



Zbirka odločb sodne prakse

SKLEP SODIŠČA (deveti senat)

z dne 13. junija 2013 *

„Socialna politika — Direktiva 2003/88/ES — Pravica do plačanega letnega dopusta — Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom — Delavec, zaposlen s polnim delovnim časom, ki v referenčnem obdobju ni mogel izrabiti svojih pravic do plačanega letnega dopusta — Prehod tega delavca na zaposlitev s krajšim delovnim časom — Nacionalna določba ali praksa, po kateri se število dni plačanega dopusta, ki je bilo predhodno pridobljeno, sorazmerno zmanjša glede na število delovnih dni v tednu pri delu s krajšim delovnim časom“

V zadevi C-415/12,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Arbeitsgericht Nienburg (Nemčija) z odločbo z dne 4. septembra 2012, ki je prispela na Sodišče 13. septembra 2012, v postopku

Bianca Brandes

proti

Land Niedersachsen,

SODIŠČE (deveti senat),

v sestavi J. Malenovský, predsednik senata, M. Safjan, sodnik, in A. Prechal (poročevalka), sodnica,

generalna pravobranilka: E. Sharpston,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalne pravobranilke, da bo v zadevi odločeno z obrazloženim sklepom na podlagi člena 99 Poslovnika Sodišča,

sprejema naslednji

Sklep

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določbe 4 Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega 6. junija 1997 (v nadaljevanju: okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom), iz Priloge 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

* Jezik postopka: nemščina.

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), in katere koli druge določbe prava Unije, ki bi lahko bila upoštevna pri sporu o glavni stvari.

- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med B. Brandes in Land Niedersachsen v zvezi s pravicami do plačanega letnega dopusta za leti 2010 in 2011, ki jih B. Brandes v teh letih, ki pomenita referenčni obdobji, ni mogla izrabiti.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Določba 4 okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, v točkah 1 in 2 določa:

„1. Pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, ne smejo biti manj ugodni od pogojev primerljivih delavcev, zaposlenih s polnim delovnim časom, zgolj zato, ker delajo krajši delovni čas. Te delavce se sme različno obravnavati le iz stvarnih razlogov.

2. Kjer je primerno, se uporabi načelo *pro rata temporis*.“

- 4 Člen 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) 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.“

Nemško pravo

- 5 Člen 3(1) zveznega zakona o dopustu (Bundesurlaubsgesetz) z dne 8. januarja 1963 (BGBl. 1963, str. 2) določa, da „[l]etni dopust traja najmanj 24 delovnih dni“.

- 6 Člen 11(1) navedenega zveznega zakona določa:

„Nadomestilo plače med dopustom se določi glede na povprečno plačo, ki jo je delavec prejel v zadnjih trinajstih tednih pred začetkom dopusta, razen plačila za nadurno delo. [...]“

- 7 Člen 26(1) kolektivne pogodbe za javni sektor zveznih dežel (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) z dne 12. oktobra 2006, kakor je bila spremenjena s kolektivno pogodbo o spremembah št. 4 z dne 2. januarja 2012, določa:

„Zaposleni imajo v vsakem koledarskem letu pravico do plačanega dopusta (člen 21). Kadar je tedenski delovni čas razdeljen na pet dni koledarskega tedna, pravica do dopusta v vsakem koledarskem letu znaša 26 delovnih dni do dopolnjenega 30. leta starosti, 29 delovnih dni do dopolnjenega 40. leta starosti in 30 delovnih dni po dopolnjenem 40. letu starosti.

Delovni dnevi so vsi koledarski dnevi, na katere morajo ali bi morali zaposleni delati v skladu z delovnim načrtom ali prakso podjetja [...] Če je delovni čas porazdeljen drugače kot na pet dni, se pravica do dopusta ustrezno poveča ali zmanjša. Kadar pri izračunu dopusta ostane del, ki ustreza najmanj polovici dneva dopusta, se zaokroži na cel dan dopusta. Deli, ki so manjši od polovice dneva dopusta, se ne upoštevajo. [...]"

- 8 Vprašanje, kakšne učinke ima sprememba delovnega časa na neizrabljeni dopust, v nemškem pravu ni izrecno urejeno.
- 9 Člen 4(1) zakona o delu s krajšim delovnim časom in pogodbah za določen čas z dne 21. decembra 2000 določa:

„Delavec, zaposlen s krajšim delovnim časom, se zaradi dela s krajšim delovnim časom ne sme obravnavati manj ugodno od primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom, razen če za različno obravnavanje obstajajo objektivni razlogi. Delavec, zaposlen s krajšim delovnim časom, mora prejemati plačo ali drugo deljivo denarno nadomestilo najmanj v obsegu, ki ustreza deležu njegovega delovnega časa v primerjavi z delovnim časom primerljivega delavca, zaposlenega s polnim delovnim časom.“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

- 10 B. Brandes je bila na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, sklenjene leta 2009, zaposlena s polnim delovnim časom pri Land Niedersachsen.
- 11 Leta 2010 B. Brandes zaradi nosečnosti ni smela delati do poroda 22. decembra 2010. Po koncu porodniškega dopusta 17. februarja 2011 je izrabila starševski dopust, ki se je končal 21. decembra 2011.
- 12 B. Brandes je od 22. decembra 2011 v skladu s sporazumom, sklenjenim med njo in Land Niedersachsen, delala s krajšim delovnim časom v obsegu treh delovnih dni na teden.
- 13 Ni sporno, da B. Brandes zaradi prepovedi dela, povezane z njeno nosečnostjo, ter porodniškega in starševskega dopusta, ki ju je nato izkoristila, v letih 2010 in 2011 ni mogla izrabiti 22 in 7 dni plačanega letnega dopusta, izračunanih na podlagi njene zaposlitve s polnim delovnim časom.
- 14 B. Brandes v okviru spora o glavni stvari, predloženega Arbeitsgericht Nienburg, predlaga, naj se ji prizna pravica do izrabe zgoraj navedenih 29 dni plačanega dopusta, ki jih je pridobila, ko je delala s polnim delovnim časom.
- 15 Land Niedersachsen se pri zavrnitvi ugoditve navedenemu predlogu sklicuje na odločbo Bundesarbeitsgericht z dne 28. aprila 1998, iz katere izhaja, da je treba ob spremembi delovnega časa delavca že pridobljene pravice do dopusta prilagoditi sorazmerno glede na razmerje med novim in starim številom delovnih dni. Po mnenju te zvezne dežele iz tega izhaja, da ima B. Brandes pravico do 17 dni preostalega dopusta, in sicer se 29 dni deli s petimi dnevi, nato pomnoži s tremi dnevi, kar znese 17,4 dneva, to pa se zaokroži na 17 dni.
- 16 Land Niedersachsen zlasti trdi, da tak izračun števila dni dopusta sorazmerno z delovnimi dnevi nima učinka na trajanje dopusta, ki pripada B. Brandes, saj to trajanje, izraženo v številu tednov dopusta, na podlagi navedenega izračuna ostane nespremenjeno. V zvezi s tem naj bi bilo treba upoštevati, da zadevna stranka na podlagi svoje nove zaposlitve s krajšim delovnim časom potrebuje manj dni dopusta, da dobi prosti teden. Po drugi strani, če število dni dopusta ne bi bilo izračunano sorazmerno glede na število delovnih dni, bi to pomenilo, da bi B. Brandes lahko vzela več tednov

dopusta, kot bi jih imela pravico vzeti, če bi še naprej delala s polnim delovnim časom, s čimer bi bila v njen prid ustvarjena neupravičena prednost v primerjavi z delavcem, zaposlenim s polnim delovnim časom.

- 17 Po mnenju Land Niedersachsen se spor, o katerem odloča predložitveno sodišče, v tem pogledu razlikuje od zadeve, v kateri je bila izrečena sodba z dne 22. aprila 2010 v zadevi Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, ZOdl., str. I-3527), saj se je ta nanašala na pravilo o dopustu, v skladu s katerim je bil dopust izražen v urah. Medtem ko naj delavec v tem sporu zaradi uporabe referenčnega obdobja, izraženega v tednih, ne bi utrpel škode glede obsega dopusta, ki mu pripada, naj to ne bi veljalo v okviru navedene zadeve, saj naj bi pri dopustu, izraženem v urah, vsaka sprememba delovnega časa neposredno vplivala na trajanje dopusta.
- 18 Arbeitsgericht Nienburg navaja svoje prepričanje, da iz navedene sodbe Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols jasno izhaja, da je sorazmerna določitev pravic do letnega dopusta, ki jih je delavec, zaposlen s polnim delovnim časom, že pridobil, kot je določitev, ki jo zagovarja Land Niedersachsen, v nasprotju s pravom Unije. To sodišče zlasti meni, da se s tako določitvijo ustvarja diskriminacija med delavci, zaposlenimi s polnim delovnim časom, in delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, ki je prepovedana z določbo 4 okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom.
- 19 Kar zadeva utemeljitev Land Niedersachsen, predstavljeno v točki 16 tega sklepa, Arbeitsgericht Nienburg meni, da izvira iz zamenjave med časom „dopusta“ in časom „odsotnosti iz podjetja“. To sodišče poudarja tudi, da nedopustnost zmanjšanja pravice do plačanega dopusta, že pridobljene v predhodnem obdobju, ob pravilni preučitvi vključuje dva vidika, in sicer trajanje dopusta in nadomestilo plače med dopustom.
- 20 Ob upoštevanju zlasti sodne prakse Bundesarbeitsgericht, navedene v točki 15 tega sklepa, Arbeitsgericht Nienburg vseeno meni, da je glede teh vprašanj nujno pridobiti pojasnilo Sodišča.
- 21 V teh okoliščinah je Arbeitsgericht Nienburg prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba upoštevno pravo Unije, zlasti določbo 4, točki 1 in 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom [...], razlagati tako, da je v nasprotju z nacionalnimi zakonskimi določbami, kolektivno pogodbo ali običaji, če se po spremembi obsega zaposlitve delavca, ki je povezana s spremembo števila delovnih dni v tednu, obseg še neizrabljene pravice do letnega dopusta, ki ga delavec v referenčnem obdobju ni mogel izrabiti, prilagodi tako, da v tednih izražena pravica do letnega dopusta sicer ostane enaka, v dnevih izražena pravica do letnega dopusta pa se preračuna glede na novi obseg zaposlitve?“

Vprašanje za predhodno odločanje

- 22 Sodišče lahko v skladu s členom 99 svojega poslovnika, če je vprašanje, predloženo Sodišču v predhodno odločanje, enako vprašanju, o katerem je Sodišče že odločalo, če je iz sodne prakse mogoče jasno sklepati, kakšen je odgovor na tako vprašanje, ali če odgovor na vprašanje, predloženo v predhodno odločanje, ne dopušča nobenega razumnega dvoma, na predlog sodnika poročevalca in po opredelitvi generalnega pravobranilca kadar koli odloči z obrazloženim sklepom.
- 23 Navedeno postopkovno določbo je treba uporabiti v tej zadevi.
- 24 Predložitveno sodišče želi z vprašanjem v bistvu izvedeti, ali je treba upoštevno pravo Unije, zlasti določbo 4 okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, kot so te v zadevi v glavni stvari, na podlagi katerih se število dni

plačanega letnega dopusta, ki jih delavec, zaposlen s polnim delovnim časom, ni mogel izrabiti v referenčnem obdobju, zaradi prehoda tega delavca na zaposlitev s krajšim delovnim časom zmanjša sorazmerno glede na razliko v številu delovnih dni na teden, ki jih je ta delavec imel pred takim prehodom na krajši delovni čas in po njem.

- 25 Čeprav se predložitveno sodišče tako v svojem vprašanju formalno sklicuje zlasti na določbo 4 okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, taka okoliščina Sodišču ne preprečuje, da predložitvenemu sodišču zagotovi vse elemente razlage prava Unije, ki so lahko uporabni pri razsodbi v zadevi, o kateri odloča, ne glede na to, ali se je to sodišče v svojem vprašanju na njih sklicevalo ali ne (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, točka 49 in navedena sodna praksa). Poleg tega je treba poudariti, da se je predložitveno sodišče v svojem vprašanju sklicevalo na celotno upošteveno pravo Unije.
- 26 Vendar je treba takoj navesti, da med upošteвне določbe prava Unije za odgovor na vprašanje, ki ga je postavilo predložitveno sodišče, spada zlasti člen 7 Direktive 2003/88 o pravici do plačanega letnega dopusta, kot so poudarile tudi B. Brandes, nemška vlada in Evropska komisija.
- 27 Kot izhaja iz ustaljene sodne prakse Sodišča, na katero se je sicer sklicevalo predložitveno sodišče, je treba to pravico do plačanega letnega dopusta vsakega delavca šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije (glej med drugim zgoraj navedeno sodbo Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, točka 28 in navedena sodna praksa).
- 28 Sodišče je prav tako večkrat poudarilo, da pravico do plačanega letnega dopusta vsakega delavca kot načelo socialnega prava Unije izrecno določa člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, ki ji člen 6(1) PEU priznava enako pravno veljavnost, kot jo imata Pogodbi (glej med drugim sodbo z dne 8. novembra 2012 v združenih zadevah Heimann in Toltschin, C-229/11 in C-230/11, točka 22 in navedena sodna praksa).
- 29 Poleg tega iz navedene sodne prakse izhaja, da pravice do plačanega letnega dopusta ni mogoče razlagati ozko (glej med drugim zgoraj navedeni sodbi Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, točka 29, ter Heimann in Toltschin, točka 23 in navedena sodna praksa).
- 30 Kot poudarjajo predložitveno sodišče, B. Brandes in Komisija, je Sodišče v takih okoliščinah v točki 32 zgoraj navedene sodbe Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols že razsodilo, da izraba letnega dopusta po referenčnem obdobju nima nobene zveze z delovnim časom delavca v tem poznejšem obdobju ter da zato sprememba in zlasti skrajšanje delovnega časa ob prehodu z zaposlitve s polnim delovnim časom na zaposlitev s krajšim delovnim časom ne more zmanjšati pravice do letnega dopusta, ki jo je delavec pridobil v referenčnem obdobju, ko je delal s polnim delovnim časom.
- 31 Glede določbe 4 okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom v tem primeru zadostuje opozoriti, da je Sodišče v točki 33 zgoraj navedene sodbe Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v zvezi z načelom *pro rata temporis* iz točke 2 navedene določbe prav tako poudarilo, da je za dodelitev letnega dopusta za obdobje zaposlitve s krajšim delovnim časom nedvomno primerno uporabiti to načelo. Za tako obdobje je namreč zmanjšanje pravice do letnega dopusta v primerjavi z dopustom, dodeljenim za obdobje zaposlitve s polnim delovnim časom, upravičeno iz objektivnih razlogov. Navedenega načela pa ni mogoče uporabiti *ex post* za pravico do letnega dopusta, pridobljeno v obdobju zaposlitve s polnim delovnim časom.
- 32 Sodišče je na podlagi navedenega ugotovilo, da ni mogoče sklepati ne iz upoštevnih določb Direktive 2003/88 ne iz določbe 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s skrajšanim delovnim časom, da lahko nacionalni predpisi med pogoji za izvajanje pravice do letnega dopusta predvidijo delno izgubo pravice

do dopusta, pridobljene v referenčnem obdobju, in obenem v zvezi s tem opozorilo, da to velja le, če delavec dejansko ni imel možnosti izvršiti navedene pravice (zgoraj navedena sodba Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, točka 34).

- 33 Sodišče, ki je odločalo o vprašanju za predhodno odločanje, ki mu je bilo predloženo v zadevi, v kateri je bila izrečena navedena sodba, je razsodilo, da je treba upoštevno pravo Unije in zlasti določbo 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni določbi, v skladu s katero je treba pri spremembi obsega zaposlitve delavca obseg še neporabljenega letnega dopusta prilagoditi tako, da se bo delavcu, ki je svoj obseg dela zmanjšal z dela s polnim delovnim časom na delo s krajšim delovnim časom, tista pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo je pridobil – ne da bi jo imel možnost uveljavljati – v času zaposlitve s polnim delovnim časom, zmanjšala oziroma da lahko ta dopust koristi samo še z zmanjšanim nadomestilom za plačani dopust (zgoraj navedena sodba Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, točka 35).
- 34 Kot je poudarilo predložitveno sodišče ter kot sta trdili B. Brandes in Komisija, preudarki, navedeni v točkah od 27 do 33 tega sklepa, očitno kažejo na to, da bo podoben odgovor dan na vprašanje, postavljeno v okviru tega predloga za sprejetje predhodne odločbe.
- 35 V obravnavanem primeru namreč ni sporno, da je B. Brandes prenesla pravice do plačanega letnega dopusta, ki jih zaradi prepovedi dela, povezane z njeno nosečnostjo, ter poznejšega porodniškega in starševskega dopusta ni mogla izrabiti v zadevnih referenčnih obdobjih, v katerih je delala s polnim delovnim časom. Po mnenju predložitvenega sodišča in strank v postopku v glavni stvari tudi ni sporno, da bi B. Brandes, če bi po koncu starševskega dopusta ostala zaposlena s polnim delovnim časom, imela pravico do prenosa 29 dni plačanega letnega dopusta.
- 36 Kot izhaja zlasti iz zgoraj navedene sodbe Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, katere upoštevne točke so navedene v točkah od 30 do 33 tega sklepa, v teh okoliščinah skrajšanje delovnega časa B. Brandes, ki je posledica prehoda z zaposlitve s polnim delovnim časom na zaposlitev s krajšim delovnim časom, ne more privedi do *ex post* delne izgube predhodno pridobljene pravice do plačanega letnega dopusta, kakršna izhaja iz nacionalnega pravila, ki je predmet postopka v glavni stvari, zlasti če ni objektivnega razloga, ki bi upravičeval tako izgubo.
- 37 Kar zadeva trditev Land Niedersachsen, da predhodno pridobljena pravica do plačanega letnega dopusta B. Brandes ne bi bila zmanjšana, saj bi, izražena v tednih dopusta, ostala enaka pred prehodom zadevne stranke na zaposlitev s krajšim delovnim časom in po njem, je treba priznati, da je ni mogoče sprejeti, kot sta ugotovila tudi predložitveno sodišče in Komisija.
- 38 Okoliščina, da je delavec s krajšim delovnim časom, ki običajno dela tri polne dni na teden, v določenem tednu odsoten z dela, namreč v nasprotju s trditvijo Land Niedersachsen nikakor ne pomeni, da bi tako izrabil ekvivalent petih dni dopusta, ki jih je treba, ker so bili pridobljeni, ko je delal s polnim delovnim časom, očitno razumeti kot pet polnih dni, v katerih je zadevna oseba oproščena delovne obveznosti, ki bi zanjo veljala, če takega dopusta ne bi bilo.
- 39 Če je delavcu v okviru njegove zaposlitve, ki je odslej s krajšim delovnim časom in znaša tri polne dni dejavnosti na teden, priznan en „teden“ dopusta, je očitno, da je delavec delovne obveznosti odslej oproščen le tri polne dni.
- 40 Prav tako je treba zavrnilo podobno utemeljitev nemške vlade, ki jo je ta poleg tega navedla že v okviru zadeve, v kateri je bila izrečena zgoraj navedena sodba Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, in sicer da nacionalno pravilo, ki je predmet postopka v glavni stvari, ne krši prava Unije, saj mora biti delavec, ki mu ni več treba delati vse dni v tednu, svojih obveznosti oproščen manjše število dni, da lahko koristi enako dolgo obdobje počitka kot prej.

- 41 Pri taki utemeljitvi se namreč zamenjujeta obdobje počitka, ki ustreza obdobju dejansko izrabljenega dopusta, in običajna poklicna nedejavnost v obdobju, v katerem delavcu na podlagi delovnega razmerja, ki ga veže z delodajalcem, ni treba delati.
- 42 Ob upoštevanju vseh predhodnih ugotovitev je treba na postavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba upoštevno pravo Unije, zlasti člen 7(1) Direktive 2003/88 in določbo 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, kot so te v zadevi v glavni stvari, na podlagi katerih se število dni plačanega letnega dopusta, ki jih delavec, zaposlen s polnim delovnim časom, ni mogel izrabiti v referenčnem obdobju, zaradi prehoda tega delavca na zaposlitev s krajšim delovnim časom zmanjša sorazmerno glede na razliko v številu delovnih dni na teden, ki jih je ta delavec imel pred takim prehodom na krajši delovni čas in po njem.

Stroški

- 43 Ker je ta postopek za stranki 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 (deveti senat) razsodilo:

Upoštevno pravo Unije, zlasti člen 7(1) Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa in določbo 4, točka 2, Okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega 6. junija 1997, iz Priloge 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, kakor je bila spremenjena z Direktivo Sveta 98/23/ES z dne 7. aprila 1998, je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, kot so te v zadevi v glavni stvari, na podlagi katerih se število dni plačanega letnega dopusta, ki jih delavec, zaposlen s polnim delovnim časom, ni mogel izrabiti v referenčnem obdobju, zaradi prehoda tega delavca na zaposlitev s krajšim delovnim časom zmanjša sorazmerno glede na razliko v številu delovnih dni na teden, ki jih je ta delavec imel pred takim prehodom na krajši delovni čas in po njem.

Podpisi