



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (peti senat)

z dne 8. novembra 2012*

„Socialna politika — Direktiva 2003/88/ES — Skrajšanje delovnega časa („Kurzarbeit“) — Zmanjšanje pravice do plačanega letnega dopusta glede na skrajšanje delovnega časa — Denarno nadomestilo“

V združenih zadevah C-229/11 in C-230/11,

katerih predmet sta predloga za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ju je vložilo Arbeitsgericht Passau (Nemčija) z odločbama z dne 13. aprila 2011, ki sta prispeli na Sodišče 16. maja 2011, v postopkih

Alexander Heimann (C-229/11),

Konstantin Toltschin(C-230/11)

proti

Kaiser GmbH

SODIŠČE (peti senat),

v sestavi M. Ilešič, v funkciji predsednika petega senata, E. Levits (poročevalec) in M. Safjan, sodnika,

generalna pravobranilka: V. Trstenjak,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za A. Heimanna R. Zuleger, odvetnik,
- za K. Toltschina R. Zuleger, odvetnik,
- za Kaiser GmbH C. Olschar, odvetnik,
- za nemško vlado T. Henze, N. Graf Vitzthum in K. Petersen, zastopniki,
- za poljsko vlado M. Szpunar, zastopnik,
- za Evropsko komisijo M. van Beek in V. Kreuzschatz, zastopnika,

* Jezik postopka: nemščina.

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalne pravobranilke, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predloga za sprejetje predhodne odločbe se nanašata na razlago člena 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina) in člena 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381, v nadaljevanju: Direktiva).
- 2 Predloga sta bila vložena v okviru sporov med A. Heimannom in K. Toltschinom na eni strani ter njunim nekdanjim delodajalcem, Kaiser GmbH (v nadaljevanju: Kaiser), na drugi zaradi pravice prvih dveh do denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust za leti 2009 in 2010.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Člen 31 Listine določa:

„Pošteni in pravični delovni pogoji

1. Vsak delavec ima pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo.

2. Vsak delavec ima pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.“

- 4 Člen 1 Direktive 2003/88 z naslovom „Namen in področje uporabe“ določa:

„1. Ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa.

2. Ta direktiva se nanaša na:

a) minimalni čas [...] letnega dopusta [...]

[...]“

- 5 Člen 7 te direktive z naslovom „Letni dopust“ določa:

„1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, v skladu s pogoji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja in/ali praksa.

2. Minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.“

- 6 Člen 17 Direktive 2003/88 določa, da lahko države članice odstopajo od nekaterih določb te direktive. V zvezi s členom 7 navedene direktive ni določeno nobeno odstopanje.

Nemško pravo

- 7 Zvezni zakon o dopustu (Bundesurlaubsgesetz) z dne 8. januarja 1963 (BGBl. 1963, str. 2) v spremenjeni različici z dne 7. maja 2002 (BGBl. 2002 I, str. 1529, v nadaljevanju: BUrlG) v členih 1 in 3 določa pravico do najmanj 24 dni plačanega letnega dopusta.
- 8 Člen 7(4) BUrlG določa:
„Če dopusta v celoti ali delno ni več mogoče izrabiti zaradi prenehanja delovnega razmerja, je delavec upravičen do denarnega nadomestila.“
- 9 V skladu s členom 11(1), tretji stavek, BUrlG se pri izračunu nadomestila plače, do katere je delavec upravičen med plačanim dopustom, ne upoštevajo zmanjšanja plače, ki nastopijo v obračunskem obdobju zaradi dela s skrajšanim delovnim časom, izpada dela ali nekrivdne odsotnosti z dela.

Spora o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 10 A. Heimann in K. Toltschin sta bila od leta 2003 oziroma 1998 zaposlena pri družbi Kaiser, ki je podizvajalsko podjetje v avtomobilski industriji in zaposluje več sto delavcev.
- 11 Zaradi gospodarskih težav se je družba Kaiser leta 2009 odločila za zmanjšanje števila delovnih mest. Tako je bila A. Heimannu in K. Toltschinu s 30. junijem oziroma 31. avgustom 2009 odpovedana pogodba o zaposlitvi.
- 12 Maja 2009 sta družba Kaiser in svet delavcev te družbe sklenila socialni načrt.
- 13 Socialni načrt je določal, da se odpuščenim delavcem pogodbe o zaposlitvi podaljšajo za eno leto od dneva odpovedi, poleg tega pa je bila s „skrajšanjem delovnega časa na nič“ (Kurzarbeit Null) na eni strani odpravljena delovna obveznost delavca, na drugi strani pa obveznost delodajalca, da izplača plačo.
- 14 To podaljšanje pogodb o zaposlitvi naj bi zadevnim delavcem omogočilo, da eno leto po odpustu prejemajo denarno pomoč. Zvezni zavod za zaposlovanje namreč delavcem med obdobjem „delovnega časa, skrajšanega na nič“, priznava nadomestilo, imenovano „Kurzarbeitergeld“. To nadomestilo, ki ga izračuna in izplača delodajalec, med obdobjem skrajšanega delovnega časa nadomešča plačo zadevnega delavca.
- 15 Ko je A. Heimannu 30. junija 2010 prenehalo delovno razmerje, je od družbe Kaiser zahteval plačilo zneska 2 284,32 EUR kot denarno nadomestilo za petnajst in deset dni neizrabljenega plačanega letnega dopusta v letih 2009 in 2010.
- 16 K. Toltschin, ki mu je delovno razmerje prenehalo 31. avgusta 2010, je zahteval denarno nadomestilo v znesku 2 962,60 EUR za deset in trideset dni neizrabljenega plačanega letnega dopusta v letih 2009 in 2010.
- 17 Družba Kaiser meni, da tožeči stranki v postopku v glavni stvari med obdobjem „Kurzarbeit Null“ nista pridobili pravice do plačanega letnega dopusta.
- 18 Predložitveno sodišče namerava uporabiti načelo *pro rata temporis* in obdobje „Kurzarbeit Null“ prilagoditi zmanjšanju delovne obveznosti, ki izhaja iz pogodbene spremembe zaposlitve s polnim delovnim časom v zaposlitev s skrajšanim delovnim časom, ki pripelje do skrajšanja plačanega letnega dopusta, do katerega je delavec upravičen za obdobje dela s skrajšanim delovnim časom.

19 Arbeitsgericht Passau je podvomilo o skladnosti takega sklepanja s pravom Unije, zato je prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašnji:

„1. Ali je treba člen 31(2) [Listine] oziroma člen 7(1) Direktive [2003/88] razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji ali praksi, v skladu s katerima se v primeru zmanjšanja števila delovnih dni na teden zaradi zakonite določitve skrajšanja delovnega časa delavcu, ki dela s skrajšanim delovnim časom, pravica do plačanega letnega dopusta *pro rata temporis* prilagodi v skladu z razmerjem med številom delovnih dni na teden med delom s skrajšanim delovnim časom in številom delovnih dni na teden, ki jih opravi delavec, ki dela s polnim delovnim časom, tako da delavec, ki dela s skrajšanim delovnim časom, za obdobje dela s skrajšanim delovnim časom pridobi samo pravico do ustrezno skrajšanega letnega dopusta?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje za predhodno odločanje pritrdilen:

Ali je treba člen 31(2) [Listine] oziroma člen 7(1) Direktive [2003/88] razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji ali praksi, v skladu s katerima se v primeru zmanjšanja števila delovnih dni na teden na nič zaradi zakonite določitve ‚delovnega časa, skrajšanega na nič‘ delavcu, ki dela s skrajšanim delovnim časom, pravica do plačanega letnega dopusta *pro rata temporis* prilagodi na nič, tako da delavec, ki dela s skrajšanim delovnim časom, za obdobje dela z ‚delovnim časom, skrajšanim na nič‘, ne pridobi pravice do letnega dopusta?“

20 Predsednik Sodišča je s sklepom z dne 27. junija 2011 zadevi C-229/11 in C-230/11 za pisni in ustni postopek ter za izdajo sodbe združil.

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

21 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 31(2) Listine oziroma člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji ali praksi, kot je socialni načrt, ki ga skleneta zadevno podjetje in njegov svet delavcev, na podlagi katerega se pravica do plačanega letnega dopusta delavca, ki dela skrajšani delovni čas, izračuna po načelu *pro rata temporis*.

22 Glede tega je, prvič, treba spomniti, da se mora v skladu z ustaljeno sodno prakso pravica do plačanega letnega dopusta vsakega delavca šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije (glej sodbi z dne 20. januarja 2009 v združenih zadevah Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, ZOdl., str. I-179, točka 54, in z dne 3. maja 2012 v zadevi Neidel, C-337/10, točka 28). To pravico vsakega delavca kot načelo socialnega prava Unije izrecno določa člen 31(2) Listine, ki ji člen 6(1) PEU priznava enako pravno veljavnost, kot jo imata Pogodbi (sodba z dne 22. novembra 2011 v zadevi KHS, C-214/10, ZOdl., str. I-11757, točka 37, in zgoraj navedena sodba Neidel, točka 40).

23 Drugič, poudariti je treba, da pravice do plačanega letnega dopusta ni mogoče razlagati ozko (sodba z dne 21. junija 2012 v zadevi ANGED, C-78/11, točka 18).

24 Tako je Sodišče že presodilo, da država članica v zvezi z delavci, ki so na pravilno predpisanem bolniškem dopustu, za pridobitev pravice do plačanega letnega dopusta, ki jo določa ta direktiva za vse delavce, ne sme določiti pogoja, da je delavec dejansko delal v referenčnem obdobju, ki ga določi navedena država (glej zgoraj navedeno sodbo Schultz-Hoff in drugi, točka 41, in sodbo z dne 24. januarja 2012 v zadevi Dominguez, C-282/10, točka 20).

- 25 Po tej sodni praksi je treba člen 7(2) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi, ki določa, da se ob prenehanju delovnega razmerja delavcu, ki je bil na bolniškem dopustu celotno referenčno obdobje in/ali obdobje za prenos ali del tega obdobja, zaradi česar ni mogel uresničiti pravice do plačanega letnega dopusta, ne plača nobeno denarno nadomestilo. Tudi za izračun navedenega denarnega nadomestila je odločilno običajno plačilo delavca, ki ga je treba ohraniti med počitkom, ki ustreza letnemu plačanemu dopustu (zgoraj navedena sodba Schultz-Hoff in drugi, točka 62).
- 26 Čeprav je sicer izključeno, da se pravica delavca do minimalnega plačanega letnega dopusta, ki jo zagotavlja pravo Unije, zmanjša v položaju, za katerega je značilno, da delavec zaradi bolezni v referenčnem obdobju ni mogel izpolniti delovne obveznosti, sodne prakse, navedene v prejšnji točki te sodbe, ni mogoče smiselno uporabiti za položaj delavca s skrajšanim delovnim časom, kot je ta v postopku v glavni stvari.
- 27 Družba Kaiser namreč pravilno navaja v pisnih stališčih, da je položaj delavca, ki zaradi bolezni ni zmožen za delo, povsem drugačen od položaja delavca, ki dela s skrajšanim delovnim časom.
- 28 Glede tega je, prvič, treba opozoriti, da skrajšanje delovnega časa v postopku v glavni stvari temelji na socialnem načrtu, ki je posebna oblika sporazuma na ravni podjetja, ki ga sklenejo delodajalec in predstavniki zaposlenih v podjetju. V tem socialnem načrtu je dogovorjeno, da se glede na skrajšanje delovnega časa zmanjšajo vzajemne obveznosti delodajalca in zaposlenega v zvezi z delom in plačilom.
- 29 Drugič, ugotoviti je treba, da ima zadevni delavec med obdobjem skrajšanega delovnega časa, ki izhaja iz navedenega socialnega načrta in ga je zato lahko predvideval, možnost, da si odpočije in se posveti razvedrilnim in rekreativnim dejavnostim. Tako je navedeni delavec, ker ni telesno ali duševno omejen zaradi bolezni, v drugačnem položaju, kot če zaradi zdravstvenega stanja ne bi bil zmožen za delo.
- 30 Tretjič, cilj tega socialnega načrta, ki določa skrajšanje delovnega časa, je preprečiti odpuščanje zadevnih delavcev iz gospodarskih razlogov in zmanjšati nevšečnosti, ki bi jih ti utrpeli zaradi takega odpuščanja. Če bi bila upravičenost do take ugodnosti, ki jo delavcu priznava nacionalno pravo, vezana na obveznost delodajalca, da prevzame plačani letni dopust med formalnim podaljšanjem pogodbe o zaposlitvi, izvedeno iz čisto socialnih razlogov, bi lahko delodajalec zavračal sklenitev takega socialnega načrta in tako delavce prikrajšal za njihove pozitivne učinke.
- 31 Čeprav se torej položaj delavca, katerega delovni čas je skrajšan zaradi izvajanja socialnega načrta, kot je ta v postopku v glavni stvari, razlikuje od položaja delavca, ki zaradi bolezni ni zmožen za delo, je vseeno treba ugotoviti, da je položaj prvega od teh delavcev primerljiv s položajem delavca s krajšim delovnim časom.
- 32 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da imajo delavci, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, s formalnega vidika sicer pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas. Vendar so, kot je navedeno v točkah 13 in 28 te sodbe, med obdobjem skrajšanega delovnega časa vzajemne obveznosti delodajalca in zaposlenega v zvezi z delom in plačilom zaradi skrajšanja delovnega časa odložene, celo popolnoma odpravljene. Iz tega izhaja, da je treba delavce, ki jim je bil delovni čas skrajšan, opredeliti za „delavce z začasnim krajšim delovnim časom“, saj je njihov položaj *de facto* primerljiv s položajem delavcev s krajšim delovnim časom.
- 33 Za zadnje delavce je Sodišče podalo jasna napotila glede njihove pravice do plačanega letnega dopusta.
- 34 Sodišče je namreč v sodbi z dne 22. aprila 2010 v zadevi Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, ZOdl., str. I-3527, točka 33) omenilo določbo 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega 6. junija 1997, ki je v Prilogi k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 267), kakor je bila

spremenjena z Direktivo Sveta 98/23/ES z dne 7. aprila 1998 (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 278), v skladu s katero se načelo *pro rata temporis*, kadar je to primerno, uporablja za pogoje zaposlitve delavcev s krajšim delovnim časom. Sodišče je to načelo uporabilo za dodelitev letnega dopusta za obdobje zaposlitve s krajšim delovnim časom, saj je za tako obdobje zmanjšanje pravice do letnega dopusta v primerjavi z dopustom, dodeljenim za obdobje zaposlitve s polnim delovnim časom, upravičeno iz objektivnih razlogov.

- 35 Vendar je treba opozoriti, da je Sodišče presodilo, da navedenega načela ni mogoče uporabiti *ex post* za pravico do letnega dopusta, pridobljeno v obdobju zaposlitve s polnim delovnim časom. Tako iz upoštevanih določb Direktive 2003/88 ni mogoče izpeljati, da lahko nacionalni predpisi med pogoji za izvajanje pravice do letnega dopusta določajo delno izgubo pravice do dopusta, pridobljene v prejšnjem referenčnem obdobju (glej zgoraj navedeno sodbo Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, točki 33 in 34).
- 36 Iz vseh navedenih ugotovitev izhaja, da je na prvo vprašanje treba odgovoriti, da je treba člen 31(2) Listine in člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da ne nasprotujeta nacionalni zakonodaji ali praksi, kot je socialni načrt, ki ga skleneta podjetje in njegov svet delavcev, na podlagi katerih se pravica do plačanega letnega dopusta delavca s skrajšanim delovnim časom izračuna po načelu *pro rata temporis*.

Drugo vprašanje

- 37 Glede na odgovor na prvo vprašanje na to vprašanje ni treba odgovoriti.

Stroški

- 38 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (peti senat) razsodilo:

Člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in člen 7(1) Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da ne nasprotujeta nacionalni zakonodaji ali praksi, kot je socialni načrt, ki ga skleneta podjetje in njegov svet delavcev, na podlagi katerega se pravica do plačanega letnega dopusta delavca s skrajšanim delovnim časom izračuna po načelu *pro rata temporis*.

Podpisi