostatoje nurodytas tam tikras laikotarpis, šios nuostatos laikomasi atsižvelgiant į nebuvimo darbe laikotarpį ir piniginę kompensaciją.

<...>

- e) Siekiant atlikti pareigas profesinėse sąjungose arba atstovauti darbuotojams laikantis teisės aktuose ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų sąlygų.
- f) Laiką, būtiną nėščiųjų tyrimams atlikti, dalyvauti pasiruošimo gimdymui kursuose, o įvaikinimo, globos ar vaiko perkėlimo į šeimą atveju – būtiną dalyvauti privalomose informacinio pobūdžio paskaitose ir pasirengimo mokymuose, taip pat psichologinėms ir socialinėms ataskaitoms parengti, visais atvejais su sąlyga, kad tai turi vykti darbo laiku.

<...>“

15. Darbuotojų statuto 38 straipsnyje „Kasmetinės mokamos atostogos“ nurodyta:

„1. Kasmetinių mokamų atostogų, kurių negalima pakeisti pinigine kompensacija, laikotarpis nustatomas kolektyvinėje arba individualioje darbo sutartyje. Jo trukmė negali būti trumpesnė kaip trisdešimt kalendorinių dienų.

2. Atostogų laikotarpis ar laikotarpiai nustatomi bendru darbdavio ir darbuotojo sutarimu, atsižvelgiant į tai, kaip prireikus nustatyta kolektyvinėse sutartyse dėl kasmetinio atostogų planavimo.

⁴ BOE, Nr. 255, 2015 m. spalio 24 d., p. 100224.

Kilus nesutarimui tarp šalių, kompetentingas teismas nustato atostogų datas ir jo sprendimas yra neskundžiamas. Procedūra yra pagreitinta ir jai teikiama pirmenybė.

3. Atostogų grafikas sudaromas kiekvienoje įmonėje. Likus ne mažiau kaip dviem mėnesiams iki atostogų pradžios darbuotojas turi žinoti, kada prasideda jo atostogos.

Jei pirmesnėje pastraipoje nurodytame įmonės atostogų grafike nustatytas atostogų laikotarpis sutampa su laikinuoju nedarbingumu dėl nėštumo, gimdymo ar maitinimo krūtimi arba su darbo sutarties sustabdymo laikotarpiu, nurodytu šio įstatymo 48 straipsnio 4, 5 ir 7 dalyse, darbuotojas turi teisę pasinaudoti atostogomis kitu nei laikinojo nedarbingumo ar pagal minėtą nuostatą jam suteikiamu laikotarpiu pasibaigus darbo sutarties sustabdymo terminui, net jei kalendoriniai metai, už kuriuos suteiktos atostogos, jau yra praėję.

Tuo atveju, jei atostogų laikotarpis sutampa su laikinuoju nedarbingumu dėl kitų aplinkybių nei nurodytos pirmesnėje pastraipoje, visiškai ar iš dalies sutrukdžiusiu darbuotojui pasinaudoti atostogomis tais kalendoriniais metais, už kuriuos jos buvo suteiktos, jis gali jomis pasinaudoti pasibaigus nedarbingumo laikotarpiui su sąlyga, kad nebūtų praėję daugiau kaip aštuoniolika mėnesių nuo metų, už kuriuos jos suteiktos, pabaigos.“

16. Įmonių grupės kolektyvinės sutarties 46 straipsnis suformuluotas taip:

„I. Darbuotojas ar darbuotoja, įspėjęs (-usi) apie tai, kad neatvyks į darbą, ir nurodęs (-iusi) pateisinamą priežastį, gali nedirbti ir gauti darbo užmokestį toliau nurodytais laikotarpiais dėl šių priežasčių:

- A. Penkiolika kalendorinių dienų – dėl santuokos; pradedama skaičiuoti darbuotojo ar darbuotojos pasirinkimu nuo santuokos dienos ar dienos prieš tai.
- B. Tris dienas – dėl vaiko gimimo arba tiesiosios ar šoninės linijos giminaičių iki antrojo laipsnio mirties, nelaimingo atsitikimo ar sunkios ligos ar guldymo į ligoninę. Sutuoکتinio ar vaiko mirties atveju šis laikotarpis pratęsiamas iki 5 dienų. Jei dėl šios priežasties darbuotojas turi išvykti, šis laikotarpis pratęsiamas viena diena.
- C. Dvi dienas – dėl tiesiosios ar šoninės linijos giminaičių iki antrojo laipsnio operacijos, dėl kurios būtinas poilsis namuose. Jei dėl šios priežasties darbuotojas ar darbuotoja turi išvykti, šis laikotarpis apima keturias dienas.
- D. Vieną dieną – dėl nuolatinės gyvenamosios vietos keitimo.
- E. Laiką, būtiną privalomai viešai ar asmeninei prievolei įvykdyti, įskaitant naudojimąsi teise balsuoti.
- F. Siekiant atlikti pareigas profesinėse sąjungose arba atstovauti darbuotojams laikantis teisės aktuose ar šioje kolektyvinėje sutartyje nustatytų sąlygų.
- G. Laiką, būtiną tam, kad darbuotojas ar darbuotoja dėl ligos galėtų savo darbo metu apsilankyti pas gydytoją, pateikiant tai patvirtinančią gydytojo pažymą.
- H. Laiką, būtiną tam, kad darbuotojai ir darbuotojos galėtų pasibaigus studijoms arba mokymams atvykti laikyti egzaminų, kai šios studijos yra oficialaus ar akademinio pobūdžio. Tokiais atvejais jie turi pateikti prašymą pagrindžiantį administracinį patvirtinimą.

- I. Kasmet darbuotojai ir darbuotojos gali pasinaudoti daugiausia trimis papildomomis atostogų dienomis, iš kurių kiekviena gali būti pridedama prie kurių nors atostogų, nurodytų pirmesniuose A, B ir D punktuose, arba daugiausia dviem dienomis, mirus sutuoktiniui ar civiliniam partneriui arba vaikui; šios dienos taip pat gali būti pridėtos, išskyrus 1 dalyje nurodytas atostogas, šiais atvejais:
- 1) Viena diena arba aštuonios valandos per metus tam, kad palydėtų 16 metų nesulaukusį nepilnametį vaiką pas gydytoją darbuotojo ar darbuotojos darbo metu, pateikiant praleistą laiką patvirtinančią gydytojo pažymą.
 - 2) Tiesiosios ar šoninės linijos giminaičių iki antrojo laipsnio santuokos atveju.
 - 3) Egzamino vairuotojo pažymėjimui gauti atveju, taip pat tuo atveju, kai, darbuotojui perkant ar parduodant būstą, būtina pasirašyti notaro tvirtinamus dokumentus ir kai darbuotojas turi tai padaryti asmeniškai savo darbo laiku.
- II. Kiek tai susiję su atostogomis, išskyrus šio straipsnio A punkte nurodytas atostogas, civiliniai partneriai turi tokias pačias teises su sąlyga, kad jie reikiamai įregistruoti atitinkamame oficialiame registre ir darbuotojas ar darbuotoja pateikia tai patvirtinančią pažymą pagal reikalavimus, nustatytus taikytinuose autonominių regionų teisės aktuose.
- III. Darbuotojas ar darbuotoja turi kaip galėdamas (-a) greičiau įspėti savo tiesioginį viršininką, kad šis galėtų taikyti reikiamas priemones ir suteiktų jam (jai) tinkamas atostogas, taip pat pateikti patvirtinamąjį dokumentą, susijusį su pagrindu, nurodytu siekiant pasinaudoti suteiktomis ar suteiktinomis atostogomis.
- IV. Šiame straipsnyje išvykimu laikoma tai, kad darbuotojas ar darbuotoja nuo savo įprastinės gyvenamosios vietos iki paskirties vietos turi nuvykti daugiau kaip 150 km.“
17. *Código Civil* (Civilinis kodeksas) 4 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad „[šio] kodekso nuostatos papildomai taikomos srityse, kurias reglamentuoja kiti įstatymai“, o 5 straipsnio 2 dalyje, – kad „pagal civilinę teisę skaičiuojant terminus įskaitomos nedarbo dienos“.

III. Faktinės pagrindinės bylos aplinkybės ir prejudiciniai klausimai

18. Trimis atskirai pareikštais ir *Audiencia Nacional* (Nacionalinis teismas, Ispanija) sprendimu sujungtais ieškiniais trys profesinės sąjungos prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo prašo pripažinti, kad įmonių grupės kolektyvinės sutarties 46 straipsnyje įtvirtintos specialiosios mokamos atostogos, išskyrus skirtas santuokai sudaryti, turi apimti laikotarpį, kuriuo atitinkamas darbuotojas turi dirbti įmonėje⁵, tiek kalbant apie pirmąją atostogų dieną, tiek apie visas kitas atostogų dienas. Dėl mokamų atostogų santuokai sudaryti šios profesinės sąjungos prašo pripažinti, kad jos prasideda darbuotojo darbo dieną.
19. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas primena, kad darbuotojų savaitės poilsio laiką ir kasmetines mokamas atostogas reglamentuoja Darbuotojų statuto 37 straipsnio 1 dalis ir 38 straipsnis, kuriais perkeliama Direktyvos 2003/88 nuostatos; prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo teigimu, nacionalinėse nuostatose nustatyti ilgesni minimalūs laikotarpiai, nei reikalaujama pagal Sąjungos teisę⁶.

⁵ Aiškumo sumetimais šioje išvadoje vartosis žodžių junginį „dienos, kai darbuotojas turi dirbti įmonėje“ arba „darbo dienos“, atitinkantį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo apibrėžta ir vartojamą formuluotę „naudingos dienos“.

⁶ Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad „šios dvi nuostatos darbuotojams palankesnės nei Sąjungos teisės nuostata, nes 37 straipsnio 1 dalyje bendrai nurodyti savaitės poilsio laiko laikotarpiai, iš kurių trumpiausias – nepertraukiamas pusantros dienos poilsio laikas, o 38 straipsnyje nurodyta, kad kasmetinės atostogos trunka mažiausiai 30 kalendorinių dienų“.

20. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas patikslina, kad įmonių grupės kolektyvinės sutarties 46 straipsnyje pakartotas Darbuotojų statuto 37 straipsnio 3 dalies, kurioje pripažįstama darbuotojų teisė į specialiąsias mokamas atostogas, turinys, nustatant palankesnes sąlygas. Šiomis atostogomis siekiama patenkinti tam tikrus darbuotojų poreikius, be kita ko, vaiko gimimo, guldymo į ligoninę arba operacijos, artimojo gimimaičio mirties ir atstovavimo pareigų profesinėse sąjungose vykdymo atvejais, kai tai vyksta darbo sutarties vykdymo metu ir pagrindžia teisės neatvykti į darbą išlaikant teisę į darbo užmokestį pripažinimą.

21. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad minėtame 46 straipsnyje, kaip ir Darbuotojų statuto 37 straipsnyje, dėl atostogų santuokai sudaryti nurodyta, kad jų trukmė apskaičiuojama kalendorinėmis dienomis. Jokių patikslinimų dėl kitų specialiųjų mokamų atostogų ar dienos, nuo kurios turi būti pradedamos skaičiuoti atostogos santuokai sudaryti, šioje nuostatoje nepateikiama.

22. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas priduria, jog Civilinio kodekso 5 straipsnio 2 dalyje, kuri taikoma nesant specialiųjų nuostatų, nurodyta, kad pagal civilinę teisę skaičiuojant terminus įskaitomos nedarbo dienos.

23. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas konstatuoja, kad pagal įmonių grupės praktiką specialiosios mokamos atostogos prasideda aplinkybės, dėl kurios jos suteikiamos, atsiradimo dieną, neatsižvelgiant į tai, ar ta diena yra darbo, ar nedarbo diena⁷, ir apskaičiuojamos kalendorinėmis dienomis.

24. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas patikslina, kad profesinės sąjungos grindžia savo ieškinį 2018 m. vasario 13 d. *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas, Ispanija) sprendimu Nr. 145/2018, kuris nėra jurisprudencijos dalis. Pastarasis teismas dėl specialiųjų mokamų atostogų reglamentavimo sektoriaus kolektyvinėje sutartyje⁸ nusprendė, kad tais atvejais, kai aplinkybė, dėl kurios suteikiamos atostogos, atsiranda nedarbo dieną⁹, kuriai prilyginama švenčių diena, atostogos pradedamos skaičiuoti pirmą po jos einančią darbo dieną.

25. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pabrėžia, kad profesinių sąjungų ieškinio atmetimas lemtų tai, kad darbuotojai turėtų patenkinti poreikius, dėl kurių numatytos specialiosios mokamos atostogos, Sąjungos teisės užtikrinamais poilsio laikotarpiais.

26. Taigi minėtam teismui kyla klausimas, kaip reikia aiškinti teisę į savaitės poilsio laiką ir kasmetines atostogas, įtvirtintą Direktyvos 2003/88 5 ir 7 straipsniuose, kuria siekiamas tikslas patikslintas Teisingumo Teismo jurisprudencijoje – veiksmingai užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą.

27. Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas primena, jog Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad dėl atostogų, užtikrinamų pagal Sąjungos teisę, negali būti pažeista teisė pasinaudoti kitomis pagal šią teisę suteikiamomis atostogomis ir kad bet kuri nuo Sąjungos sistemos, Direktyva 2003/88 nustatytos darbo laiko organizavimo srityje, nukrypti leidžianti nuostata turi būti aiškinama taip, kad jos taikymo sritis apribota tuo, kas griežtai būtina norint apginti pagal tą nukrypti leidžiančią nuostatą saugomus interesus.

28. Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad specialiosiomis mokamomis atostogomis, kurias reglamentuoja Darbuotojų statuto 37 straipsnio 3 dalis, siekiama patenkinti tam tikrus darbuotojų asmeninius ar pilietinius poreikius, iš kurių kai kurie susiję su asociacijų laisve arba šeiminių pareigų vykdymu.

⁷ Iš įmonių grupės pastabų matyti, kad jei aplinkybė, dėl kurios suteikiamos atostogos, atsiranda savaitės poilsio laiko metu, darbuotojas negali pasinaudoti specialiosiomis mokamomis atostogomis, nes jis tuo metu nedirba.

⁸ Per posėdį buvo patikslinta, kad ši sutartis skiriasi nuo pagrindinėje byloje taikomos sutarties.

⁹ Tai diena, kurią pagal darbo sutartį dirbantis asmuo neturi dirbti.

29. Taigi jis mano, kad jei kuris nors iš poreikių, išvardytų minėto 37 straipsnio 3 dalyje, atsiranda per savaitės poilsio laiką ar kasmetines atostogas, sutampa du skirtingi poreikiai. Jei būtų pripažinta, kad tokiu atveju negalima perkelti specialiųjų mokamų atostogų į kitą laiką nei poilsio laikas, pastarasis netektų prasmės, nes darbuotojai turėtų skirti savo savaitės poilsio laiką arba atostogas spręsti problemoms, kilusioms dėl poreikio, kuriam tenkinti suteikiamos specialiosios mokamos atostogos.

30. Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl atsisakymo suteikti darbuotojams teisę pasinaudoti atostogomis, kurias reglamentuoja Darbuotojų statuto 37 straipsnio 3 dalis ir kurios nurodytos įmonių grupės kolektyvinės sutarties 46 straipsnyje, kai poreikis, kuriam tenkinti jos suteikiamos, atsiranda tuo metu, kai naudojamosi minimaliais savaitės poilsio laikotarpiais ir kasmetinėmis mokamomis atostogomis, kurie nurodyti Direktyvoje 2003/88, atitikties šios direktyvos 5 ir 7 straipsniams. Jam taip pat kyla klausimas, ar laiko sutapimo atveju reikia numatyti priemones siekiant užtikrinti, kad šioje direktyvoje nurodytais minimaliais poilsio laikotarpiais būtų iš tikrųjų pasinaudota.

31. Šiomis aplinkybėmis *Audiencia Nacional* (Nacionalinis teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

- „1. Ar [Direktyvos 2003/88] 5 straipsnį reikia aiškinti taip, kad pagal jį draudžiami nacionalinės teisės aktai, leidžiantys tuo pat metu naudotis savaitės poilsio laiku ir [specialiosiomis] mokamomis atostogomis siekiant[, kuriomis siekiama] kitų nei poilsis tikslų?
2. Ar [Direktyvos 2003/88] 7 straipsnį reikia aiškinti taip, kad pagal jį draudžiami nacionalinės teisės aktai, leidžiantys tuo pat metu naudotis kasmetinėmis atostogomis ir [specialiosiomis] mokamomis atostogomis siekiant[, kuriomis siekiama] kitų tikslų nei pailsėti, atsipalaiduoti ir praleisti laisvalaikį?“

32. Profesinės sąjungos, įmonių grupė, Ispanijos vyriausybė ir Europos Komisija pateikė Teisingumo Teismui rašytines pastabas. Per 2019 m. rugsėjo 24 d. posėdį jos išdėstė pastabas žodžiu.

IV. Analizė

33. Dviem prejudiciniais klausimais prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas Teisingumo Teismo iš esmės prašo atsakyti, ar Direktyvos 2003/88 5 ir 7 straipsnius reikia aiškinti taip, kad pagal juos draudžiami nacionalinės teisės aktai ir kolektyvinės sutartys, kuriuose nenumatytas specialiųjų mokamų atostogų suteikimas, kai kuris nors iš poreikių, kuriems tenkinti jos suteikiamos, atsiranda tuo metu, kai naudojamosi savaitės poilsio laikotarpiu ar kasmetinėmis atostogomis.

34. Mano manymu, reikėtų pabrėžti tai, kuo grindžiami šie klausimai. Iš tikrųjų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, viena vertus, dėl *poilsio laikotarpių*, nurodytų Direktyvoje 2003/88, ir *darbuotojo asmeninio gyvenimo aplinkybių*, kuriomis pagal taikytinas nacionalinės teisės nuostatas būtų galima pateisinti naudojimąsi specialiosiomis mokamomis atostogomis, jei šios aplinkybės būtų susiklosčiusios jo darbo laiku, *sutapimo* ir, kita vertus, dėl priemonių, kurių reikia imtis siekiant užtikrinti, kad būtų faktiškai naudojamosi Direktyvoje 2003/88 nurodytais poilsio laikotarpiais¹⁰.

¹⁰ Žr. šios išvados 29 ir 30 punktus. Pažymėtina, kad nors profesinių sąjungų prašymas pateikti išaiškinimą grindžiamas *Tribunal supremo* (Aukščiausiasis Teismas) sprendimu (žr. šios išvados 24 punktą), pagal kurį tais atvejais, kai aplinkybė, dėl kurios suteikiamos atostogos, atsiranda šventės ar nedarbo dieną, *atostogos pradedamos skaičiuoti* pirmą po jos einančią darbo dieną, atsakydamos į Teisingumo Teismo klausimus šios profesinės sąjungos teigė, kad kasmetinės atostogos tais atvejais, kai sutampa su aplinkybėmis, pateisinančiomis specialiųjų mokamų atostogų suteikimą, turi būti pradedamos skaičiuoti pagal analogiją pirmiausia su išvada, padaryta 2012 m. birželio 21 d. Sprendime *ANGED* (C-78/11, EU:C:2012:372).

35. Todėl, mano nuomone, prieš pateikiant galimus atsakymus į prejudicinius klausimus, būtina patikslinti šių klausimų dalyką.

A. Dėl prejudicinių klausimų dalyko

36. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo prašymą motyvuoja susirūpinimu, kad nebus atsižvelgta į *minimalius* poilsio laikotarpius¹¹, kuriuos užtikrina Sąjungos teisė, nes specialiųjų mokamų atostogų tikslai skiriasi nuo kasmetinių atostogų ir savaitės poilsio laiko tikslų¹². Grįsdamas savo prašymą priimti prejudicinį sprendimą tas teismas remiasi Teisingumo Teismo jurisprudencija, susijusia su teisių į kasmetines atostogas sutapimu, be kita ko, su teisėmis į laikinojo nedarbingumo atostogas¹³.

37. Vis dėlto dėl šios sąsajos su Teisingumo Teismo jurisprudencija, pagal kurią užtikrinama teisė į kasmetines atostogas remiantis argumentais, susijusiais su darbuotojo sveikata ir jo darbingumu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo nurodytos konstatuojant tik tai, kad skiriasi atostogų tikslai, mano nuomone, diskutuotina.

38. Be to, manau, kad naujas išvadas galima padaryti remiantis 2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimu *TSN ir AKT*¹⁴, susijusiu su Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalies išaiškinimu, kai pagal nacionalinės teisės aktus ir kolektyvines sutartis suteikiamos mokamų kasmetinių atostogų dienos, kuriomis viršijamas minimalus keturių savaičių laikotarpis, bet nesuteikiama teisė darbuotojo ligos atveju perkelti visas šias papildomas atostogų dienas arba jų dalį¹⁵.

39. Šiomis aplinkybėmis, mano manymu, prieš nagrinėjant klausimą, ar Teisingumo Teismo jurisprudencija, kurioje daromos išvados, susijusios su skirtingais teisių į atostogas tikslais, gali būti taikoma teisių į specialiąsias mokamas atostogas atveju, būtina patikrinti, ar specialiosios mokamos atostogos patenka į Direktyvos 2003/88 taikymo sritį.

B. Dėl Direktyvos 2003/88 taikymo srities

40. Pirmiausia iš Direktyvos 2003/88 1 straipsnio formuluotės matyti, kad šia direktyva siekiama nustatyti būtiniausius reikalavimus, skirtus visų valstybių narių darbuotojams, derinant nacionalinės teisės aktus dėl darbo laiko trukmės¹⁶, minimalaus dienos poilsio, savaitės poilsio ir kasmetinių atostogų laiko, taip pat papildomos naktinės pamainos darbuotojų apsaugos.

41. Šioje direktyvoje nėra konkrečių nuostatų, susijusių su atleidimu nuo darbo, kuris galėtų būti suteiktas darbo laiku, neprarandant darbo užmokesčio, dėl kitų priežasčių nei susijusios su darbuotojo sauga ir sveikata¹⁷, atsižvelgiant į susikaupusius darbdaviui išdirbtus laikotarpius¹⁸.

11 Taip pat žr. 2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimą *TSN ir AKT* (C-609/17 ir C-610/17, EU:C:2019:981, 35–37 punktai).

12 Šiuo klausimu galima priminti, kad Ispanijos teisės aktų leidėjas nustatė specialiąsias mokamas atostogas tam, kad darbuotojas galėtų geriausiomis sąlygomis *įvykdyti savo asmenines pareigas*. Taigi darbuotojui gali būti leista pertraukti darbą dėl tam tikrų jo asmeninio ar šeiminio gyvenimo aplinkybių, kaip antai santuokos, vaiko gimimo, šeimos nario mirties, artimojo giminačio lydjimo pas gydytoją, nuolatinės gyvenamosios vietos pakeitimo ir viešojo pobūdžio teisių ir pareigų, pavyzdžiui, balsavimo ar atstovavimo darbuotojams, vykdymo. Įmonių grupės kolektyvinėje sutartyje, suderėtoje remiantis šiuo teisiniu pagrindu, patikslinta atostogų santuokai sudaryti dienų skaičiavimo pradžia, išplėsta tam tikrų teisių taikymo sritis ir numatytas jų suteikimas kitomis aplinkybėmis, kaip antai vykstant laikyti akademinio pobūdžio egzaminų ar egzaminų vairuotojo pažymėjimui gauti, taip pat tuo atveju, kai parduodant ar perkant būstą reikia pasirašyti notaro tvirtinamus dokumentus.

13 Žr. šios išvados 61 punktą.

14 C-609/17 ir C-610/17, EU:C:2019:981.

15 Žr. šio sprendimo 39 ir 40 punktus.

16 Šiuo klausimu žr. 2018 m. lapkričio 20 d. Sprendimą *Sindicatul Familia Constanța ir kt.* (C-147/17, EU:C:2018:926, 39 punktas).

17 Žr. 2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimą *TSN ir AKT* (C-609/17 ir C-610/17, EU:C:2019:981, 34, 47 ir 48 punktai).

18 Žr. 2010 m. spalio 14 d. Sprendimą *Union syndicale Solidaires Isère* (C-428/09, EU:C:2010:612, 37 punktas) ir 2018 m. spalio 4 d. Sprendimą *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 28 punktas).

42. Direktyvos 2003/88 15 straipsnyje nurodyta, kad valstybės narės gali įtvirtinti darbuotojams palankesnes nuostatas, palyginti su šios direktyvos nuostatomis, kuriomis siekiama užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą¹⁹. Nagrinėjamu atveju tokios nuostatos Ispanijos teisėje įtvirtintos dėl savaitės poilsio laiko ir kasmetinių atostogų, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo teigimu, viršijant būtiniausius reikalavimus, nustatytus Sąjungos teisėje, o ne dėl specialiųjų mokamų atostogų²⁰.

43. Nors šios atostogos prisideda prie kasmetinių atostogų, nurodytų Direktyvoje 2003/88, jos yra kitokio pobūdžio ir jomis siekiama kitų tikslų. Iš tikrųjų primintina, kad kalbama apie *leidimus pertraukti darbo sutarties vykdymą* laikotarpiui, trunkančiam nuo kelių valandų iki kelių dienų, ir kad jais siekiama leisti darbuotojui geriau suderinti profesines pareigas su asmeninėmis ar šeimninėmis pareigomis tomis dienomis, kai jis turi dirbti įmonėje.

44. Taigi darbuotojas gali, pateikęs prašymą, pasinaudoti šiomis specialiosiomis mokamomis atostogomis dėl priežasčių, nesusijusių su profesine veikla²¹. Lyginant jas su Direktyvoje 2003/88 nustatytais reikalavimais, aiškiai matyti, kad jomis nesiekama užtikrinti darbuotojo saugos ir sveikatos apsaugos atsižvelgiant į išdirbtą laiką.

45. Todėl manau, pirma, kad nustatydamas specialiąsias mokamas atostogas Ispanijos teisės aktų leidėjas nesinaudojo teise, valstybių narių turima pagal Direktyvos 2003/88 15 straipsnį²².

46. Taigi savo iniciatyva nustatydamas darbuotojų teises, kuriomis siekiama kito tikslo nei šia direktyva, Ispanijos teisės aktų leidėjas įgyvendino savo kompetenciją, nepatenkančią į šios direktyvos reglamentuojamą sritį²³.

47. Šiuo klausimu pažymėtina, kad reikia atsižvelgti į 2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimą *TSN ir AKT*²⁴, susijusį su teisėmis į kasmetines mokamas atostogas, kurių trukmė viršija minimalų keturių savaičių laikotarpį, nustatytą Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalyje. Teisingumo Teismo teigimu, šias teises, kurias suteikia valstybės narės ar socialiniai partneriai, naudodamiesi galimybe, numatyta Direktyvos 2003/88 15 straipsnyje²⁵, taip pat jų įgyvendinimo galimo atidėjimo sąlygas, jei susergama per atostogas, reglamentuoja nacionalinė valstybių narių teisė, o ne ši direktyva, taigi jos nepatenka į direktyvos taikymo sritį²⁶.

48. Pažymėtina, jog šiuo sprendimu aiškiai primenama, kad jei atitinkamos srities Sąjungos teisės nuostatos nereglamentuoja tam tikro aspekto ir valstybėms narėms nenustato jokios konkrečios pareigos, tenkančios esant atitinkamai situacijai, valstybės narės gali laisvai naudotis savo kompetencija.

19 Žr. 2018 m. vasario 21 d. Sprendimą *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 41–43 punktai) ir 2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimą *TSN ir AKT* (C-609/17 ir C-610/17, EU:C:2019:981, 49 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

20 Žr. šios išvados 20 punktą.

21 Žr. šios išvados 70 išnašą ir 103–107 punktus.

22 Pagal analogiją žr. 2014 m. liepos 10 d. Sprendimą *Julián Hernández ir kt.* (C-198/13, EU:C:2014:2055, 39, 41, 44 ir 45 punktai). Mano žiniomis, analogiški nacionalinės teisės aktai, kurių apimtis įvairi, priimti Belgijoje, Bulgarijoje, Vokietijoje, Prancūzijoje, Kroatijoje, Italijoje, Liuksemburge, Maltoje, Nyderlanduose, Lenkijoje, Portugalijoje, Rumunijoje, Slovėnijoje, Slovakijoje ir Suomijoje. Dėl suteikiamų teisių sistemos pažymėtina, kad ji gali priklausyti nuo darbo laiko trukmės ir naudojimosi atostogomis sąlygų.

23 Be to, pažymėtina, kad nėra teigiama, jog Ispanijos teisės aktais iš dalies perkeliamas 2009 m. birželio 18 d. sudaryto Bendrojo susitarimo dėl vaiko priežiūros atostogų (patikslinto), pateikiamo 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyvos 2010/18/ES, įgyvendinančios patikslintą BUSINESSEUROPE, EAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų ir panaikinančios Direktyvą 96/34/EB (OL L 68, 2010, p. 13), galiojančios iki 2022 m. rugpjūčio 1 d., priede, 7 straipsnis „Nebuvimas darbe dėl *force majeure* priežasčių“. Ši direktyva nuo 2022 m. rugpjūčio 2 d. bus panaikinta 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtinųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (OL L 188, 2019, p. 79) (žr. Direktyvos 2019/1158 19 straipsnio 1 dalį). Šio Bendrojo susitarimo 7 straipsnis bus pakeistas šios direktyvos 7 straipsniu, kuriame iš esmės pakartojamos tokios pat nuostatos.

24 C-609/17 ir C-610/17, EU:C:2019:981. Žr. šios išvados 38 punktą.

25 Žr. to sprendimo 34 ir 35 punktus.

26 Žr. minėto sprendimo 52 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją.

49. Todėl esu tos nuomonės, kad minėtame sprendime padarytą išvadą, susijusią su teise į kasmetines atostogas, įtvirtinta Direktyvoje 2003/88, juo labiau galima taikyti, jei aptariamas nuostatas priėmė valstybės narės arba socialiniai partneriai visai kitoje srityje nei ta, kurią reglamentuoja Sąjungos teisė.

50. Antra, dėl valstybių narių naudojimosi savo kompetencija ribų, Teisingumo Teismo primintų 2019 m. lapkričio 19 d. Sprendime *TSN ir AKT*²⁷, t. y. dėl galimo minimalios apsaugos, užtikrinamos Direktyvos 2003/88 7 straipsniu, sumažinimo²⁸, manau, kad teisė į specialiąsias mokamas atostogas, suteikiamas darbuotojui, kad jis galėtų lengviau suderinti savo privatų gyvenimą ir profesinius apribojimus su darbo laiku, savaime negali sukliudyti jam naudotis teise į savaitės poilsio laiką ar kasmetines atostogas, o tai vienintelis tikslas, kurio siekiama Direktyva 2003/88²⁹. Iš tikrųjų nesant konkrečių situacijų, kurios būtų nurodytos Teisingumo Teismui, sunku suprasti, kaip praktiškai teisės į *papildomas* atostogas, nustatytas nacionalinėje teisėje, kuriomis darbuotojas gali naudotis *viršydamas minimalų laikotarpį*, nurodytą Direktyvoje 2003/88³⁰, galėtų *pažeisti teises į poilsį, įtvirtintas šioje direktyvoje*³¹.

51. Taip pat remiantis 2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimu *TSN ir AKT*³² reikia konstatuoti, kad nėra pažeidžiamas Direktyvos 2003/88 nuoseklumas ar kliudoma įgyvendinti ja siekiamus tikslus³³. Šiuo klausimu pažymėtina, kad jei nacionalinės teisės aktų leidėjas nebūtų nustatęs teisių į specialiąsias mokamas atostogas, kad darbuotoją jo paties prašymu būtų galima atleisti nuo darbo, kai jo asmeninio gyvenimo aplinkybė atsiranda darbo laiku, kasmetinių atostogų ar savaitės poilsio laiko veiksmingumo, atsiradus šiai aplinkybei, klausimas Sąjungos teisės atžvilgiu nekiltų.

52. Šis teiginys, mano nuomone, atskleidžia tai, kad nagrinėjamu atveju galima daryti prielaidą dėl poveikio kasmetinių atostogų ar savaitės poilsio laiko veiksmingumui, tik jei manoma, kad bet kuria aplinkybe, galinčia sukliudyti darbuotojui visapusiškai pasinaudoti poilsio ar atsipalaidavimo laikotarpiu, pateisinama tai, kad jam būtų suteiktos papildomos atostogos siekiant atsižvelgti į kasmetinėmis atostogomis siekiamą tikslą³⁴.

53. Tačiau tai nėra Direktyva 2003/88 siekiamas tikslas. Joje nustatyti reikalavimai siekiant deramos darbo laiko ir minimalių poilsio laikotarpių pusiausvyros³⁵, darbuotojui numatant ateityje tęsti profesinę veiklą³⁶. Taigi šie reikalavimai *suteikia* darbuotojui vien *teisę prašyti darbdavio*, kad jis užtikrintų *poilsio laikotarpį*, nurodytus šioje direktyvoje.

54. Be to, būtiniausia apsauga, užtikrinama pagal Direktyvos 2003/88 5 ir 7 straipsnius, negali būti įvairių lygių, atsižvelgiant į tai, ar valstybės narės imasi iniciatyvos priimti specialias nuostatas, analogiškas Ispanijoje taikomoms nuostatoms.

27 C-609/17 ir C-610/17, EU:C:2019:981.

28 Žr. to sprendimo 35 ir 51 punktus bei juose nurodytą jurisprudenciją.

29 Mano manymu, būtų kitaip, jei, pateikęs prašymą dėl specialiųjų mokamų atostogų, darbuotojas privalėtų pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis arba jei specialiųjų atostogų laikotarpis būtų įskaiciuotas į kasmetines atostogas. Pagal analogiją taip pat žr. jurisprudenciją, nurodytą 2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimo *TSN ir AKT* (C-609/17 ir C-610/17, EU:C:2019:981) 35 punkte, kurioje Teisingumo Teismas priminė apribojimus, valstybėms narėms nustatytus siekiant, kad būtų faktiškai užtikrintas minimalus keturių savaičių poilsio laikotarpis.

30 Žr. šios išvados 42 punktą.

31 Žr. šios išvados 71 punktą.

32 C-609/17 ir C-610/17, EU:C:2019:981.

33 Žr. to sprendimo 51 punktą.

34 Žr. šios išvados 29 ir 71 punktus.

35 Šiuo klausimu žr. išsamesnį paaiškinimą, pateikiamą šios išvados 72–76 punktuose.

36 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimas *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 47 punktas).

55. Remdamasis tuo, kas išdėstyta, darau išvadą, kad atsakydamas į prejudicinius klausimus Teisingumo Teismas neturi tikrinti teisės į specialiąsias mokamas atostogas, kurią reglamentuoja nacionalinė teisė, suteikimo sąlygų, nes ši teisė nėra susijusi su darbuotojo pajėgumu atlikti savo darbą ir savaime negali pakenkti teisės į savaitės poilsio laiką ar kasmetines atostogas, užtikrinamos Direktyva 2003/88, veiksmingumui arba kliudyti įgyvendinti šia direktyva siekiamą tikslą.

56. Taigi iš esmės siūlysiu Teisingumo Teismui nuspręsti, kad nacionalinės teisės aktai ir kolektyvinės sutartys, pagal kuriuos suteikiamos specialiosios mokamos atostogos siekiant darbo dienomis atleisti darbuotoją nuo darbo, kad jis galėtų įvykdyti savo asmenines ar šeimines prievoles, nepatenka į Direktyvos 2003/88 taikymo sritį.

57. Jei vis dėlto Teisingumo Teismas nepritartų šiai nuomonei, manydamas, jog pakanka nurodymo, kad aptariamoms nacionalinės teisės nuostatos *gali kliudyti pasiekti* minimaliais poilsio laikotarpiais, nustatytais Direktyvoje 2003/88, siekiamą *tikslą*³⁷ ir kad ši grėsmė gali būti pašalinta perkeltant šia direktyva užtikrinamas atostogas³⁸, Teisingumo Teismas, mano manymu, turėtų nuspręsti, ar jo jurisprudencija, susijusi su skirtingais atostogų tikslais atostogų sutapimo atveju, yra taikytina specialiosioms mokamoms atostogoms.

58. Taigi dabar išdėstysiu argumentus, kuriuos ketinu pateikti Teisingumo Teismo vertinimui. Nesant jurisprudencijos, susijusios su atveju, kai sutampa teisė į atostogas ir teisė į savaitės poilsio laiką, tokį atvejį išnagrinėsiu atlikęs atvejo, kai sutampa teisė į specialiąsias mokamas atostogas ir teisė į kasmetines atostogas, analizę.

C. Dėl Teisingumo Teismo jurisprudencijos taikymo dviejų teisių į atostogas sutapimo atveju

59. Mano manymu, principinis klausimas, į kurį turi atsakyti Teisingumo Teismas, – tai klausimas, ar nustatyti atostogų tikslą sutapimo su teise į kasmetines atostogas atveju reikia ir specialiųjų mokamų atostogų atveju, kaip Teisingumo Teismas nusprendė dėl gydymo atostogų³⁹, laikomų atostogomis, kuriomis siekiama pagerinti „darbuotojų sveikatą [sveikatos būklę]“⁴⁰, trukdančią jiems dirbti. Kitaip tariant, reikia nustatyti, kuo apskritai pateisinamas rėmimasis teisių į atostogas tikslo kriterijumi šių teisių sutapimo vykdant darbo sutartį atveju⁴¹.

60. Taigi glaustai priminsiu šią jurisprudenciją, nurodydamas joje nustatytą pagrindinį kriterijų, o paskui patikrinsiu, ar ji gali būti taikoma ir teisei į specialiąsias mokamas atostogas.

37 Tai turi patikrinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

38 Šiuo klausimu žr. 2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimą *TSN ir AKT* (C-609/17 ir C-610/17, EU:C:2019:981, 39 punktas).

39 Žr. 2016 m. birželio 30 d. Sprendimą *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, 27 punktas).

40 Tokia formuluoatė vartojama 2016 m. birželio 30 d. Sprendime *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, 30 punktas).

41 Iš tikrųjų reikia pabrėžti šios sąlygos, susijusios su darbo atlikimu, svarbą, nes ji leidžia atskirti vaiko priežiūros atostogas. Šiuo klausimu žr. 2018 m. spalio 4 d. Sprendimą *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 35 punktas).

1. Dėl Teisingumo Teismo jurisprudencijoje, susijusioje su teisėmis į atostogas siekiamais skirtingais tikslais, nustatyto kriterijaus

61. Kadangi papildomas specialiąsias mokamas atostogas nacionalinės teisės aktų leidėjas nustatė srityje, kurios nereglementuoja Sąjungos teisė⁴², reikia remtis Teisingumo Teismo jurisprudencija, susijusia su analogišku atveju, t. y. su kasmetinių atostogų ir laikinojo nedarbingumo atostogų⁴³ arba gydymo atostogų sutapimo atveju⁴⁴, kurį reglamentuoja nacionalinė teisė. Remiantis šia jurisprudencija reikia nustatyti sutampančių atostogų tikslus.

62. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas 2016 m. birželio 30 d. Sprendime *Sobczyszyn*⁴⁵ aiškiai priminė toliau išdėstytus argumentus, pradėdamas nuo to, kad „teisės į mokamas kasmetines atostogas tikslas – suteikti darbuotojui galimybę pailsėti ir turėti laiko pramogoms bei laisvalaikiui, skiriasi nuo teisės į laikinojo nedarbingumo atostogas tikslo – leisti darbuotojui pasveikti“⁴⁶.

63. Teisingumo Teismas tęsė analizę konstatuodamas, kad, „atsižvelg[iant] į šiuos skirtingus dviejų rūšių atostogų tikslus <...>, darbuotojas, esantis laikinojo nedarbingumo atostogose per iš anksto nustatytą kasmetinių atostogų laiką, pateikęs prašymą ir norėdamas realiai pasinaudoti savo kasmetinėmis atostogomis, turi teisę jomis pasinaudoti kitu laiku, nesutampančiu su laikinojo nedarbingumo atostogomis“⁴⁷.

64. Todėl, Teisingumo Teismo teigimu, reikia nustatyti, ar, atsižvelgiant į galimą skirtingą dviejų rūšių atostogų tikslą, dėl atitinkamo atostogų sutapimo darbuotojui gali būti sutrukdyta vėliau pasinaudoti kasmetinėmis atostogomis⁴⁸.

65. Vis dėlto ar pakanka konstatuoti, jog skirtingų atostogų tikslai yra skirtingi, kad darbuotojas bet kuriuo atveju galėtų pasinaudoti teise į įgytas kasmetines atostogas?

42 Primintina, kad, priešingai, jei dvi teisės įtvirtintos Sąjungos teisėje, vienos atostogos, užtikrinamos pagal Sąjungos teisę, remiantis suformuota jurisprudencija negali paveikti teisės į kitas atostogas, kuriomis siekiama kito tikslo nei pirmosiomis. Žr., be kita ko, 2018 m. spalio 4 d. Sprendimą *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 37 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija). Šio principo, nustatyto kasmetinių atostogų ir motinystės atostogų sutapimo atveju (žr. 2004 m. kovo 18 d. Sprendimą *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160, 33 ir 41 punktai)), taikymo sritis buvo išplėsta įtraukiant vaiko priežiūros atostogų ir motinystės atostogų sutapimo atvejį (žr. 2005 m. balandžio 14 d. Sprendimą *Komisija / Liuksemburgas* (C-519/03, EU:C:2005:234, 33 punktą) ir 2007 m. rugsėjo 20 d. Sprendimą *Kiiski* (C-116/06, EU:C:2007:536, 56 ir 57 punktai)). Jis netaikomas, kai sprendžiama, ar vaiko priežiūros atostogų laikotarpis turi būti prilygintas faktinio darbo laikotarpiui, siekiant nustatyti teisę į kasmetines mokamas atostogas (žr. 2018 m. spalio 4 d. Sprendimą *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 26 ir 37 punktai)).

43 Teisingumo Teismas nusprendė, kad, „skirtingai nei <...> teisė[s] į motinystės ar tėvystės atostogas, šiuo metu galiojanti [Sąjungos] teisė nereglementuoja teisės į laikinojo nedarbingumo atostogas ir naudojimosi šia teise tvarkos“ (2009 m. sausio 20 d. Sprendimas *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 27 punktą)).
Dėl ankstesnių sprendimų, susijusių su kasmetinių atostogų laikotarpio ir laikinojo nedarbingumo atostogų laikotarpio sutapimu, žr. 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimą *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542). Toje byloje darbuotojas naudojosi laikinojo nedarbingumo atostogomis kasmetinių atostogų, nustatytų įmonės atostogų grafike, laikotarpiu.
Dėl palyginimo su aplinkybėmis, kuriomis grindžiamas antrasis prejudicinis klausimas, žr. 2012 m. birželio 21 d. Sprendimą *ANGED* (C-78/11, EU:C:2012:372), susijusį su atveju, kai darbuotojas tapo nedarbingas per kasmetines atostogas (šio sprendimo 24 punktą). Šiuo klausimu Teisingumo Teismas patikslino, kad „nedarbingumo pradžios momentas nesvarbus“ (21 punktą).
Taip pat žr. 2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimą *TSN ir AKT* (C-609/17 ir C-610/17, EU:C:2019:981), susijusį su atsisakymu perkelti kasmetinių mokamų atostogų laikotarpį, kuriuo darbuotojas sirgo, kai dėl neperkėlimo faktinė kasmetinių mokamų atostogų trukmė netapo trumpesnė nei keturios savaitės.

44 Žr. 2016 m. birželio 30 d. Sprendimą *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, 29 punktą).

45 C-178/15, EU:C:2016:502.

46 2016 m. birželio 30 d. Sprendimas *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, 25 punktą). Šiame punkte Teisingumo Teismas remiasi 2012 m. birželio 21 d. Sprendimu *ANGED* (C-78/11, EU:C:2012:372, 19 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija). Teisingumo Teismas pirmą kartą tai konstatavo 2009 m. sausio 20 d. Sprendime *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 25 punktą), anksčiau tai nurodęs dėl motinystės atostogų, kuriomis pirmiausia siekiama apsaugoti darbuotojos sveikatą (žr. 2004 m. kovo 18 d. Sprendimą *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160, 32 punktą) ir 2007 m. rugsėjo 20 d. Sprendimą *Kiiski* (C-116/06, EU:C:2007:536, 30 punktą)). Taip pat žr. šios išvados 69 punkte nurodytą jurisprudenciją.

47 2016 m. birželio 30 d. Sprendimas *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, 26 punktą). Išskirta mano. Teisingumo Teismas remiasi 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimu *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542, 22 punktą) ir 2012 m. birželio 21 d. Sprendimu *ANGED* (C-78/11, EU:C:2012:372, 20 punktą).

48 Žr. 2016 m. birželio 30 d. Sprendimą *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, 27 punktą).

66. Aš taip nemanau, nes, be to, kad kiekviena iš šių teisių į atostogas siekiama skirtingo tikslo, darbuotojo sveikatos būklė, kuria pateisinamas darbo sutarties vykdymo pertraukimas⁴⁹, sudaro Teisingumo Teismo jurisprudencijos, apsaugančios Direktyvoje 2003/88 nustatytų kasmetinių metinių atostogų veiksmingumą, pamatą⁵⁰. Jis grindžiamas keliais nusistovėjusiais principais.

67. Pirma, Teisingumo Teismas atsižvelgė į bendrą tikslą apsaugoti darbuotojo sveikatą suteikiant dviejų rūšių atostogas, vienas – kasmetines, kitas – dėl ligos, kurias darbdavys privalo suteikti tiek pagal Direktyvą 2003/88, tiek pagal 1970 m. birželio 24 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 132 dėl kasmetinių mokamų atostogų (pataisyta redakcija)⁵¹.

68. Antra, Teisingumo Teismas pabrėžė laikinojo nedarbingumo atostogų ypatybes, kurios trukdo tam, kad visiškai pasireikštų teigiamas kasmetinių mokamų atostogų poveikis darbuotojo saugai ir sveikatai⁵². Kalbama apie darbuotojo negalėjimą iškart dirbti dėl sveikatos būklės, apie dėl ligos kilusius fizinius ar psichinius suvaržymus⁵³, apie tai, kad šio laikinojo nedarbingumo negalima numatyti iš anksto ir kad jis nepriklauso nuo darbuotojo valios⁵⁴, taip pat apie tai, kad darbo santykiai nėra sustabdomi⁵⁵.

69. Tiksliau sakant, nėra abejonių, kad tokiomis aplinkybėmis sergantis darbuotojas negali ne tik dirbti, bet ir „pailsėti nuo darbo sutartyje numatytų užduočių atlikimo ir <...> turėti laiko atsipalaiduoti ir laisvalaikiui“⁵⁶, kad ateityje tęstų profesinę veiklą⁵⁷.

70. Taigi dviejų teisių į atostogas, kuriomis siekiama vien užtikrinti darbuotojo saugą ir sveikatos apsaugą įpareigojant jį nedirbti, buvimu, mano nuomone, pateisinamas Teisingumo Teismo sprendimas, kad kiekvienomis iš šių atostogų turi būti naudojamosi atskirai.

71. Trečia, tuo remdamasis Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad kasmetinės atostogos turi būti perkeltos, kad darbuotojas galėtų jomis „realiai pasinaudoti“⁵⁸. Šiuo klausimu, mano nuomone, reikėtų patikslinti šio žodžių junginio prasmę, atsižvelgiant į sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvus⁵⁹. Iš tikrųjų iš jų matyti požiūris, pagal kurį poilsio laikotarpiu darbuotojas būtinai turi ilsėtis⁶⁰.

49 Šis kriterijus leidžia, be kita ko, atskirti atostogas, kuriomis siekiama leisti darbuotojui pasveikti, nuo Sąjungos teisėje nustatytų vaiko priežiūros atostogų, kuriomis siekiama atskiros tikslas. Šiuo klausimu žr. 2018 m. spalio 4 d. Sprendimą *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 35 punktas).

50 Žr. 2016 m. birželio 30 d. Sprendimą *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, 26 punktas).

51 Žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 37 ir 38 punktai). Šios konvencijos 5 straipsnio 4 dalyje nurodyta, kad „nebuvimas darbe dėl nuo suinteresuotojo darbuotojo nepriklausančių priežasčių, pavyzdžiui, dėl ligos, nelaimingo atsitikimo arba motinystės atostogų, laikotarpiai turi būti įskaičiuoti į darbo stažą“. Be to, kad šią nuorodą į šią nuostatą Teisingumo Teismas būtinai turėjo daryti nagrinėdamas teisės į kasmetines atostogas *suteikimo sąlygų* klausimą (žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 41 punktas), įdomu pažymėti, kad jis apsiriboja su darbuotoju susijusiomis aplinkybėmis, su kuriomis šis susiduria būtent tuo atveju, kai esama grėsmės jo sveikatai, kuria iš esmės pateisinamas laikotarpis, kai jis faktiškai nedirbo, neatskaitymas. Taip pat žr. 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimą *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, 42 punktas), 2018 m. spalio 4 d. Sprendimą *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 32 punktas) ir 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 81 punktas).

52 Žr. 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimą *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, 32 punktas).

53 Žr. 2018 m. spalio 4 d. Sprendimą *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 33 punktas, *a contrario*).

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

55 Žr. 2018 m. spalio 4 d. Sprendimą *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, 35 punktas, *a contrario*).

56 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimas *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 41 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

57 Žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 47 punktas). Taip pat žr. šios išvados 62 punktą.

58 Žr. šios išvados 63 punktą.

59 Žr. šios išvados 29 ir 52 punktus.

60 Taip pat žr. šios išvados 83 punktą.

72. Vis dėlto toks aiškinimas negali kilti iš Direktyvos 2003/88 nuostatų, viena vertus, dėl sąvokų „poilsio laikas“ ir „pakankamas poilsis“ apibrėžčių, pateikiamų šios direktyvos 2 straipsnyje, siejamų su jos 5 konstatuojamąja dalimi. Šiuo klausimu Teisingumo Teismas patikslino, kad sąvokos „darbo laikas“ ir „poilsio laikas“ yra visiškai priešingos⁶¹.

73. Kita vertus, primintina, kad Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalimi siekiama, be kita ko, garantuoti, kad darbuotojas galėtų *faktiškai pailsėti*, rūpinantis veiksmingu jo saugos ir sveikatos apsaugos užtikrinimu ir nustatant, kad minimalus kasmetinių mokamų atostogų laikas negali būti pakeistas pinigine kompensacija, išskyrus atvejus, kai nutraukiami darbo santykiai.

74. Todėl siekiant užtikrinti šioje direktyvoje įtvirtintos teisės į atostogas veiksmingumą pakanka, kad valstybių narių priimtas priemonės⁶² įgyvendintų darbdavys⁶³. Konkrečiau kalbant, vien darbuotojui suteikta galimybė nedirbti kasmetinių atostogų laikotarpiu yra apsaugota, kai dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių jis negali ja pasinaudoti⁶⁴.

75. Šiuo klausimu taip pat galima remtis aplinkybe, jog darbuotojo įgyta teisė į kasmetines atostogas lemia tai, kad nutrūkus darbo santykiams jis turi teisę į piniginę kompensaciją, siekiant, kad nebūtų pažeista pati šios teisės esmė⁶⁵. Taigi piniginės kompensacijos sumokėjimas tuo atveju, jei darbuotojas negalėjo pasinaudoti šia galimybe⁶⁶, patvirtina, kad nereikia nustatyti, ar buvo *faktiškai pailsėta, t. y. ar poilsis iš tikrųjų davė naudos*, arba, kitaip tariant, ar darbuotojas iš tikrųjų pailsėjo arba atsipalaidavo kasmetinių atostogų laikotarpiu.

76. Pakanka, kad darbuotojas neturėtų jokios nustatytos pareigos *darbdaviui*, kuri galėtų trukdyti jam laisvai ir nepertraukiamai užsiimti tuo, kas atitinka jo paties interesus⁶⁷.

77. Atsižvelgdamas į šiuos argumentus ir ketinu toliau nagrinėti klausimą, ar ši jurisprudencija taikytina ir teisės į specialiąsias mokamas atostogas sutapimo su teise į kasmetines mokamas atostogas atveju.

2. Dėl jurisprudencijos, susijusios su teisėmis į skirtingas atostogas siekiamais skirtingais tikslais, taikymo ir aplinkybėmis, pateisinančiomis specialiųjų mokamų atostogų suteikimą

78. Pirmiausia vėl primintina, kad specialiosiomis mokamomis atostogomis bendrai siekiama padėti suderinti profesinę veiklą ir privataus arba viešo gyvenimo aplinkybes, atsirandančias darbo laiku.

79. Šios atostogos negali būti prilygintos dėl ligos suteiktoms atostogoms, atsižvelgiant į jų suteikimą pateisinančias aplinkybes. Iš tikrųjų, išskyrus apsilankymus pas gydytoją⁶⁸, aplinkybės, leidžiančios darbuotojui jomis pasinaudoti, nėra tiesiogiai susijusios su jo sveikatos būkle.

80. Be to, akivaizdu, kad darbuotojo darbingumas nėra paveiktas, nes specialiosios mokamos atostogos buvo nustatytos kaip tik tam, kad jis galėtų pertraukti savo darbo sutarties vykdymą.

61 Žr. 2018 m. vasario 21 d. Sprendimą *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, 55 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

62 Šiuo klausimu primintina, kad pati ši teisė į atostogas kyla iš Sąjungos teisės (žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 28 punktas)) ir kad naudojimosi šia teise ir jos įgyvendinimo sąlygas nustato valstybės narės, atsižvelgdamos į minimalios apsaugos, užtikrinamos Sąjungos teisės nuostatomis, ribas (žr. 2019 m. lapkričio 19 d. Sprendimą *TSN ir AKT* (C-609/17 ir C-610/17, EU:C:2019:981, 35 punktas).

63 Žr. 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimą *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 63 punktas).

64 Žr. 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimą *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 49 punktas).

65 Žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 49 punktas).

66 Žr. 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimą *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 52 punktas).

67 Žr. 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimą *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 94 punktas).

68 Kalbama apie įmonių grupės kolektyvinės sutarties 46 straipsnio I dalies G punktą. Pagal jį darbuotojas gali turėti „laik[o], būtin[o]“ tam, kad „savo darbo metu apsilankyt[ų] pas gydytoją“. Pažymėtina, kad ši sąlyga, susijusi su darbo laiku, primenama ir šioje nuostatoje, todėl jos nenagrinėjau.

81. Galiausiai darbuotojas „gali nedirbti“⁶⁹ esant tam tikroms aplinkybėms ir atsižvelgiant į įvairų skubumo ar numatomumo laipsnį⁷⁰ dėl priežasčių, kurių svarbą ir poveikį savo privačiam gyvenimui jis vertina pats, kitaip nei laikinojo nedarbingumo atostogų atveju⁷¹.

82. Todėl, kadangi nė viena iš specialiųjų mokamų atostogų suteikimo priežasčių nėra susijusi su suinteresuotojo asmens darbingumu, nemanau, kad yra pagrindas taikyti Teisingumo Teismo jurisprudenciją, kurioje daromos išvados dėl skirtingomis atostogomis siekiamų skirtingų tikslų, atsižvelgiant į Direktyvą 2003/88.

83. Vien platesne atostogų tikslo samprata, siekiant nustatyti kliūčių poilsui ir atsipalaidavimo bei laisvalaikio praleidimo laikotarpiui nebuvimą⁷², būtų galima pagrįsti priešingą išvadą. Ji lemtų atsižvelgimą, pavyzdžiui, į ypač sunkias asmeninio gyvenimo aplinkybes, kaip antai artimojo mirtį ar guldyimą į ligoninę, kurios nenumatomos, kaip ir darbuotojo liga, taip pat į šių aplinkybių pasekmes, kiek tai susiję su teise į kasmetines atostogas siekiamu tikslu.

84. Iš tikrųjų tokiu atveju, kaip pagrindinėje byloje nurodė profesinės sąjungos, darbuotojas susidurtų su psichologinio ir net fizinio pobūdžio sunkumais, analogiškais tiems, kuriuos galėtų lemti liga ir kuriais būtų galima pateisinti tai, kad dėl darbuotojo saugos užtikrinimo ir sveikatos apsaugos jo darbas būtų kelioms dienoms nutrauktas suteikiant specialiąsias mokamas atostogas. Be to, kadangi kai kuriomis atostogomis siekiama leisti darbuotojui atlikti fizinius veiksmus, būtinus dėl atsiradusios aplinkybės, kasmetinių atostogų laikotarpio tikslas – pailsėti ir turėti laiko atsipalaidavimui – nebūtų apsaugotas, jei specialiosios mokamos atostogos būtų suteikiamos vien darbo laiku.

85. Vis dėlto, kaip minėta, atsižvelgiant į Direktyvą 2003/88 toks aiškinimas, mano manymu, nėra pagrįstas⁷³. Be to, toks aiškinimas praktiškai lemtų tai, kad kiekvienu konkrečiu atveju atsižvelgiant į aplinkybes reikėtų nustatyti, ar darbuotojas *faktiškai* galėjo pailsėti ir atsipalaiduoti, nors šioje direktyvoje nustatytas vienintelis reikalavimas, kad kasmetinių atostogų laikotarpiu darbuotojui nebūtų nustatyta jokia pareiga dirbdaviui.

86. Iškart galima numatyti tokios kazuistikos, be to, priklausančios nuo kiekvieno darbuotojo asmeninio vertinimo, lemiamus sunkumus. Pavyzdžiui, ar, kai asmuo savo kasmetinių atostogų metu rūpinasi savo sergančiu giminaičiu arba vaiku, šis laisvas pasirinkimas būtina reiškia trukdymą naudotis šiomis atostogomis? Ir apskritai, jei darbuotojas dėl įvairių priežasčių nusprendžia nesiilsėti, kokias reikėtų iš to daryti išvadas?

87. Taigi požiūris, kad, remiantis vien prielaida, jog skirtingų atostogų tikslai yra skirtingi, Teisingumo Teismo jurisprudencija taikytina ir aplinkybėms, nesusijusioms su asmens, kuris pats serga, darbingumu, mano manymu, nėra pagrįstas nei remiantis Teisingumo Teismo išaiškintomis Direktyvos 2003/88 nuostatomis, nei atsižvelgiant į jos taikymo tikslingumą.

69 Tokia formuluotė vartojama aptariamose nacionalinės teisės nuostatose.

70 Praktiškai poveikio minimaliai kasmetinių atostogų trukmei grėsmė dažniausiai turėtų būti labai nedidelė, atsižvelgiant į atitinkamas aplinkybes arba atleidimo nuo darbo trukmę ar darbo organizavimą, pavyzdžiui, pastovius arba kintančius laiko tarpusnius; tai kiekvienu konkrečiu atveju turi patikrinti nacionalinis teismas.

Taigi, mano nuomone, reikia skirti nenumatomas aplinkybes nuo aplinkybių, kurios iš esmės yra numatomos, pavyzdžiui, santuokos, nuolatinės gyvenamosios vietos keitimo (žr. 2007 m. rugsėjo 20 d. Sprendimą *Kiiski* (C-116/06, EU:C:2007:536, 41 ir 42 punktai)), rinkimų, pareigų profesinėse sąjungose atlikimo, taip pat dokumentų forminimo, ir dėl kurių darbuotojas turi galėti numatyti laiką arba pasirinkdamas kasmetinių atostogų laikotarpį, arba pageidaudamas atidėti jų datas, jei tai įmanoma pagal taikytiną teisę ir darbo laiko organizavimą (pastaruoju klausimu kaip pavyzdį žr. 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimą *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542, 11 punktą)).

71 Darbdavys privalo suteikti laikinojo nedarbingumo atostogas (žr. 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimą *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 61 punktą)), nes jos susijusios su darbuotojo nedarbingumu, kurį konstatuoja trečiasis asmuo, įgaliotas nurodyti taip pertraukti darbą (žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 41 punktą)).

72 Žr. šios išvados 69 punktą.

73 Žr. šios išvados 50 ir 71 bei paskesnius punktus.

88. Be to, reikia įvertinti ir atgrasomąjį poveikį, kurį galėtų turėti Teisingumo Teismo sprendimas dėl valstybių narių ir prireikus socialinių partnerių pasirinkimo suteikti darbuotojui palankesnes teises⁷⁴.

89. Mano nuomone, šių iniciatyvų galėjo būti imtasi atsižvelgiant į tris veiksnys: pirma, į tikslą, kurio, tiesa, siekiama socialinės politikos srityje, bet kuris yra atsietas nuo darbuotojų saugos užtikrinimo ir sveikatos apsaugos srities, reglamentuojamos Direktyva 2003/88, antra, kartu vertinamas darbo laiko organizavimo sąlygas, kaip antai darbo laiko trukmę ir šioje direktyvoje nurodytų minimalių poilsio laikotarpių viršijimą⁷⁵, ir, trečia, kolektyvinių derybų dalį.

90. Šiuo klausimu dėl socialinių partnerių Teisingumo Teismas pažymėjo, kad jie, naudodamiesi savo pagrindine teise į kolektyvines derybas, įtvirtinta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 28 straipsnyje, siekia suderinti savo atitinkamus interesus⁷⁶.

91. Taigi manau, jog tam, kad teisė į specialiąsias mokamas atostogas neprarastų prasmės, nustatant konkrečią naudojimosi specialiosiomis mokamomis atostogomis, nesusijusiomis su darbuotojo sveikatos būkle, tvarką reikia remtis kompetentingų nacionalinių valdžios institucijų pateiktu vien nacionalinės teisės nuostatų išaiškinimu⁷⁷.

92. Todėl papildomai siūlau Teisingumo Teismui nuspręsti, kad pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnį nedraudžiami nacionalinės teisės aktai ir kolektyvinės sutartys, kuriuose nenumatytas specialiųjų mokamų atostogų suteikimas, jei aplinkybės, pateisinančios jų suteikimą, atsiranda nedarbo dienomis.

D. Dėl atvejo, kai sutampa teisė į savaitės poilsio laiką ir teisė į specialiąsias mokamas atostogas

93. Dėl teisės į savaitės poilsio laiką primintina, kad Teisingumo Teismas dar neturėjo progos nuspręsti dėl šios teisės ir teisės į atostogas sutapimo atveju.

94. Todėl toliau, viena vertus, išdėstysiu principus, kurie taikomi naudojimuisi savaitės poilsio laiku. Kita vertus, nurodysiu šio poilsio sistemos ypatumus, kurie, mano manymu, leidžia Teisingumo Teismui nuspręsti, kad tuo atveju, jei šis poilsio laikas ir aplinkybės, kuria būtų galima pateisinti specialiųjų mokamų atostogų suteikimą, jeigu ji būtų atsiradusi darbo laiku, atsiradimo laikas sutampa, darbuotojas negali reikalauti leisti pasinaudoti šiomis atostogomis.

74 Šiuo klausimu primintina, kad įvairiose valstybėse narėse yra priimtos nuostatos, analogiškos aptariamoms pagrindinėje byloje; žr. šios išvados 22 išnašą.

75 Žr. šios išvados 22 išnašą.

76 2018 m. rugsėjo 19 d. Sprendimas *Bedi* (C-312/17, EU:C:2018:734, 68 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

77 Iš tikrųjų nacionalinis teismas gali atsižvelgti į įvairius specialiosiomis mokamomis atostogomis siekiamus tikslus, darbuotojų situacijas ir darbo laiko organizavimą nustatant pastovius arba kintančius laiko tarpusius, nustatyti atitinkamą šių atostogų pradžios laiką arba jų atidėjimą, jei, be kita ko, aplinkybė, dėl kurios suteikiamos atostogos, atsiranda laikotarpiu, kai darbuotojas neturi dirbti, ir jeigu ji trukdo jam įvykdyti pareigas, susijusias su nenumatoma savo asmeninio gyvenimo aplinkybe, pavyzdžiui, mirties atveju atlikti formalumus būtinai per vieną įstaigų darbo dieną. Šiuo klausimu dėl nacionalinių sprendimų žr. 1998 m. gruodžio 16 d. *Cour de cassation* (Kasacinis teismas, Prancūzija) *chambre sociale* (socialinių bylų kolegija) sprendimą Nr. 96-43.323 (pagal *Cour de cassation* pasinaudoti atleidimo nuo darbo diena reikia nebūtinai tą dieną, kurią atsiranda šį atleidimą pateisinanti aplinkybė, bet ją reikia pasinaudoti per „*protingą laikotarpį*“, kuriuo ji suteikiama, pvz., atostogomis dėl vaiko santuokos pradedama naudotis šios santuokos išvakarėse. Ši išvada taikytina visoms atostogoms, susijusioms su šeiminiėmis aplinkybėmis). Kiek tai susiję vien su mirties atveju, pagal analogiją su 2001 m. gruodžio 12 d. *Corte suprema di cassazione, Sezioni unite* (Kasacinis teismas, jungtinė kolegija, Italija) sprendimu Nr. 14020/2001, kuriame nagrinėtas atostogų dėl ligos ir kasmetinių atostogų sutapimas, žr. 2003 m. balandžio 8 d. *Cour de cassation chambre sociale* (Kasacinis teismas, socialinių bylų kolegija, Italija) sprendimą Nr. 1167/2003, kuriame nurodyta, kad gedulas per darbuotojo kasmetines atostogas pagrindžia šių atostogų sustabdymą. Tuo pačiu klausimu *Tribunale amministrativo regionale per l'Abruzzo, Sezione staccata di Pescara* (Abrucų regiono administracinis teismas, Pescaraje dirbanti kolegija, Italija) 2007 m. gegužės 11 d. Sprendime Nr. 532/2007 nurodė, kad kasmetinių atostogų dienos turi būti perkvalifikuotos į nebuvimo darbe dėl gedulo dienas. Priešingai, žr. 2016 m. gruodžio 8 d. *Cour de cassation chambre sociale* (Kasacinis teismas, socialinių bylų kolegija) sprendimą Nr. 13-27.913 (*Bulletin*, 2016, V, Nr. 243), panaikinusį sprendimą, pagal kurį mokytojui, turinčiam atstovavimo darbuotojams įgaliojimą, buvo nurodyta atidirbti atstovauti skirtą laiką per vasaros atostogas. Taip pat negali būti atidėtas naudojimasis jo teise į mokamas atostogas. Be to, kiek žinau, Vokietijoje ar Lenkijoje nepriimta jokio sprendimo, kuriame būtų įtvirtintas principas, pagal kurį darbuotojas gali teisėtai nedirbti tik tuo atveju, kai jis privalo dirbti įmonėje.

1. Dėl principų, taikomų savaitės poilsio laikotarpiams

95. Direktyvos 2003/88 2 straipsnio 2 punkte „poilsio laikas“ apibrėžiamas nesiejant šio poilsio su diena, savaitė ar metais.

96. Iš Teisingumo Teismo suformuotos jurisprudencijos matyti, kad savaitės poilsio laiko srityje taikomi principai iš esmės yra analogiški su kasmetinėmis atostogomis susijusiems principams.

97. Iš tikrųjų, pirma, kiekvieno darbuotojo teisė į maksimalios darbo trukmės ribojimą ir kasdienio bei savaitės poilsio laiką „yra ne tik labai svarbi Sąjungos socialinės politikos taisyklė, bet ir aiškiai įtvirtinta Chartijos, kuri, remiantis ESS 6 straipsnio 1 dalimi, turi tokią pačią teisinę galią kaip ir Sutartys, 31 straipsnio 2 dalyje“⁷⁸.

98. Antra, darbo laiko organizavimo taisyklių suderinimu Europos Sąjungos lygmeniu „siekiama užtikrinti geresnę darbuotojų saugą ir sveikatos apsaugą, suteikiant jiems minimalų poilsio laiką, ypač dienos ir savaitės poilsį, ir atitinkamas poilsio pertraukas [atitinkamus poilsio laikotarpius] ir numatant savaitės darbo laiko maksimalią ribą“⁷⁹.

99. Trečia, siekiant užtikrinti visišką Direktyvos 2003/88 veiksmingumą svarbu, kad valstybės narės garantuotų šio minimalaus poilsio laiko laikymąsi ir užkirstų kelią bet kokiam maksimalios savaitės darbo trukmės viršijimui⁸⁰.

100. Ketvirta, atsižvelgiant į šia direktyva siekiamą tikslą – užtikrinti veiksmingą darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygų apsaugą ir geresnę jų saugą ir sveikatos apsaugą, valstybės narės privalo garantuoti, kad šių teisių veiksmingumas būtų visiškai užtikrintas faktiškai suteikiant darbuotojams galimybę veiksmingai naudotis šioje direktyvoje numatytais minimaliu kasdieniu ir savaitės poilsiu ir maksimalios vidutinės savaitės darbo trukmės ribojimu⁸¹.

101. Penkta, būdai, valstybių narių pasirinkti siekiant užtikrinti Direktyvoje 2003/88 nustatytų reikalavimų įvykdymą, neturi būti tokie, dėl kurių teisės, įtvirtintos Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje ir šios direktyvos 3 ir 5 straipsniuose bei 6 straipsnio b punkte, netektų prasmės⁸².

2. Dėl savaitės poilsio laiko sistemos specifikos

102. Mano nuomone, atostogų ir savaitės poilsio laiko sutapimo atveju atsižvelgdamas į šio poilsio sistemos specifiką ir palyginęs ją su kasmetinių atostogų specifika Teisingumo Teismas turėtų laikytis kitokio požiūrio nei tas, kurio jis laikėsi dėl kasmetinių atostogų ir kuris grindžiamas prielaida, kad atitinkamomis atostogomis siekiama skirtingų tikslų.

103. Pirma, iš Teisingumo Teismo pateikiamo Direktyvos 2003/88 5 straipsnio aiškinimo matyti, kad minimalus 24 valandų nepertraukiamas savaitės poilsio laikas, susijęs su maksimaliu 48 valandų darbo laikotarpiu, turi būti suteikiamas per kiekvieną septynių dienų laikotarpį, ir nėra reikalavimo, kad šis minimalus laikotarpis būtų suteikiamas vėliausiai dieną, einančią po šešių iš eilės dirbtų dienų⁸³. Taigi poilsio laikas yra neatsiejamai susijęs su darbo laiku atsižvelgiant į pamatinius laikotarpius, kuriuos

78 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimas CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 30 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

79 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimas CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 37 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

80 Žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimą CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 40 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

81 Žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimą CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 42 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

82 Žr. 2019 m. gegužės 14 d. Sprendimą CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, 43 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

83 Žr. 2017 m. lapkričio 9 d. Sprendimą *Maio Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844, 51 punktas).

savo nuožiūra nustato valstybės narės, taikydamos savo pasirinktą metodą, su sąlyga, kad būtų paisoma šia direktyva siekiamų tikslų⁸⁴. Darbuotojui bet kuriuo atveju turi būti teikiama Direktyvoje 2003/88 numatyta apsauga, susijusi su dienos poilsio laiku ir maksimaliu savaitės darbo laiku⁸⁵.

104. Antra, šiuo poilsio laikotarpiu siekiama, kad darbuotojai galėtų pailsėti nuo dirbant patirto nuovargio, nustatant maksimalią vidutinio savaitės darbo laiko ribą⁸⁶. Būtent todėl poilsio laikotarpiai iš esmės turi eiti iškart po to darbo laiko, kurį jais ketinama kompensuoti⁸⁷, ir „paprastai turi būti numatyta, kad po darbo laikotarpio visuomet eitų poilsio laikotarpis“⁸⁸. Šiuo aspektu pabrėžtinai pasikartojantis trumpo savaitės poilsio laiko pobūdis.

105. Trečia, pagal Direktyvos 2003/88 17 straipsnį leidžiama nukrypti nuo savaitės poilsio laiko, bet ne nuo teisės į kasmetines atostogas⁸⁹.

106. Palyginkime: teisė į kasmetines atostogas yra susijusi su griežtai nustatytu laikotarpiu, neatsižvelgiant į tikslų faktiškai išdirbtų valandų skaičių. Ji paremta sava logika, grindžiama teisių kaupimo principu, siekiant pasinaudoti ilgesniu poilsio laikotarpiu, kuris nustatomas susitarus su darbdaviu⁹⁰.

107. Teisė perkelti kasmetines atostogas, nors jai nustatyti tam tikri apribojimai⁹¹, ir piniginės kompensacijos skyrimo darbo santykių nutraukimo atveju principas, mano nuomone, patvirtina šią teisių į kasmetines atostogas kaupimo sistemą, kuri ją iš esmės skiria nuo teisės į savaitės poilsio laiką.

108. Remdamasis tuo, kas išdėstyta, manau, kad aplinkybės, dėl kurios suteikiamos specialiosios mokamos atostogos, atsiradimo laiko ir savaitės poilsio laiko sutapimo atveju⁹² dėl valstybių narių lankstumo taikant Direktyvoje 2003/88 nustatytus reikalavimus⁹³, atsižvelgiant į šia direktyva siekiamus tikslus, tampa nereikšmingi bet kokie argumentai, pateikiami pagal analogiją su Teisingumo Teismo išdėstytais argumentais, susijusiais su kasmetinėmis atostogomis ir atostogomis, kuriomis siekiama, kad darbuotojas pasveiktų, nes jie grindžiami prielaida, kad šių atostogų tikslai yra skirtingi.

109. Todėl siūlau Teisingumo Teismui nuspręsti, kad atsižvelgiant į savaitės poilsio laiko sistemos specifiką Direktyvos 2003/88 5 straipsnį reikia aiškinti taip pat, kaip ir šios direktyvos 7 straipsnį.

84 Žr. 2019 m. balandžio 11 d. Sprendimą *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure* (C-254/18, EU:C:2019:318, 31 punktas).

85 Žr. 2017 m. lapkričio 9 d. Sprendimą *Maio Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844, 48 punktas).

86 Žr. 2019 m. balandžio 11 d. Sprendimą *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure* (C-254/18, EU:C:2019:318, 32–34 punktai).

87 Žr. 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimą *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 94 punktas).

88 Žr. 2003 m. rugsėjo 9 d. Sprendimą *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, 95 punktas).

89 Žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 24 punktas) ir 2018 m. lapkričio 20 d. Sprendimą *Sindicatul Familia Constanța ir kt.* (C-147/17, EU:C:2018:926, 75 punktas).

90 Žr. 2004 m. kovo 18 d. Sprendimą *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160, 39 ir 41 punktai), 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimą *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542, 23 punktas) ir 2016 m. birželio 30 d. Sprendimą *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, 32 punktas).

Šiuo klausimu pažymėtina, kad kasmetinių atostogų sistema skiriasi nuo savaitės poilsio laiko sistemos tuo, kad ji nėra nuolatinio ir pasikartojančio pobūdžio.

91 Žr. 2017 m. lapkričio 29 d. Sprendimą *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, 54–55 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

92 Be to, abejoju, ar numatomų aplinkybių atveju (žr. šios išvados 70 išnašą) toks sutapimas būtų įmanomas.

93 Žr. 2017 m. lapkričio 9 d. Sprendimą *Maio Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844, 46–48 punktai).

V. Išvada

110. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į *Audiencia Nacional* (Nacionalinis teismas, Ispanija) pateiktus prejudicinius klausimus atsakyti taip:

Iš esmės:

- nacionalinės teisės aktai ir kolektyvinės sutartys, pagal kuriuos suteikiamos specialiosios mokamos atostogos siekiant darbo dienomis atleisti darbuotoją nuo darbo, kad jis galėtų įvykdyti savo asmenines ar šeimines prievoles, nepatenka į 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų taikymo sritį.

Papildomai:

- pagal Direktyvos 2003/88 5 ir 7 straipsnius nedraudžiami nacionalinės teisės aktai ir kolektyvinės sutartys, kuriuose nenumatytas specialiųjų mokamų atostogų suteikimas, jei aplinkybės, pateisinančios jų suteikimą, atsiranda nedarbo dienomis.