

Anonimizuota versija

Vertimas

C-426/20-1

Byla C-426/20

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą

Gavimo data:

2020 m. rugsėjo 10 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (Bragos pirmosios instancijos teismas – Barseloso darbo bylų teismas (Portugalija))

Nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2020 m. liepos 15 d.

Ieškovai:

GD

ES

Atsakovė:

Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário, S. A.

Tribunal Judicial da Comarca de Braga

(Bragos pirmosios instancijos teismas)

Juízo do Trabalho de Barcelos – Juiz 2

(Barseloso darbų bylų teismo 2 skyrius)

<...>

Byla Nr. 3190/19.5T8BCL

Pagal įprastą tvarką pareikštas ieškinys

<...>

<...>

<...>

Prašymas priimti prejudicinį sprendimą

Šioje byloje ieškovai prašo priteisti iš atsakovės sumas už nepanaudotas mokamas kasmetines atostogas ir atostoginius už atsakovės įmonėje pagal laikinojo darbo sutartis išdirbtą laikotarpį.

Nagrinėjamu atveju:

- 2017 10 29 ieškovė GD su atsakove sudarė darbo sutartį, pagal ją ieškovei buvo pavesta iki 2019 10 28 dirbti bendrovėje *Inoveplástica – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.*
- 2017 10 09 ieškovas ES su atsakove sudarė darbo sutartį, pagal ją ieškovui buvo pavesta iki 2019 10 08 dirbti bendrovėje *Inoveplástica – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.*

*

Šalių ginčas grindžiamas *Código do Trabalho* (Darbo kodeksas) nuostatomis, jomis šalys grindžia savo pozicijas.

*

Ieškovai teigia 2018 m. ir 2019 m. sausio 1 d. įgiję teisę į dvidešimt dvi atostogų dienas, taip pat įgiję teisę į dvi atostogų dienas už kiekvieną tais metais, kuriais buvo sudaryta darbo sutartis (t. y. 2017 m.) dirbtą mėnesį, be to, į atostogas, proporcingas tais metais, kuriais darbo santykiai buvo nutraukti (t. y. 2019 m.), išdirbtam laikui.

Ieškovai palaiko savo reikalavimus dėl bendrosios atostogų tvarkos, kurią nustato tokios redakcijos *Código do Trabalho* (Darbo kodeksas, patvirtintas 2009 m. Įstatymu Nr. 7) 237, 238, 239 ir 245 straipsniai:

„X SKYRIUS (orig. p. 2)

Kasmetinės atostogos

237 straipsnis

Teisė į kasmetines atostogas

1. Kiekvienais kalendoriniais metais, skaičiuojant nuo sausio 1 d., darbuotojas turi teisę į kasmetines mokamas atostogas.

2. Paprastai teisė į kasmetines atostogas priklauso nuo praėjusiais kalendoriniais metais dirbto darbo laiko, o ne nuo darbo intensyvumo ar veiksmingumo.

<...>

238 straipsnis

Kasmetinių atostogų trukmė

1. Kasmetinės atostogos trunka ne trumpiau kaip 22 darbo dienas.

<...>

239 straipsnis

Kasmetinių atostogų trukmė išimtiniais atvejais

1. Pirmaisiais darbo metais darbuotojui suteikiama po dvi darbo dienas atostogų per mėnesį, skaičiuojant nuo darbo sutarties sudarymo, tačiau ne daugiau kaip 20 dienų, jomis galima pasinaudoti pagal darbo sutartį išdirbus šešis pilnus mėnesius.

2. Jei kalendoriniai metai baigiasi prieš pasibaigiant pirmesnėje dalyje nustatytam laikotarpiui, atostogomis galima pasinaudoti iki kitų metų birželio 30 d.

3. Tais atvejais, kai taikomos šio straipsnio pirmesnių dalių nuostatos, tais pačiais kalendoriniais metais galima pasinaudoti ne ilgesnėmis kaip 30 darbo dienų kasmetinėmis atostogomis, išskyrus atvejus, kai kolektyvinėje darbo sutartyje nustatyta kitaip.

<...>

245 straipsnis

Darbo sutarties nutraukimo poveikis teisei į kasmetines atostogas

1. Nutraukus darbo sutartį darbuotojas įgyja teisę į kompensaciją už kasmetines atostogas ir atostoginius:

a) už darbuotojui priklausančias, tačiau nepanaudotas atostogas;

b) proporcingai metams, kai nutraukiama darbo sutartis, išdirbtam laikotarpiui.

2. *Pirmesnės dalies a punkte nurodytas atostogų laikotarpis įskaitomas apskaičiuojant darbo stažą. (orig. p. 3)*

3. *Jei darbo sutartis nutraukiama kitais kalendoriniais metais nei tais, kuriais ji sudaryta, arba jei jos trukmė neviršija 12 mėnesių, bendra darbuotojui suteikiamų kasmetinių atostogų trukmė arba atitinkamos kompensacijos suma negali viršyti proporcingos kasmetinių mokamų atostogų trukmės, atsižvelgiant į darbo sutarties trukmę.“*

Taikant šias taisykles nagrinėjamais atvejais, ieškovai įgytą teisę į šias mokamų kasmetinių atostogų dienas (ir į atitinkamus atostoginius):

- 4 atostogų dienas už 2017 m. (du pilnus sutarties galiojimo mėnesius) (239 straipsnio 1 dalis);
- 22 atostogų dienas nuo 2018 01 01 (237 straipsnio 1 dalis ir 238 straipsnio 1 dalis);
- 22 atostogų dienas nuo 2019 01 01 (237 straipsnio 1 dalis ir 238 straipsnio 1 dalis);
- 19 dienų ($22/365 \times 301$) – ieškovė GD ir 17 dienų ($22/365 \times 281$) ieškovas ES (proporcingai 2019 m. dirbtam laikui) (245 straipsnio 1 dalies b punktas).

*

Atsakovė teigia, kad kiekvienas ieškovas turi teisę tik į kasmetines mokamas atostogas (ir į atitinkamus atostoginius), proporcingai jų atitinkamos sutarties trukmei.

Šią poziciją ji grindžia *Código do Trabalho* 185 straipsnio 6 dalimi, kurioje nustatyta:

„V SKIRSNIS

Laikinųjų darbuotojų darbo tvarka

185 straipsnis

Laikinųjų darbuotojų darbo sąlygos

<...>

6. *Darbuotojui, atsižvelgiant į darbo sutarties trukmę, suteikiamos kasmetinės mokamos atostogos ir mokami atostoginiai bei Kalėdų priedas, taip pat kitos reguliarios ir periodinės išmokos, skiriamos įmonės, laikinojo darbo naudotojos, darbuotojams už tokį patį ar lygiavertį darbą.*

<...>“

Remiantis šia nuostata, ir atsižvelgiant į 238 straipsnio 1 dalį, kiekvienas ieškovas turėtų teisę tik į 44 atostogų dienas už visą dvejų metų atitinkamos darbo sutarties laikotarpį (t. y. 22 dienos × 2). (**orig. p. 4**)

*

185 straipsnis (kuriuo remiasi atsakovė) yra specialioji laikinojo darbo sutartims taikytina norma, todėl šis straipsnis turi viršenybę bendrųjų darbo sutarčių normų atžvilgiu apskritai. Taigi, atsižvelgiant į šio straipsnio vietą *Código do Trabalho* struktūroje ir į jo formuluotę, darytina išvada, kad teisės aktų leidėjas siekė, kad nebūtų taikoma bendroji atostogų tvarka, galiojanti darbo sutartims apskritai, todėl nustatė, kad laikinieji darbuotojai bet kuriuo atveju turi teisę tik į kasmetines mokamas atostogas ir atostoginius, proporcingai įmonėje, laikinojo darbo naudotojoje, išdirbtam laikotarpiui.

*

2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 5 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad „laikinių darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu yra bent tokios, kokios būtų taikomos, jei ta įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti“, o šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies f punkte įtvirtinta, kad „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“ – tai „darbo ir įdarbinimo sąlygos, nustatytos įstatymuose, kituose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (arba) kitose bendro pobūdžio privalomose nuostatose, galiojančiose įmonėje laikinojo darbo naudotojoje ir susijusios su: i) darbo laiko, viršvalandžių, pertraukų, poilsio laiko, naktinio darbo, atostogų ir valstybinių švenčių trukme; ii) darbo užmokesčiu“ (pabraukta to teismo).

Remiantis Portugalijos vyriausybės Europos Komisijai pateikta informacija (prieinama adresu <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104>), šalies įstatymų leidėjas *Código do Trabalho* ir 2009 m. rugsėjo 25 d. Dekretu įstatymu Nr. 260 perkėlė šią direktyvą į nacionalinę teisę.

*

Todėl nėra jokių abejonių dėl laikinųjų darbuotojų, kurie įmonėje, laikinojo darbo naudotojoje, dirba ne ilgiau kaip 12 mėnesių arba kurių darbo santykiai prasidėjo vienas, o baigėsi kitais kalendoriniais metais: atsižvelgiant į pirmiau minėtą 245 straipsnio 3 dalį, tų darbuotojų padėtis yra tokia pati, kaip tas pačias pareigas einančių darbuotojų, tiesiogiai (**orig. p. 5**) įdarbintų įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, nes pastarieji taip pat turi tik teisę į kasmetines mokamas atostogas ir atostoginius proporcingai darbo sutarties trukmei.

*

Tačiau kitais atvejais, kai laikinojo darbuotojo darbo santykiai su įmone, laikinojo darbo naudotoja, prasideda vienais kalendoriniais metais, o baigiasi praėjus dvejiems ar daugiau kalendorinių metų nuo darbo sutarties sudarymo dienos, jo padėtis skiriasi nuo tiesiogiai įmonėje, laikinojo darbo naudotojoje, įdarbinto ir tas pačias pareigas einančio darbuotojo padėties. Tokiais atvejais, kaip nagrinėjamas šioje byloje, laikinasis darbuotojas turi teisę tik į kasmetines mokamas atostogas ir atostoginius proporcingai išdirbtam laikotarpiui, o įmonėje, laikinojo darbo naudotojoje, tiesiogiai įdarbintas darbuotojas turi teisę į visas atostogas pagal bendrąją *Código do Trabalho* nustatytą tvarką. Konkrečiai kalbant, nagrinėjamu atveju kiekvienas ieškovas turi teisę į 44 mokamas atostogų dienas ir atostoginius, o įmonėje laikinojo darbo naudotojoje tiesiogiai įdarbintas darbuotojas, kuris tuo pačiu laikotarpiu ėjo tokias pačias pareigas, turi teisę į 67 dienų (ieškovės GD atveju) arba 65 dienų (ieškovo ES atveju) atostogas.

*

Darytina išvada, kad tokia remiantis *Código do Trabalho* 185 straipsnio 6 dalimi susidariusi padėtis tiesiogiai prieštarauja 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmonės 3 straipsnio 1 dalies f punkto ir 5 straipsnio 1 dalies nuostatoms.

Pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 267 straipsnį Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisdikcijai priklauso priimti prejudicinį sprendimą dėl Sąjungos institucijų, įstaigų ar organų aktų išaiškinimo.

Kadangi šioje byloje priimtas sprendimas įprasta tvarka neskundžiamas (draudžiama pateikti skundą tiek pagal *Código de Processo Civil* (Civilinio proceso kodeksas) 629 straipsnio 1 dalį, tiek pagal *Código de Processo do Trabalho* (Darbo proceso kodeksas) 79 straipsnį), šis teismas turi kreiptis į Teisingumo Teismą.

Šalių buvo paprašyta pareikšti nuomonę dėl procedūros sustabdymo, tačiau nė viena iš jų nepareiškė savo nuomonės. **(orig. p. 6)**

Atsakovė dėl bylos esmės pasisakė prašyme, kuris kartu su šiuo sprendimu bus perduotas Teisingumo Teismui, nurodytais terminais, nedarant poveikio jos teisei pateikti pastabas šiam teismui pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 96 straipsnio 1 dalies a punktą (paskelbtas *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*, L 265, 2012 09 29, p. 1).

*

Šiomis aplinkybėmis ir atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, teismas nutarė:

- a) Sustabdyti šios bylos nagrinėjimą pagal Civilinio proceso kodekso 269 straipsnio 1 dalies c punktą, kol Europos Sąjungos Teisingumo Teismas priims sprendimą toliau nurodytu klausimu.

- b) Europos Sąjungos Teisingumo Teismui pateikti tokį prašymą priimti prejudicinį sprendimą:

Ar pagal 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 3 straipsnio 1 dalies f punktą ir 5 straipsnio 1 dalį draudžiama *Código do Trabalho* (patvirtinto 2009 m. vasario 12 d. Įstatymu Nr. 7) 185 straipsnio 6 dalyje įtvirtinta nuostata, pagal kurią laikinasis darbuotojas bet kuriuo atveju turi teisę tik į kasmetines mokamas atostogas ir atostoginius proporcingai darbo laikinojo įdarbinimo įmonėje laikui, nepaisant to, kad jo darbo santykiai prasideda vienais kalendoriniais metais, o pasibaigia praėjus dvejiems ar daugiau kalendorinių metų nuo darbo sutarties sudarymo dienos, o darbo sutartį tiesiogiai su įmone, laikinojo darbo naudotoja, sudariusiam ir tas pačias pareigas tuo pačiu laikotarpiu einančiam darbuotojui taikoma bendroji kasmetinių atostogų suteikimo tvarka, todėl pastarajam užtikrinamos ilgesnės kasmetinės mokamos atostogos (ir mokami didesni atostoginiai), nes jos nėra proporcingos išdirbtam laikotarpiui?

*

Patvirtintą šios nutarties, šalių pateiktų pareiškimų ir kitų dokumentų (tiek pagrindinėje byloje, tiek atskiroje procedūroje) kopiją kartu su minėto atsakovo prašymo kopija registruotu laišku išsiųsti Europos Sąjungos Teisingumo Teismui <...>. (orig. p. 7)

*

<...>

*

Apie šią nutartį pranešti bylos šalims.

*

Barselosas, 2020 m. liepos 15 d.

<...>

*

Teisėjas

Filipe César Marques