Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO
MICHAL BOBEK IŠVADA,
pateikta 2018 m. rugsėjo 5 d.[1]

Byla C-385/17

Torsten Hein
prieš
Albert Holzkamm GmbH & Co.

(*Arbeitsgericht Verden* (Ferdeno darbo teismas, Vokietija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

(Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Darbo laiko organizavimas – Statybos pramonės kolektyvinė sutartis – Teisė į apmokamas kasmetines atostogas – Atlyginimas už kasmetines atostogas – Sutrumpinto darbo laiko pasekmės)

I. Įžanga

1. Pagal Vokietijos federalinius įstatymus per metus turi būti suteikiamos ne mažiau kaip 24 darbo dienos apmokamų kasmetinių atostogų. Mažesnis darbo užmokestis dėl sutrumpinto darbo laiko iš principo negali turėti įtakos apskaičiuojant darbdavio išmokamą sumą už kasmetines atostogas. Vis dėlto kolektyvinės sutarties šalys turi teisę nukrypti nuo šių federalinių taisyklių dėl atostogų. Statybų pramonėje darbo sąlygas reglamentuoja tam tikra bendroji kolektyvinė sutartis. Joje nustatyta, kad darbuotojai turi teisę į 30 dienų apmokamas kasmetines atostogas. Tačiau apskaičiuojant užmokestį už atostogas atsižvelgiama į darbo užmokesčio sumažėjimą dėl sutrumpinto darbo laiko.

2. T. Hein dirba statybos pramonėje. Jo darbo laikas buvo sutrumpintas kelių savaičių laikotarpiui 2015 m. ir 2016 m. Jis išėjo apmokamų atostogų. Jis mano, kad jam apskaičiuojant atostoginius neturėjo būti atsižvelgta į laikotarpius, kai jo darbo laikas buvo sutrumpintas.

3. Šioje byloje Teisingumo Teismo prašoma nustatyti, ar pagal ES teisę draudžiama kolektyvinėje sutartyje įtvirtinti taisyklę, pagal kurią leidžiama sumažinti užmokestį dėl sutrumpinto darbo laiko, į kurį atsižvelgiama apskaičiuojant atlyginimą už atostogas darbuotojui.

1 Originalo kalba: anglų.

II. Teisinis pagrindas

A. ES teisė

1. Chartija

4. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 31 straipsnio 2 dalyje nustatyta: „Kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas“.

2. Direktyva 2003/88

5. Direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (toliau – Direktyva 2003/88 arba Darbo laiko direktyva)[2] 1 straipsnyje nustatytas jos tikslas ir taikymo sritis:

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

2. Ši direktyva taikoma:

(a) minimaliam <…> kasmetinių atostogų laikui <…>“

6. 2 straipsnio 1 dalyje „darbo laikas“ apibrėžiamas kaip „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 straipsnio 2 dalyje „poilsio laikas“ apibrėžiamas kaip „visoks laikas, kuris nėra darbo laikas“.

7. 7 straipsnyje 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.“

8. Pagal 15 straipsnį „[š]i 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“.

2 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB (OL L 299, 2003, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381).

B. Vokietijos teisė

1. Darbuotojų minimalių atostogų įstatymas

9. *Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer* (*Bundesurlaubsgesetz – BUrlG*) (Darbuotojų minimalių atostogų įstatymas) (toliau – Federalinis atostogų įstatymas)[3] 3 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „[k]asmetinės atostogos trunka ne mažiau kaip 24 darbo dienas“.

10. 11 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„Užmokestis už atostogas apskaičiuojamas atsižvelgiant į vidutinį darbo užmokestį, kurį darbuotojas gavo per paskutines 13 savaičių iki atostogų pradžios, išskyrus papildomai už viršvalandžius išmokėtą darbo užmokestį.

<…>

Apskaičiuojant užmokestį už atostogas, neatsižvelgiama į darbo užmokesčio sumažėjimą dėl darbo laiko sutrumpinimo, prastovų arba nebuvimo darbe ne dėl darbuotojo kaltės referenciniu laikotarpiu <…>“

11. Pagal 13 straipsnio 1 dalį kolektyvinės sutarties šalims leidžiama nukrypti nuo Federalinio atostogų įstatymo taisyklių, išskyrus jo 1, 2 straipsnius ir 3 straipsnio 1 dalį. Pagal 13 straipsnio 2 dalį kolektyvinėmis sutartimis statybos pramonėje pirmiausia leidžiama nukrypti nuo 1, 2 straipsniuose ir 3 straipsnio 1 dalyje nustatytų apribojimų, jeigu tai reikalinga siekiant užtikrinti kasmetines visų darbuotojų atostogas.

2. Statybos sektoriaus federalinė bendroji kolektyvinė sutartis

12. *Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe* (Statybos sektoriaus federalinė bendroji kolektyvinė sutartis) (toliau – BRTV-Bau)[4] 8 straipsnio 1 dalyje nustatyta:

„1. Darbuotojas kiekvienais kalendoriniais metais (atostogų metai) turi teisę į 30 darbo dienų apmokamas kasmetines atostogas

<…>

4. Atostogų trukmė priklauso nuo statybos sektoriaus įmonėse išdirbtų darbo dienų <…>“

13. 8 straipsnio 2 dalyje nustatyta atostogų trukmės apskaičiavimo tvarka:

„<…>

2. Darbuotojas įgyja teisę į vieną atostogų dieną išdirbęs 12 darbo dienų, o sunkaus neįgalumo lygį turintis darbuotojas – 10,3 darbo dienos.

3. Darbo dienos yra visos kalendorinės dienos, kai per atostogų metus statybos sektoriaus įmonėse egzistavo darbo santykiai. Į šį skaičių neįeina dienos, kuriomis darbuotojas be pateisinamos priežasties nedirbo, ir neapmokamų atostogų dienos, jei tokios atostogos truko ilgiau nei 14 dienų <…>“

3 *BGBl. III, S. 800-4, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 2013* (*BGBl.* I S. 868).

4 *Bundesrahmentarifvertrag für Baugewerbe vom 4 Juli 2002 in der Fassung vom 17 Dezember 2003, 14 Dezember 2004, 29 Juli 2005, 19 Mai 20 06, 20 August 2007, 31 Mai 2012, 17 Dezember 2012, 5 Juni 2014 und 10 Dezember 2014.*

14. 8 straipsnio 4 dalis susijusi su užmokesčiu už kasmetines atostogas ir joje nustatyta:

„1. Už atostogas darbuotojas gauna atlyginimą pagal 1 punkto nuostatas.

Atlyginimą už atostogas sudaro 14,25 % bruto darbo užmokesčio, o sunkaus neįgalumo lygį, kaip tai reglamentuota įstatymų nuostatose, turinčio darbuotojo atveju – 16,63 % bruto darbo užmokesčio. Atlyginimas už atostogas susideda iš užmokesčio už atostogas, kurį sudaro 11,4 % bruto darbo užmokesčio, o sunkaus neįgalumo lygį turinčio darbuotojo atveju – 13,3 % bruto darbo užmokesčio, ir papildomos atostogų išmokos. Papildoma atostogų išmoka yra 25 % užmokesčio už atostogas dydžio. Gali būti priskaičiuojama įmonės mokama papildoma atostogų išmoka.

Atlyginimą už atostogas, teisė į kurias atsirado po 2015 m. gruodžio 31 d. iki 2018 m. sausio 1 d., sudaro 13,68 % bruto darbo užmokesčio, o sunkaus neįgalumo lygį, kaip tai reglamentuota įstatymų nuostatose, turinčio darbuotojo atveju – 15,96 % bruto darbo užmokesčio. Atlyginimas už atostogas susideda iš užmokesčio už atostogas, kurį sudaro 11,4 % bruto darbo užmokesčio, o sunkaus neįgalumo lygį turinčio darbuotojo atveju – 13,3 % bruto darbo užmokesčio, ir papildomos atostogų išmokos. Papildoma atostogų išmoka yra 20 % užmokesčio už atostogas dydžio. Gali būti priskaičiuojama įmonės mokama papildoma atostogų išmoka.

2. Bruto darbo užmokestis yra:

(a) bruto darbo užmokestis, pagal kurį skaičiuojamas mokestis nuo darbo užmokesčio ir kuris nurodomas mokesčio nuo darbo užmokesčio pažymoje, įskaitant atlygį natūra, kuris neapmokestinamas pagal *Einkommensteuergesetz* (Pajamų mokesčio įstatymas) 40 straipsnį;

<…>

3. Atlyginimas už dalį prašomų atostogų apskaičiuojamas pagal 4.1 punktą apskaičiuotą atlyginimą už atostogas padalijus iš pagal 2 punktą apskaičiuotų atostogų dienų skaičiaus ir padauginus iš prašomų atostogų dienų skaičiaus.

<…>

5. Kalendorinių metų pabaigoje likusios teisės į atlyginimą už atostogas perkeliamos į kitus kalendorinius metus.“

15. 8 straipsnio 5 dalyje nustatyta:

„1. Už kiekvieną valandą, kurią darbuotojas nedirbo ne dėl savo kaltės dėl ligos ir už kurią jam nemokamas darbo užmokestis, pagal 4.1 punktą apskaičiuotas atlyginimas už atostogas padidinamas 14,25 % paskutinio pagal *Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe* (Statybos sektoriaus kolektyvinė sutartis dėl socialinio fondo procedūrų) (toliau – VTV) 6 straipsnio 1 dalies pirmo sakinio 1 punktą deklaruoto bruto darbo užmokesčio.

2. Už kiekvieną valandą, kurią darbuotojas nedirbo laikotarpiu nuo gruodžio 1 d. iki kovo 31 d. ir už kurią jis gauna sezoninio darbuotojo, dirbančio sutrumpintą darbo laiką, atlyginimą, pagal 4.1 punktą apskaičiuotas atlyginimas už atostogas pasibaigus šiam laikotarpiui padidinamas 14,25 % paskutinio pagal VTV 6 straipsnio 1 dalies pirmo sakinio 1 punktą deklaruoto bruto darbo užmokesčio. Į pirmąsias 90 valandų, kurias darbuotojas nedirbo ir už kurias mokamas sezoninio darbuotojo, dirbančio sutrumpintą darbo laiką, atlyginimas, neatsižvelgiama.

<…>

4. Už atostogas, teisė į kurias atsirado nuo 2015 m. gruodžio 31 d. iki 2018 m. sausio 1 d., minimalaus atlyginimo už atostogas dydis, nukrypstant nuo 5.1 ir 5.2 punktų, yra 13,68 %.“

III. Faktinės aplinkybės, byla ir prejudiciniai klausimai

16. Nuo 1980 m. T. Hein (toliau – ieškovas) dirbo *Albert Holzkamm GmbH & Co.* (toliau – atsakovė arba darbdavys) betonuotoju. 2015 m. jo valandinis darbo užmokestis buvo 19,57 euro neatskaičius mokesčių, o 2016 m. – 20,04 euro neatskaičius mokesčių.

17. Darbo sutartimis darbdavys darbo laiką sutrumpino rugpjūčio, rugsėjo, spalio ir lapkričio mėn. Įskaitant ir kitus sutrumpinto darbo laiko laikotarpius per tuos pačius metus, 2015 m. T. Hein iš viso 26 savaites dirbo sutrumpintą darbo laiką.

18. 2015 m. jis sukaupė 30 dienų kasmetinių atostogų. Nuo 2015 m. spalio 19 d. iki 2015 m. spalio 31 d. jis panaudojo 10 dienų iš šių kasmetinių atostogų dienų; spalio mėn. darbo savaitė buvo 41 valandos trukmės, taigi atostogos atitiko 82 darbo valandas. Darbdavys apskaičiavo užmokestį už kasmetines atostogas [5] pagal maždaug 10,96 euro valandinį darbo užmokestį (neatskaičius mokesčių). Atsižvelgiant į įprastą T. Hein valandinį darbo užmokestį 2015 m. (19,57 euro neatskaičius mokesčių), susidaro bendras maždaug 705,88 euro (neatskaičius mokesčių) skirtumas, t. y. suma, kurią, jo tvirtinimu, jam turi sumokėti. Papildomai dar mokama kolektyvinėje sutartyje numatyta atostogų išmoka, todėl jis reikalauja sumokėti 176,50 euro (neatskaičius mokesčių) skirtumą. 2015 m. gruodžio 22 d. T. Hein taip pat pasinaudojo viena kasmetinių atostogų diena. Už tą dieną jis reikalauja sumokėti 69,45 euro (neatskaičius mokesčių) kaip užmokestį už kasmetines atostogas ir 17,22 euro (neatskaičius mokesčių) kaip atostogų išmoką.

19. 2016 m. T. Hein išėjo kasmetinių atostogų nuo spalio 4 d. iki spalio 28 d., iš viso 155,5 valandų. Jo darbdavys apskaičiavo atlyginimą už kasmetines atostogas pagal maždaug 11,76 euro (neatskaičius mokesčių) valandinį darbo užmokestį. Atsižvelgiant į 2016 m. galiojusį 20,04 euro (neatskaičius mokesčių) dydžio ieškovo valandinį darbo užmokestį, T. Hein reikalauja sumokėti maždaug 1 287,85 euro (neatskaičius mokesčių) skirtumą. T. Hein taip pat reikalauja sumokėti 413,39 euro (neatskaičius mokesčių) papildomą atostogų išmoką.

20. T. Hein mano, kad dėl sutrumpinto darbo laiko tiek vienais, tiek kitais metais neturėtų būti sumažintas jo atlyginimas už kasmetines atostogas. Kolektyvinės sutarties 8 straipsnis lemia, kad sutrumpinto darbo laiko atveju iš esmės sumažėja atlyginimas už kasmetines atostogas. Todėl T. Hein tvirtina, kad apskritai prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turėtų nurodyti jo darbdaviui sumokėti 2670,27 euro (neatskaičius mokesčių) atlyginimo už kasmetines atostogas ir delspinigius.

21. *Albert Holzkamm GmbH & Co.* mano, kad kolektyvinės sutarties 8 straipsnis patenka į Federalinio atostogų įstatymo 13 straipsnio 1 dalies ir 13 straipsnio 2 dalies taikymo sritį. Pastarosios nuostatos ir jomis grindžiama kolektyvinės sutarties norma atitinka ES teisę. Darbdavys priduria, kad reikia pažymėti, jog kolektyvinės sutarties šalys naujojoje sutartyje nebesumažino suteikiamų atostogų dienų, kurių gali būti reikalaujama iš anksto nustačius sutrumpintą darbo laiką, skaičiaus. Vis dėlto joje buvo susitarta dėl kompensacijos už sutrumpintą darbo laiką padidinant atlyginimą už kasmetines atostogas. Todėl darbdavys tvirtina, kad T. Hein ieškinį reikia atmesti.

5 Pagal *BRTV-Bau* 8 straipsnio 4 dalį atlyginimas už kasmetines atostogas susideda iš užmokesčio už kasmetines atostogas, kurį sudaro 11,4 % darbo užmokesčio neatskaičius mokesčių, o sunkaus neįgalumo lygį turinčio darbuotojo atveju – 13,3 % darbo užmokesčio neatskaičius mokesčių, ir papildomos atostogų išmokos. Papildoma kasmetinių atostogų išmoka sudaro tam tikrą užmokesčio už kasmetines atostogas procentą. Išskyrus atvejus, kai tiksliau yra vartoti terminą „užmokestis už kasmetines atostogas“ siaurąja prasme, vartosiu terminą „atlyginimas už kasmetines atostogas“.

22. Tokiomis faktinėmis ir teisinėmis aplinkybėmis *Arbeitsgericht Verden* (Ferdeno darbo teismas, Vokietija) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos klausimus:

„1. Ar Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnį ir 2003 m. lapkričio 4 d. Direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, kad pagal šias nuostatas draudžiama nacionalinės teisės norma, pagal kurią kolektyvinėse sutartyse galima nustatyti, kad darbo užmokesčio sumažėjimas referenciniu laikotarpiu dėl darbo sutrumpintą darbo laiką turi įtakos skaičiuojant užmokestį už atostogas ir dėl to darbuotojas už keturių savaičių minimalias kasmetines atostogas gauna mažesnį užmokestį, o pasibaigus darbo santykiams – mažesnę atostogų kompensaciją, negu gautų tokiu atveju, kai užmokestis už atostogas būtų skaičiuojamas remiantis vidutiniu darbo užmokesčiu, kurį darbuotojas būtų gavęs referenciniu laikotarpiu nesant tokio sumažėjimo? Jei taip, pagal nacionalinės teisės aktus kokia didžiausia darbuotojo nesumažinto darbo užmokesčio procentine dalimi galima leisti kolektyvine sutartimi sumažinti užmokestį už atostogas dėl darbo sutrumpintą darbo laiką referenciniu laikotarpiu, kad būtų galima daryti išvadą, jog ši nacionalinės teisės norma aiškinama nepažeidžiant Sąjungos teisės?

2. Jeigu į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai: ar pagal bendruosius Sąjungos teisėje galiojančius teisinio saugumo ir negaliojimo atgal principus reikalaujama, kad galimybė visiems suinteresuotiems asmenims remtis Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio ir 2003 m. lapkričio 4 d. Direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalies aiškinimu, kurį Teisingumo Teismas pateiks išnagrinėjęs šį prašymą priimti prejudicinį sprendimą, būtų apribota laiko atžvilgiu, nes nacionalinių aukščiausiųjų teismų jurisprudencijoje prieš tai buvo nuspręsta, kad taikytinų nacionalinės teisės ir kolektyvinės sutarties normų negalima aiškinti nepažeidžiant Sąjungos teisės? Jei Teisingumo Teismas į tai atsakys neigiamai: ar su Sąjungos teise suderinama tai, kad nacionaliniai teismai, remdamiesi nacionaline teise, užtikrina teisėtų lūkesčių apsaugą darbdaviams, besiremiantiems nacionalinių aukščiausiųjų teismų jurisprudencija, ar teisėtų lūkesčių apsaugą turi užtikrinti tik Europos Sąjungos Teisingumo Teismas?“

23. Rašytines pastabas pateikė ieškovas, atsakovė, Vokietijos ir Italijos vyriausybės, taip pat Europos Komisija. 2018 m. birželio 14 d. vykusiame posėdyje visos suinteresuotosios šalys, išskyrus Italijos vyriausybę, pateikė žodines pastabas.

IV. Vertinimas

24. Šioje išvadoje pirmiausia preliminariai išnagrinėsiu pasekmes, jei tokių yra, kurias lemia tai, kad aptariama nacionalinė taisyklė yra nustatyta kolektyvinėje sutartyje, kuria nukrypstama nuo įprastai taikomų nacionalinės teisės aktų atostogų srityje, siekiant atsižvelgti į statybos pramonės ypatumus (A). Tada nurodysiu būtiniausius reikalavimus, kuriuos nustato ES teisė dėl teisės į kasmetines atostogas, visų pirma susijusius su atlyginimu už kasmetines atostogas (B). Galiausiai išnagrinėsiu, ar šioje byloje pagal ES teisę draudžiama atsižvelgti į sutrumpintą darbo laiką, apskaičiuojant atlyginimą už kasmetines atostogas (C).

A. Kolektyvinė sutartis statybų pramonėje

25. Statybų pramonė pasižymi tik jai būdingais ypatumais. Šiame sektoriuje įvairiu metų laiku darbo modeliai kinta iš esmės dėl besikeičiančių oro sąlygų arba ekonominių grėsmių. Todėl šio sektoriaus darbuotojams gali būti taikomas vadinamasis „sutrumpintas darbo laikas“, ypač (tačiau ne vien tik) žiemą ir didelio darbo krūvio laikotarpiais, kai paprastai reikia dirbti viršvalandžius. Dėl šių darbo modelių pokyčių gali būti pakankamai sudėtinga nustatyti darbuotojų kasmetinių atostogų trukmę ir atlyginimą už jas.

26. Pagal Federalinio atostogų įstatymo 11 straipsnio 1 dalį užmokestis už kasmetines atostogas apskaičiuojamas atsižvelgiant į vidutinį darbuotojo darbo užmokestį, neįskaitant viršvalandžių. Šis vidurkis apskaičiuojamas pagal 13 savaičių laikotarpį (toliau – referencinis laikotarpis), nustatomą atgaline tvarka nuo išėjimo atostogų dienos. Apskaičiuojant užmokestį už kasmetines atostogas neatsižvelgiama į darbo užmokesčio sumažėjimą dėl sutrumpinto darbo laiko per referencinį laikotarpį.

27. Vis dėlto pagal to įstatymo 13 straipsnį kolektyvinėmis sutartimis leidžiama nukrypti nuo Federalinio atostogų įstatymo. *BRTV-Bau* pasinaudojo šia galimybe, nustatant tų kasmetinių atostogų *trukmės* (ne 24, o 30 darbo dienų) ir *atlyginimo* už jas apskaičiavimo tvarką. Visų pirma atsižvelgiant į tai, kaip nustatytas vidutinis valandinis darbo užmokestis neatskaičius mokesčių, *BRTV-Bau* 8 straipsnio 4 dalyje, susijusioje su atlyginimu už kasmetines atostogas, nustatytoje sistemoje atsižvelgiama į darbo užmokesčio sumažėjimą dėl sutrumpinto darbo laiko.

28. Atsižvelgiant į tokį savitą teisinį reglamentavimą, Vokietijos vyriausybė tvirtina, kad šios bylos dalykas yra *teisės aktų, pagal kuriuos leidžiama išlyga* (būtent Federalinio atostogų įstatymo 13 straipsnis), atitiktis Sąjungos teisei, o ne materialinės *BRTV-Bau* nuostatos. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas savo pirmąjį klausimą taip pat pateikė atsižvelgdamas į tai, jog teisės akto nuostata leidžia socialiniams partneriams nukrypti nuo normos.

29. Pritariu, kad, vertinant formaliai, būtent Federalinis atostogų įstatymas gali būti laikomas pirminiu galimo prieštaravimo ES teisei šaltiniu, nes pagal jį kolektyvinės sutarties šalims leista nukrypti nuo įprastai taikomų nacionalinės teisės aktų. Vis dėlto, neatsižvelgdamas į tai, neįžvelgiu, ką iš tiesų iš esmės galima vertinti šioje byloje dėl Federalinio atostogų įstatymo, nes *BRTV-Bau* nustato aptariamas taikomas taisykles dėl abiejų pagrindinių aspektų – dėl kasmetinių atostogų trukmės ir dėl atlyginimo už jas.

30. Galima priminti, kad net jeigu socialiniai partneriai nacionalinės teisės normas parengė ir dėl jų sutarė, ES teisė vis tiek taikoma tiek, kiek jos patenka į jos taikymo sritį. Teisingumo Teismas jau yra nagrinėjęs kolektyvinės sutarties turinio suderinamumą su ES teise, įskaitant atvejį, kai ta sutartis nukrypsta nuo nacionalinės teisės aktų [6]. Kai socialiniai partneriai priima priemones, patenkančias į ES teisės taikymo sritį, šią teisę jos turi atitikti [7].

31. Tai, kad valstybės narės valdžios institucijos faktiškai nerengė kolektyvinių sutarčių taisyklių atsižvelgiant į ES teisę neturi reikšmės. Svarbu, kad tos valdžios institucijos leido nustatyti tokias taisykles, įtvirtino jas atitinkamame sektoriuje taikomose teisės normose ir užtikrina jų vykdymą savo jurisdikcijoje. Trumpai tariant, įvairiomis teisėkūros „pagal užsakymą“ formomis neišvengiama ES teisės taikymo šioms normoms ir nepanaikinama valstybės narės galutinė atsakomybė už tokių normų turinį [8].

32. Taigi šioje byloje akivaizdu, kad Teisingumo Teismas turi jurisdikciją įvertinti ginčijamų *BRTV-Bau* nuostatų turinio suderinamumą su ES teise.

6 Žr., pavyzdžiui, 2011 m. lapkričio 22 d. Sprendimą *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761), kuriame Teisingumo Teismas nagrinėjo kolektyvinės sutarties (susijusios su kitu sektoriumi), kuria buvo nukrypta nuo Vokietijos Federalinio atostogų įstatymo, atitiktį Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 daliai. Kaip pavyzdį, kai Teisingumo Teismas vertino nacionalinės teisės normos, pagal kurią buvo taikoma kolektyvinė sutartis, nepaisant jos prieštaravimo ES teisei, atitiktį, žr. 2014 m. rugsėjo 11 d. Sprendimą *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-328/13, EU:C:2014:2197).

7 Šiuo klausimu žr. 1998 m. sausio 15 d. Sprendimą *Schöning-Kougebetopoulou* (C-15/96, EU:C:1998:3), 2010 m. spalio 12 d. Sprendimą *Rosenbladt* (C-45/09, EU:C:2010:601, 53 punktas) ir 2011 m. rugsėjo 13 d. Sprendimą *Prigge ir kt.* (C-447/09, EU:C:2011:573, 46 ir 48 punktai).

8 Taikant platesnę analogiją jurisprudencijai valstybės atsakomybės srityje, pagal ES teisę būtent valstybė narė visada bus atsakinga dėl bet kokios asmens patirtos žalos dėl ES teisės nesilaikymo, neatsižvelgiant į tai, kuri jos institucija bus atsakinga dėl šio pažeidimo (žr., pavyzdžiui, 1999 m. birželio 1 d. Sprendimą *Konle* (C-302/97, EU:C:1999:271, 62 punktas), 2003 m. rugsėjo 30 d. Sprendimą *Köbler* (C-224/01, EU:C:2003:513, 31–33 punktai) ir 2010 m. lapkričio 25 d. Sprendimą *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, 46 punktas)). Todėl neatsižvelgiant į valstybėje narėje galiojančią teisėkūros ar konstitucinę santvarką horizontaliu (teisės aktų leidyba – vykdomoji valdžia – teismai – ir (arba) kitos centrinės institucijos) arba vertikaliu lygmenimis valstybei narei galiausiai tenka atsakomybė už jos teritorijoje vykdomas normas, neatsižvelgiant į faktiškai pažeidimą padariusį subjektą (-us).

33. Vis dėlto, nors aptariamoms normoms taikoma ES teisė, tai, kad socialiniai partneriai dėl jų susitarė, jas įtvirtindami kolektyvinėje sutartyje, manau, yra reikšminga, tačiau kitu požiūriu.

34. ES teisėje pripažinta socialinio dialogo svarba. Chartijos 28 straipsnis garantuoja teisę derėtis dėl kolektyvinių sutarčių ir jas sudaryti. Tokios sutartys yra socialinio dialogo rezultatas. (Tam tikram sektoriui pritaikytos) taisyklės, nustatytos šiose kolektyvinėse sutartyse, tikėtina, bus vertinamos kaip labiau teisėtos, nes jos yra ne vienašališkai (ir visuotinai) nustatytos valdžios institucijų, o suderėtos atitinkamų socialinių subjektų, paprastai atsižvelgiant į atitinkamo sektoriaus ypatybes. Todėl galima daryti prielaidą, kad kolektyvinės sutartys rodo bendrą subtilią darbuotojų ir darbdavių interesų pusiausvyrą.

35. Be to, tokiomis aplinkybėmis reikia pabrėžti būtent žodžius „bendrą pusiausvyrą“. Jeigu teisinė sistema leidžia, mažai tikėtina, kad kolektyvinėmis sutartimis bus nukrypta vos nuo vienos ar dviejų taikomos nacionalinės (darbo) teisės aspektų. Jomis labiau yra linkstama nustatyti pakankamai sudėtingą schemą, įtraukiant tam tikrus kompromisus ir kompensacijas. Todėl jose nustatytos atskiros taisyklės negali būti vertinamos atskirai, jos turi būti vertinamos kaip visumos dalis.

B. Būtiniausi ES teisėje nustatyti reikalavimai dėl kasmetinių atostogų

36. Pirmiausia reikia pažymėti, kad pagal ES teisę užtikrinama minimali darbuotojų apsauga, įskaitant teisę į kasmetines atostogas [9]. Valstybės narės, laikydamosi ES teisės, turi nustatyti naudojimosi šia teise sąlygas, nedarydamos neigiamo poveikio jos egzistavimui [10]. Pagal ES teisę galiausiai svarbu yra tai, kad būtų reali galimybė naudotis teise, ir taip iš esmės nepažeidžiamos esminės teisės į kasmetines atostogas nuostatos [11].

37. Vis dėlto, kokie konkrečiai yra būtiniausi teisės į kasmetines atostogas reikalavimai, kurie turi būti įvykdyti tam, kad nacionalinė teisė, įskaitant kolektyvines sutartis, būtų suderinama su ES teise?

38. Pagal Chartijos 31 straipsnio 2 dalį kiekvienas darbuotojas turi teisę į kasmetines mokamas atostogas; išsamesnės informacijos dėl šios teisės nepateikta. Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalimi, kuri, kaip Teisingumo Teismas nusprendė, yra tiesioginio veikimo [12], konkrečiai įtvirtinama ši teisė. Joje nustatyta, kad 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 teises į tokias atostogas ir jų suteikimo sąlygas.

39. Teisingumo Teismas kelis kartus yra pažymėjęs, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas turi būti laikoma ypatingos svarbos ES socialinės teisės principu [13], kuriuo siekiama kiekvienam darbuotojui suteikti tiek poilsio laiko, tiek laiko pramogoms ir laisvalaikiui [14]. Šią teisę sudaro du aspektai: teisė į kasmetines atostogas ir teisė į atlyginimą už šias atostogas [15]. Ji negali būti aiškinama siaurai [16].

9 Dėl valstybėms narėms suteiktos galimybės nustatyti griežtesnius reikalavimus, nei nustatyta pagal ES teisę, pavyzdžiui, atlyginimo už kasmetines atostogas apskaičiavimo klausimu, žr. 2011 m. rugsėjo 15 d. Sprendimą *Williams ir kt.* (C-155/10, EU:C:2011:588, 29 ir 30 punktai). Taip pat dėl teisės ne tik į minimalias apmokamas keturių savaičių kasmetines atostogas pagal ES teisę, bet taip pat į papildomas apmokamas atostogas žr. 2012 m. gegužės 3 d. Sprendimą *Neidel* (C-337/10, EU:C:2012:263, 36 punktas) ir 2016 m. liepos 20 d. Sprendimą *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, 39 punktas).

10 2006 m. kovo 16 d. Sprendimas *Robinson-Steele ir kt.* (C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 57 punktas) ir 2009 m. sausio 20 d. Sprendimas *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 28 punktas).

11 Šiuo klausimu žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 45 ir 46 punktai).

12 Žr. 2012 m. sausio 24 d. Sprendimą *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 35 punktas).

13 Žr., pavyzdžiui, 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 22 ir 54 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija) ir 2011 m. rugsėjo 15 d. Sprendimą *Williams ir kt.* (C-155/10, EU:C:2011:588, 17 punktas).

14 Žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 25 punktas).

15 Žr. 2011 m. rugsėjo 15 d. Sprendimą *Williams ir kt.* (C-155/10, EU:C:2011:588, 26 punktas).

16 Žr. 2012 m. birželio 21 d. Sprendimą *ANGED* (C-78/11, EU:C:2012:372, 18 punktas) ir 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimą *Heimann ir Toltschin* (C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 23 punktas).

40. Kiek tai susiję su atlyginimu už kasmetines atostogas, reikia pažymėti, kad Direktyvoje 2003/88 nėra nuostatos dėl šio teisės aspekto [17]. Vis dėlto pagal suformuotą jurisprudenciją už poilsio laiką, atitinkantį pasiimtų kasmetinių atostogų valandų skaičių, darbuotojai turi gauti *paprastą atlyginimą* [18]. Jų padėtis turi būti panaši kaip ir laikotarpiu, kai buvo dirbama [19]. „Paprastu atlyginimu“ siekiama užtikrinti, kad darbuotojai pasinaudos šiomis dienomis, į kurias jie turi teisę, tam, kad pailsėtų. Jeigu atlyginimas už kasmetines atostogas pernelyg mažas, darbuotojai gali būti linkę neimti savo kasmetinių atostogų. Tokiu atveju teisė į kasmetines atostogas gali netekti prasmės [20].

41. Vis dėlto remiantis šiais teiginiais nėra visiškai aišku, koks „paprastas atlyginimas“ turėtų būti mokamas per kasmetines atostogas tokiais profesiniais atvejais, kai per referencinį laikotarpį darbo laikas kinta. Kaip patvirtina tam tikros Teisingumo Teismo išnagrinėtos bylos, dėl šių pokyčių gali būti sunkiau apskaičiuoti tiek kasmetinių atostogų trukmę, tiek atlyginimą už jas.

42. Pirma, kiek tai susiję su atostogų dėl ligos poveikiu kasmetinėms atostogoms, Teisingumo Teismas aiškiai nurodė, kad buvimas atostogose dėl ligos neturėtų apriboti teisės į kasmetines atostogas [21]. „[T]eis[ei] į mokamas kasmetines atostogas, kuri pagal [Direktyvą 2003/88] suteikiama visiems darbuotojams, valstybė narė negali <…> nustatyti reikalavimo faktiškai būti išdirbusiam šios valstybės nustatytą referencinį laikotarpį“ [22]. Atitinkamai buvimas atostogose dėl ligos, kuri yra netyčinė ir nenumatyta, negali daryti jokio poveikio kasmetinių atostogų trukmei ir atlyginimui už jas. Darytina išvada, kad mažesnis *faktiškai* išdirbtų valandų skaičius dėl atostogų dėl ligos neturi įtakos teisei į kasmetines atostogas [23].

43. Antra, kalbant apie „paprasto atlyginimo“ nustatymą darbų, kai kinta užduotys ir darbo grafikas, atveju, galima teigti, kad atlyginimas turi atitikti užduotis, kurias darbuotojas atliko. Sprendime *Williams* Teisingumo Teismas pateikė gaires dėl oro linijų piloto „paprasto atlyginimo“. Teisingumo Teismas nurodė, kad kai darbuotojo gaunamą atlyginimą sudaro keli aspektai ir kai jis turi būti nustatytas vadovaujantis nuostatomis ir praktika, kuriems taikoma valstybės narės teisė, „[tokia struktūra] negali turėti įtakos darbuotojo teisei <…> poilsio ir relaksacijos laikotarpiu naudotis tokiomis pačiomis ekonominėmis sąlygomis kaip ir tos, kurios susijusios su jo darbo atlikimu. Todėl bet koks nepalankus veiksnys, neatskiriamai susijęs su darbo sutartyje numatytų darbuotojo užduočių vykdymu ir kompensuojamas pinigine išmoka <…> turi būti būtinai įtrauktas į sumą, kurią darbuotojas turi teisę gauti per savo kasmetines atostogas <…> Tačiau apskaičiuojant per kasmetines atostogas mokėtiną sumą į tuos darbuotojo viso darbo užmokesčio komponentus, kurie išimtinai skirti padengti atsitiktinėms ar papildomoms išlaidoms, patiriamoms darbuotojui vykdant darbo sutartyje numatytas užduotis, kaip antai išlaidoms, susijusioms su laiku, kurį pilotai priversti praleisti ne bazėje, atsižvelgti nereikia“ [24].

17 Patvirtinta 2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimu *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, 48–50 punktai) dėl, be kita ko, kompensacijos už kasmetines atostogas apskaičiavimo.

18 Žr. 2006 m. kovo 16 d. Sprendimą *Robinson-Steele ir kt.* (C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 50 punktas) ir 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 58 ir 60 punktai).

19 Žr. 2011 m. rugsėjo 15 d. Sprendimą *Williams ir kt.* (C-155/10, EU:C:2011:588, 20 punktas) ir 2014 m. gegužės 22 d. Sprendimą *Lock* (C-539/12, EU:C:2014:351, 17 punktas).

20 Šiuo klausimu žr. 2006 m. kovo 16 d. Sprendimą *Robinson-Steele ir kt.* (C-131/04 ir C-257/04, EU:C:2006:177, 51 punktas), kuriame Teisingumo Teismas aiškiai nurodė, kad atlyginimu už atliekamą darbą neturėtų būti paneigiama teisė į apmokamas kasmetines atostogas. Taip pat žr. 2011 m. rugsėjo 15 d. Sprendimą *Williams ir kt.* (C-155/10, EU:C:2011:588, 21 punktas), kuriame Teisingumo Teismas nusprendė, kad piniginis atlygis bet kuriuo atveju neatitinka Sąjungos teisės aktuose įtvirtintų reikalavimų tada, kai nustatant atitinkamą jo dydį tik galima išvengti pagrįstos rizikos, kad darbuotojas nepasinaudos atostogomis.

21 Žr., pavyzdžiui, 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 48 ir 49 punktai) ir 2012 m. birželio 21 d. Sprendimą *ANGED* (C-78/11, EU:C:2012:372, 21 punktas).

22 Žr. 2009 m. sausio 20 d. Sprendimą *Schultz-Hoff ir kt.* (C-350/06 ir C-520/06, EU:C:2009:18, 41 punktas) ir 2012 m. sausio 24 d. Sprendimą *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, 20 punktas).

23 Dėl panašaus motinystės atostogų vertinimo žr. 2004 m. kovo 18 d. Sprendimą *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160, 32 ir 33 punktai).

24 Žr. 2011 m. rugsėjo 15 d. Sprendimą *Williams ir kt.* (C-155/10, EU:C:2011:588, 19–25 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

44. Taigi galima teigti, kad „paprastas atlyginimas“ turi „atitikti“ „paprastas“ darbo sąlygas, kurios yra neatskiriamos nuo aptariamo darbo. Todėl atlikus tam tikro masto apibendrinimus veikiausiai galima teigti, kad atlyginimas už kasmetines atostogas turi būti nustatytas atsižvelgiant į bendrą faktiškai gautą atlyginimą, kaip užmokestį už nuolat *faktiškai* atliktas užduotis.

45. Trečia, kalbant apie darbo ne visą darbo dieną poveikį atsižvelgiant į teisę į kasmetines atostogas, pažymėtina, kad Teisingumo Teismas, remdamasis ES bendruoju susitarimu dėl darbo ne visą darbo dieną, pritaikė *pro rata temporis* principą kasmetinių atostogų *trukmei*, siekdamas, kad ji atitiktų *faktinį* darbą (ne visą darbo dieną). Pavyzdžiui, byloje *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, susijusioje su darbuotojo darbo laiko pasikeitimo iš darbo visą darbo dieną į darbą ne visą darbo dieną poveikiu atsižvelgiant į teisę į apmokamas kasmetines atostogas, Teisingumo Teismas nusprendė, jog tai, kad kasmetinių atostogų dienų už darbo ne visą darbo dieną laikotarpį suteikiama mažiau, palyginti su suteikiamomis už darbo visą darbo dieną laikotarpiu, yra pateisinama objektyviomis priežastimis. Vis dėlto šis principas negali būti *ex post* taikomas teisei į kasmetines atostogas, įgytai darbo visą darbo dieną laikotarpiu [25].

46. Vėliau Sprendime *Heimann* Teisingumo Teismas *pro rata temporis* principą taip pat pritaikė itin specifiniu sutrumpinto darbo laiko, t. y. „darbo laiko sumažinimo iki nulio“, atveju. Ši padėtis susiklostė dėl socialinio plano [26], siekiant, kad atleisti darbuotojai, kurie prieš tai dirbo visą darbo dieną, gautų kompensaciją už kasmetines atostogas. Nagrinėdamas tokį specifinį atvejį Teisingumo Teismas susijusius darbuotojus apibūdino kaip *de facto* „laikinai ne visą darbo laiką dirbančius darbuotojus“ [27] ir pritaikė *pro rata temporis* principą. Todėl Sprendime *Heimann* Teisingumo Teismas veiksmingai pritaikė *pro rata temporis* principą, kad nustatytų tam tikro pobūdžio darbuotojo, dirbančio sutrumpintą darbo laiką, kasmetinių atostogų trukmę. Taip Teisingumo Teismas kasmetinių atostogų trukmę suderino su *faktiškai* šių darbuotojų atliktu darbu.

47. Vis dėlto Teisingumo Teismas niekada nėra taikęs *pro rata temporis* principo teisės į atlyginimą už kasmetines atostogas atžvilgiu. Tačiau galima pažymėti, kad šis principas taip pat gali turėti įtakos tam tikroms ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų teisėms. Pavyzdžiui, Sprendime *Schönheit ir Becker* Teisingumo Teismas taikė *pro rata temporis* principą, kad apskaičiuotų (ir taip sumažintų) asmens senatvės pensiją, kai buvo dirbta ne visą darbo dieną [28]. Vis dėlto Teisingumo Teismas pažymėjo, kad pensijos sumažinimas turi būti griežtai proporcingas [29]. Tai pat Sprendime *Österreichischer Gewerkschaftsbund* [30], susijusiame su kito pobūdžio teise, t. y. su pašalpa išlaikomam vaikui, Teisingumo Teismas nusprendė, kad jeigu pagal tų darbo santykių sąlygas toje byloje darbuotojas dirba ne visą darbo dieną, pašalpos išlaikomam vaikui skaičiavimas taikant *pro rata temporis* principą yra objektyviai pagrįstas. Remiantis šia jurisprudencija darytina išvada, kad ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai turi teisę gauti sumą, apskaičiuotą vadovaujantis *pro rata* principu pagal faktiškai dirbtų valandų skaičių.

48. Galiausiai Sprendime *Greenfield* Teisingumo Teismas nagrinėjo priešingą darbo valandų *padaugėjimo* atvejį, tačiau tai buvo ne sutrumpinto darbo laiko atvejis, o padidėjimą lėmė nenumatyti darbo valandų pokyčiai. Tuo atveju buvo sudaryta sutartis, kurioje numatyta, kad darbo valandos kinta kiekvieną savaitę. Atitinkamai kas savaitę keitėsi darbuotojo atlyginimas. Teisingumo Teismas nusprendė, kad teisių į minimalias mokamas kasmetines atostogas apskaičiavimas turi būti atliekamas atsižvelgiant į išdirbtas ir darbo sutartyje numatytas darbo dienas ar valandas [31]. Nereikalaujama, kad

25 Žr. 2010 m. balandžio 22 d. Sprendimą *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* (C-486/08, EU:C:2010:215, 33 punktas).

26 Šiame plane numatyta, kad atleistų darbuotojų darbo sutartys pratęsiamos vieniems metams, skaičiuojamiems nuo jų atleidimo dienos, ir dėl „darbo laiko sumažinimo iki nulio“ („Kurzarbeit Null“) sustabdomas darbuotojo pareigos dirbti ir darbdavio pareigos mokėti darbo užmokestį vykdymas.

27 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimas *Heimann ir Toltschin* (C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 32 punktas).

28 Žr. 2003 m. spalio 23 d. Sprendimą *Schönheit ir Becker* (C-4/02 ir C-5/02, EU:C:2003:583, 90 ir 91 punktai).

29 Žr. 2003 m. spalio 23 d. Sprendimą *Schönheit ir Becker* (C-4/02 ir C-5/02, EU:C:2003:583, 93 punktas).

30 2014 m. lapkričio 5 d. Sprendimas *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-476/12, EU:C:2014:2332).

31 Žr. 2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimą *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, 32 punktas).

dėl su darbo valandomis susijusių pasikeitimų valstybės narės atgaline data perskaičiuotų *iki* pasikeitimų jau sukauptas (ir galimai išnaudotas) atostogas. Pagal ES teisę reikalaujama tik tiek, kad perskaičiavimas būtų atliktas dėl *vėlesnio* darbo laikotarpio, per kurį padidėjo išdirbtų valandų skaičius [32]. Tai taip pat rodo, kad, išskyrus į atostogas dėl ligos panašius atvejus, kasmetines atostogas linkstama vertinti pagal *faktiškai* dirbtas valandas.

49. Trumpai tariant, galima teigti, kad atvejais, susijusiais su darbo valandų pokyčiais dėl įvairių aplinkybių, kasmetinės atostogos paprastai apskaičiuojamos pagal *faktiškai* dirbtas valandas. Būtent taip yra tais atvejais, kai pasikeitimus lemiantis veiksnys *gali būti numatytas* arba *yra sąmoningas*, paprastai dėl to, kad jis būdingas nagrinėjamo pobūdžio sutarčiai, šiuo atveju susijusiai su konkrečiais darbais arba sudarytai su ne visą darbo dieną dirbančiais darbuotojais ir kai kuriais sutrumpintą darbo laiką dirbančiais darbuotojais, kuriuos galima prilyginti pirmiesiems. Vienintelė aiški „faktiškai dirbtų valandų taisyklės“ išimtis yra susijusi su pasikeitimais, kuriuos lemia atostogos dėl ligos laikotarpio. Šia išimtimi siekiama užtikrinti, kad *nenumatomas* arba *nesąmoningas* veiksnys, pavyzdžiui, nedarbingumas dėl ligos, nepagrįstai nedarytų poveikio savarankiškai teisei į kasmetines atostogas, kurios tikslas yra visiškai kitas nei teisės į atostogas dėl ligos tikslas. Išskyrus šį specifinį atvejį, galima teigti, kad nustatant kasmetines atostogas įprastai remiamasi ne teorinėmis, o faktiškai dirbtomis valandomis [33].

C. Ši byla

50. Pagrindinėje byloje nagrinėjama taisyklė susijusi su atlyginimo už kasmetines atostogas *apskaičiavimo metodu*, nustatytu statybų pramonės kolektyvinėje sutartyje *BRTV-Bau*. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pirmuoju klausimu iš esmės siekiama sužinoti, ar apskaičiuojant šį atlyginimą pagal ES teisę leidžiama atsižvelgti į faktinį darbo valandų (taigi ir atlyginimo) sumažėjimą, kurį lėmė sutrumpintas darbo laikas, nustatytas pagal kolektyvines sutartis (darbo sutartis): tam tikromis aplinkybėmis, kurios formaliai gali būti vertinamos kaip darbo santykiai, kai dirbama visą darbo dieną, sektoriuje, kuriame dažnai būna reikšmingų darbo laiko tvarkaraščio pasikeitimų.

51. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas teigia, kad pagal Vokietijoje galiojančias taisykles dėl kasmetinių atostogų atlyginimo už kasmetines atostogas suma siejama su atlyginimu, kurį darbuotojas faktiškai gavo per referencinį laikotarpį. Remiantis būtent šiuo faktiniu atlyginimu, kuris grindžiamas faktiškai dirbtomis valandomis, apskaičiuojamas atitinkamas valandinis atlyginimas, kuriuo remiantis apskaičiuojama bendra atlyginimo už kasmetines atostogas suma.

52. Ieškovas teigia, kad dėl sutrumpinto darbo laiko referenciniu laikotarpiu beveik 50 % sumažėjo vidutinis valandinis atlyginimas, kuris turi lemiamą reikšmę apskaičiuojant atlyginimą už kasmetines atostogas. Kai per visą referencinį laikotarpį nuolat dirbama sutrumpintą darbo laiką, per tą laikotarpį valandinis atlyginimas gali būti net lygus nuliui. Tačiau atlyginimo už kasmetines atostogas suma turi būti bent tokio dydžio kaip atlyginimas, kurį darbuotojas būtų gavęs, jeigu būtų toliau dirbęs kaip įprastai. Teisė į atlyginimą už kasmetines atostogas yra tikra teisė į atlyginimą. Todėl kasmetinių atostogų „vertė“ neturėtų priklausyti nuo to, kada per referencinį laikotarpį pasinaudojama atostogomis.

32 Žr. 2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimą *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, 38 ir 39 punktai bei 43 ir 44 punktai).

33 Šiuo klausimu taip pat žr. generalinio advokato P. Mengozzi išvadą byloje *Ministerul Justiției ir kt.* (C-12/17, EU:C:2018:195, 23–29 punktai), kur nagrinėtas kasmetinių atostogų ir vaiko priežiūros atostogų santykis.

53. Atsakovė tvirtina, kad *BRTV-Bau* užtikrina pakankamai didelę statybos pramonės darbuotojų apsaugą. Atsižvelgiant į jos teikiamą naudą, mažesnio atlyginimo už kasmetines atostogas nepatogumas atrodo mažareikšmis. Pavyzdžiui, darbuotojai turi 30 dienų apmokamų kasmetinių atostogų už penkių darbo dienų savaitę, užuot turėję 24 dienas už šešių darbo dienų savaitę. Jeigu sutarta dėl sutrumpinto darbo laiko, dienų, į kurias darbuotojai turi teisę, skaičius nesumažėja. Be to, apskaičiuojant atlyginimą už kasmetines atostogas atsižvelgiama į viršvalandžius.

54. Atsakovė taip pat teigia, kad laikotarpiu, kai darbo laikas yra sutrumpintas, darbuotojai gali ilsėtis ir pramogauti, nes jų įsipareigojimai darbdaviui yra sustabdyti. Be to, nors sutrumpinto darbo laiko laikotarpiu darbuotojo įsipareigojimai yra sustabdyti, darbuotojas vis tiek gauna minimalų (neapmokestinamą) užmokestį, kaip nustatyta atitinkamose lentelėse, kurias kasmet skelbia Federalinė valdžia. Darbdavys taip pat toliau moka visą savo socialinės apsaugos įmokų sumą (sveikatos draudimas ir pensijų įmokos). Galiausiai sutrumpinto darbo laiko laikotarpiai, kuriais iš esmės siekiama užkirsti kelią ekonominėmis priežastimis grindžiamiems atleidimams, gali būti numatyti, nes dėl jų nuspręsta darbo sutartyse.

55. Vokietijos vyriausybė tvirtina, kad atlyginimo už kasmetines atostogas apskaičiavimas pagal per referencinį laikotarpį *faktiškai gautą* atlyginimą neatskaičius mokesčių, taip atsižvelgiant į dėl sutrumpinto darbo laiko sumažėjusį atlyginimą, yra suderinamas su ES teise. Vokietijos vyriausybė tvirtina, kad taisyklė, kuri, kaip galima teigti, taikoma darbuotojo nenaudai vienu konkrečiu aspektu, yra sudėtinė socialinių partnerių priimto taisyklių rinkinio, į kurį reikėtų atsižvelgti vertinant šią taisyklę, dalis. Reikėtų daryti prielaidą, kad kolektyvinė sutartis yra sąžininga. Galimas „neigiamas“ poveikis atsveriamas kitomis kolektyvinės sutarties taisyklėmis, kurios yra naudingos darbuotojams, pavyzdžiui, papildomas atostogų išmokos sumokėjimas arba didesnis bazinis atlyginimas, kad būtų kompensuojama už sunkų darbą, būdingą statybos pramonei.

56. Komisija teigia, kad nėra reikalo nagrinėti būtent Chartiją, nes Chartijos 31 straipsnio 2 dalis yra konkrečiai įtvirtinta Direktyvos 2003/88 7 straipsnyje. Komisija primena, kad darbuotojas turi teisę į savo paprastą atlyginimą, apskaičiuotą pagal vidutinį atlyginimą per referencinį laikotarpį, kuris laikomas reprezentatyviu. Nėra galimų šios teisės išimčių ar nukrypimų nuo jos. Kai valstybė narė suteikia daugiau kaip keturias savaites kasmetinių atostogų, ji gali savo nuožiūra nustatyti sąlygas ir, pavyzdžiui, nuspręsti, ar nustatyti atlyginimą už neišnaudotas atostogų dienas, kokiomis sąlygomis tai gali būti daroma. Komisija mano, kad nagrinėjami nacionalinės teisės aktai yra suderinami su Direktyva 2003/88, jeigu būtų įrodyta, kad šiais teisės aktais į nacionalinę teisę buvo perkeltas *pro rata temporis* principas. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nuspręsti, ar nagrinėjamoje kolektyvinėje sutartyje jis buvo pritaikytas.

57. Pritariu preliminariai Komisijos pastabai, kad šioje byloje nereikia nagrinėti Chartijos 31 straipsnio 2 dalies. Šioje nuostatoje tik bendrai ir abstrakčiai nurodyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat *kasmetines mokamas atostogas*. Chartijoje netgi nenustatyta minimali garantuojamų kasmetinių atostogų trukmė, ką jau kalbėti apie atlyginimo už kasmetines atostogas apskaičiavimo metodą nustatančias taisykles.

58. Kalbant apie Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį ir jurisprudenciją, kurioje aiškinama ši nuostata, reikia pažymėti, kad nei šioje nuostatoje, nei ją aiškinančioje jurisprudencijoje nėra nurodyta, kaip būtent valstybės narės turi apskaičiuoti atlyginimą už kasmetines atostogas. Vienintelis joje nustatytas reikalavimas yra tas, kad bet koks toks paprastas atlyginimas neturėtų būti mažesnis, nei nustatyta pagal minimalius reikalavimus, kad nebūtų taip, jog teisė į kasmetines atostogas netektų prasmės. Remdamasis Teisingumo Teismui nurodytomis aplinkybėmis, neįžvelgiu, kaip šioje byloje ši grėsmė galėtų materializuotis.

59. Pagal jurisprudenciją [34] reikalaujama, kad per kasmetines atostogas darbuotojai gautų *paprastą atlyginimą*, kad jų padėtis būtų panaši kaip ir laikotarpiu, kai buvo dirbama. Visų pirma turi būti užtikrinta, kad darbuotojai nebūtų linkę *neimti* savo kasmetinių atostogų, kas atitinkamai lemtų, kad teisė į kasmetines atostogas netektų prasmės.

60. Kas šioje byloje pagal ES teisę yra darbuotojo, kuris dėl statybos pramonės specifikos pakankamai dažnai dirba sutrumpintą darbo laiką, „paprastas atlyginimas“? Ar tai „teorinį“ darbą atitinkantis atlyginimas, kurį darbuotojas būtų gavęs, jeigu būtų toliau per referencinį laikotarpį dirbęs kaip įprasta, kaip teigia ieškovas? Ar tai veikiau atlyginimas, atitinkantis darbuotojo faktiškai dirbtas valandas?

61. Teisingumo Teismo sprendime *Williams* nurodyta, kad atlyginimas už kasmetines atostogas turi būti nustatytas atsižvelgiant į *bendrą* faktiškai gautą atlyginimą, kaip užmokestį už nuolat faktiškai atliktas užduotis [35]. Todėl minimalus pagal ES teisę nustatytas atlyginimas už kasmetines atostogas apima atlyginimą, glaudžiai susijusį su *faktiškai* atliktu darbu. Vis dėlto valstybės narės gali priimti palankesnes nuostatas. Jeigu jos taip padarytų, tai tik nacionalinės teisės klausimas, nes pagal ES teisę nereikalaujama, kad jos nustatytų didesnį atlyginimą nei atlyginimas, atitinkantis per referencinį laikotarpį faktiškai atliktą darbą.

62. Be to, atsižvelgiant į tai, kad atlyginimo už kasmetines atostogas negalima vertinti atskirai nuo kasmetinių atostogų trukmės, abu šie aspektai negali būti vertinami visiškai atskirai nuo platesnio masto struktūros, kurios sudėtinė dalis jie yra. Kaip savo rašytinėse ir žodinėse pastabose pažymėjo atsakovė ir Vokietijos vyriausybė, nagrinėjama taisyklė yra sudėtinė paketo, kuris rodo bendrą per *BRTV-Bau* socialinių partnerių pasiektą interesų pusiausvyrą, dalis. Kiek tai susiję su sąlygomis dėl kasmetinių atostogų, *BRTV-Bau* nustatyta, kad kasmetinių atostogų trukmė yra 30 dienų, o tai yra 10 dienų daugiau, nei minimaliai reikalaujama pagal Direktyvą 2003/88, neatsižvelgiant į tai, ar darbuotojai faktiškai dirba ar dirba sutrumpintą darbo laiką. Kalbant apie atlyginimą už kasmetines atostogas, reikia pažymėti, kad nors jo suma *kinta* atsižvelgiant į pastarąjį veiksnį, atliekant skaičiavimus atsižvelgiama į viršvalandžius, taip padidinant apskaičiavimo bazę, ir tai bazei taikomas pakankamai aukštas procentas. Be to, kaip per teismo posėdį nurodė Vokietijos vyriausybė, galima teigti, kad referencinis laikotarpis yra visi kalendoriniai metai, o tai leidžia išlaikyti pusiausvyrą tarp faktinio darbo ir sutrumpinto darbo laiko laikotarpių. Galiausiai, kaip per teismo posėdį teigė atsakovė ir patvirtino Vokietijos vyriausybė, sutrumpinto darbo laiko laikotarpiu darbdaviai ne tik nuolat gauna užmokestį (darbdavio mokama sutrumpinto darbo laiko išmoka, kurią galiausiai kompensuoja Vokietijos įdarbinimo agentūra) [36], bet jie taip pat yra apdrausti sveikatos draudimu ir jiems taikoma pensijų sistema.

63. Laikantis tam tikrų apribojimų *BRTV-Bau* turėtų būti aiškinama kaip sutartis, kuris būdinga „bendra pusiausvyra“, ir nustatyti sudėtingi mechanizmai reiškia, kad atskiros nuostatos neturi būti vertinamos savarankiškai, bet kaip visuma [37]. Pagal Direktyvą 2003/88 užtikrinamos teisės į kasmetines apmokamas atostogas atžvilgiu svarbiausia išlieka tai, kad neturi būti daromas neigiamas poveikis teisės į kasmetines atostogas esmei. Iš tikrųjų tiesa, kad pastaroji yra savarankiška teisė, turinti konkretų tikslą. Todėl kliūtys kasmetinėms atostogoms, jeigu tokių yra, negali būti „kompensuojamos“ kito pobūdžio socialine nauda, numatyta *BRTV-Bau*. Taigi, jeigu tam tikri nepatogumai „kompensuojami“ tam tikra nauda, tai gali būti daroma *laikantis* su kasmetinėmis atostogomis susijusių sąlygų. Tai, kad kolektyvinė sutartis gali būti labai palanki kitais aspektais, tikrai neleidžia daryti neigiamo poveikio teisės į kasmetines atostogas esmei.

34 Kaip nurodyta ankstesniuose šios išvados punktuose, visų pirma 40 punkte.

35 Šios išvados 43 ir 44 punktai. Taip pat šiuo klausimu žr. 2003 m. spalio 23 d. Sprendimą *Schönheit ir Becker* (C-4/02 ir C-5/02, EU:C:2003:583) ir 2014 m. lapkričio 5 d. Sprendimą *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-476/12, EU:C:2014:2332).

36 Per teismo posėdį Vokietijos vyriausybė nurodė, kad sutrumpinto darbo laiko išmoka siekia ne mažiau kaip 60 % darbuotojo darbo užmokesčio.

37 Žr. šios išvados 34 ir 35 punktus.

64. Nors galiausiai tai turi įvertinti būtent prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, neatrodo, kad taip yra šiuo atveju. Vokietijos socialiniai partneriai nusprendė pasiūlyti daugiau kasmetinių atostogų dienų ir atlyginimą už kasmetines atostogas, kurį apskaičiuojant, *inter alia*, atsižvelgiama į viršvalandžius, *tačiau taip pat* į sutrumpintą darbo laiką. Negalima teigti, kad šis socialinių partnerių sprendimas neleidžia darbuotojams pasinaudoti teise į kasmetines atostogas, veikiau priešingai. Tai, kad ta pati suma padalijama iš didesnio skaičiaus dienų, gali net paskatinti darbuotojus išnaudoti visas 30 kasmetinių atostogų dienų, kad gautų visą metinę atlyginimo už kasmetines atostogas sumą, į kurią jie turi teisę pagal *BRTV-Bau*. Todėl negalima tvirtinti, kad šios sąlygos dėl kasmetinių atostogų, pažeidžia teisės į apmokamas kasmetines atostogas esmę.

65. Šiai išvadai nedaro įtakos per teismo posėdį plačiai aptartas klausimas dėl galimo *pro rata temporis* principo taikymo šioje byloje. Savo rašytinėse pastabose Komisija teigė, kad nagrinėjamas atvejis yra panašus į ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų atvejį. Todėl nors *pro rata temporis* principas veikiausiai neturėtų būti taikomas atsižvelgiant į kasmetinių atostogų trukmę (bet kuriuo atveju ne trumpiau kaip 4 savaitės), šioje byloje jis turėtų būti taikomas atlyginimui už kasmetines atostogas.

66. Grįsdama šį argumentą Komisija rėmėsi Sprendimu *Heimann*[38]. Tiesa, kad šioje byloje Teisingumo Teismas nusprendė, kad „darbuotojai, kurių darbo laikas buvo sutrumpintas, laikytini „laikinai ne visą darbo laiką dirbančiais darbuotojais“, nes jų situacija *de facto* yra panaši į ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų situaciją“[39]. Teisingumo Teismas pritaikė *pro rata temporis* principą tam tikro pobūdžio sutrumpinto darbo laiko atveju apskaičiuojant kasmetinių atostogų (trukmę).

67. Vis dėlto, kalbant apie faktines aplinkybes, Sprendimas *Heimann* buvo susijęs su visišku darbuotojų ir darbdavių įsipareigojimų sustabdymu, visišku „Kurzarbeit-Null“, kuris buvo taikomas vienus metus po faktinio A. Heimann darbo sutarties nutraukimo pagal sutartą socialinį planą. Tokiomis aplinkybėmis *nacionalinėje teisėje buvo nustatyta*, kad visi prašymai suteikti kasmetines atostogas pagal tokį „Kurzarbeit-Null“ turėtų būti vertinami taikant *pro rata temporis* principą. Šioje byloje prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo užduotu klausimu buvo siekiama sužinoti, ar ES teisėje draudžiamos nacionalinės teisės normos, kuriomis tokiais atvejais buvo taikomas *pro rata temporis* principas, o tai reiškė, kad jeigu per tuos metus faktiškai nebuvo dirbta, tada nebuvo sukaupta dienų kasmetinėms atostogoms apskaičiuoti.

68. Būtent tokiomis specifinėmis aplinkybėmis Teisingumo Teismas, sutrumpintą darbo laiką dirbančius darbuotojus *faktiškai* prilygindamas laikinai ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams, atsakė, kad ES teisėje *nedraudžiamos* taip parengtos nacionalinės teisės normos.

69. Šiuo atveju Komisija siūlo trejopai išplėsti byloje *Heimann* įtvirtintą sprendimą. Pirma, dėl visų praktinių sumetimų, esant įprastiems tęstiniams darbo santykiams sutrumpintas darbo laikas turėtų būti vertinamas kaip darbas ne visą darbo dieną. Antra, tokiu atveju *pro rata temporis* principas būtų taikomas ne tik kasmetinių atostogų *trukmei*, bet taip pat faktiškai ir *atlyginimui* už kasmetines atostogas. Trečia, *pro rata temporis principo* taikymas būtų pakeistas ir taptų ne valstybių narių savo nuožiūra taikoma priemone, kurios ES teisė nedraudžia tam tikromis sąlygomis, o ES teisėje valstybėms narėms nustatyta pareiga, pagal kurią valstybės narės būtų įpareigotos įsitikinti, ar laikosi minimalių ES teisės reikalavimų.

70. Be to, Komisijos nurodytas trejopas išplėtimas šios bylos aplinkybėmis galėtų lemti pakankamai paradoksalų rezultatą: iš valstybių narių atimama diskrecija, kurią jos teisėtai turi pagal Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 1 dalį, apskaičiuoti paprastą atlyginimą už kasmetines atostogas, siekiant *sumažinti* darbuotojų apsaugą, kuri jau yra suteikta tam tikroje pramonėje.

38 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimas *Heimann ir Toltschin* (C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693).

39 2012 m. lapkričio 8 d. Sprendimas *Heimann ir Toltschin* (C-229/11 ir C-230/11, EU:C:2012:693, 32 punktas).

71. Manau, kad visos šios aplinkybės tik parodo, kad reikia patvirtinti pirminę šios išvados 58 ir 59 punktuose pateiktą išvadą: tokiais atvejais, kaip nagrinėjamasis, ES teisėje tiesiog nėra nustatytos konkrečios taisyklės dėl atlyginimo už kasmetines atostogas apskaičiavimo. Jas turi nustatyti valstybės narės, atsižvelgdamos į tai, kad jomis negali būti pakenkta teisės į apmokamas kasmetines atostogas esmei.

72. Atsižvelgiant į siūlomą atsakymą į pirmąjį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimą, antrojo klausimo nagrinėti nereikia.

V. Išvada

73. Atsižvelgdamas į visa tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui taip atsakyti į *Arbeitsgericht Verden* (Ferdeno darbo teismas, Vokietija) pateiktą pirmąjį klausimą:

– 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų 7 straipsnio 1 dalis nedraudžia tokių nacionalinės teisės normų, kaip nagrinėjamos pagrindinėje byloje, pagal kurias darbo užmokesčio sumažėjimas referenciniu laikotarpiu, dėl darbo sutrumpintą darbo laiką turi įtakos skaičiuojant užmokestį už atostogas ir dėl to darbuotojas už keturių savaičių minimalias kasmetines atostogas gauna mažesnį užmokestį, o pasibaigus darbo santykiams – mažesnę atostogų kompensaciją, negu gautų tokiu atveju, kai užmokestis už atostogas būtų skaičiuojamas remiantis vidutiniu darbo užmokesčiu, kurį darbuotojas būtų gavęs referenciniu laikotarpiu nesant tokio sumažėjimo. Vis dėlto galiausiai būtent prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į statybos sektoriaus federalinės bendrosios kolektyvinės sutarties bendrą struktūrą, ir visų pirma į jos sąlygą dėl kasmetinių atostogų, turi įvertinti, ar šios taisyklės nekenkia teisės į apmokamas kasmetines atostogas esmei.