



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (sedmi senat)

z dne 13. januarja 2022 *

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Listina Evropske unije o temeljnih pravicah – Člen 31(2) – Direktiva 2003/88/ES – Organizacija delovnega časa – Člen 7 – Letni dopust – Delovni čas – Nadure – Izračun delovnega časa na mesečni ravni – Neobstoj dodatka za nadure v primeru koriščenja dopusta“

V zadevi C-514/20,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) z odločbo z dne 17. junija 2020, ki je na Sodišče prispela 13. oktobra 2020, v postopku

DS

proti

Koch Personaldienstleistungen GmbH,

SODIŠČE (sedmi senat),

v sestavi I. Ziemele (poročevalka), predsednica šestega senata v funkciji predsednice sedmega senata, T. von Danwitz in A. Kumin, sodnika,

generalni pravobranilec: J. Richard de la Tour,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za DS R. Buschmann,
- za Evropsko komisijo B.-R. Killmann in D. Recchia, agenta,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

* Jezik postopka: nemščina.

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša 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).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med DS in družbo Koch Personaldienstleistungen GmbH (v nadaljevanju: Koch) glede upoštevanja dni plačanega letnega dopusta pri izračunu obsega delovnih ur, iz katerih izhaja pravica do dodatka za nadure.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 V uvodnih izjavah 4 in 5 Direktive 2003/88 je navedeno:
 - „(4) Izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu je cilj, ki ga ni mogoče obravnavati zgolj z ekonomskega vidika.
 - (5) Vsi delavci morajo imeti ustrezen počitek. [...]“
- 4 Člen 7 te direktive, naslovljen „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 [plačanega] letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.“

Nemška zakonodaja

- 5 Manteltarifvertrag für Zeitarbeit (splošna kolektivna pogodba za delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela) v različici, ki se uporablja za dejansko stanje v postopku v glavni stvari (v nadaljevanju: MTV), v točki 3.1, ki se nanaša na „delovni čas“, vsebuje ta odlomka:
 - „3.1.1. Redni mesečni delovni čas delavca, zaposlenega za polni delovni čas, znaša 151,67 ur. [...]“
 - 3.1.2. Posamični redni mesečni delovni čas je odvisen od števila delovnih dni.Mesečni delovni čas znaša:
 - [...]
 - 161 ur v mesecu, ki ima 23 delovnih dni.
 - [...]“

6 Točka 4.1.2 MTV določa:

„Dodatek za nadure se plača za opravljene ure, ki presegajo:

[...]

– 184 ur v mesecih s 23 delovnimi dnevi.

Dodatek za nadure znaša 25 %.

[...]“

Dejansko stanje v sporu o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

- 7 Avgusta 2017, v katerem je bilo 23 delovnih dni, je DS, zaposlen pri družbi Koch kot delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, s polnim delovnim časom, delal 121,75 ur v prvih 13 dneh, nato pa je preostalih 10 dni koristil plačan letni dopust, kar je ustrezalo 84,7 delovnim uram.
- 8 Ker je menil, da je treba pri določitvi števila opravljenih ur upoštevati dneve plačanega letnega dopusta, je pri nemških sodiščih vložil tožbo, s katero je predlagal, naj se družbi Koch naloži, naj mu plača dodatek v višini 25 % za 22,45 ure, torej 72,32 EUR, kar ustreza obsegu opravljenih ur, ki presega prag 184 ur.
- 9 DS je, ker je bila njegova tožba na prvi in na pritožbeni stopnji zavrnjena, vložil revizijo pri predložitvenem sodišču.
- 10 Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) navaja, da se lahko na podlagi besedila točke 4.1.2 MTV za ugotovitev, ali je delavec presegel prag urnega deleža rednega mesečnega delovnega časa, upoštevajo le opravljene ure. Izraz „opravljene ure“ namreč napotuje na pojem dejansko opravljenih delovnih ur ob izključitvi časa dopusta.
- 11 Poleg tega je namen dodatka za nadure v skladu z MTV nadomestitev za posebno delovno obremenitev, do katere ne pride med koriščenjem plačanega letnega dopusta, tako da se želi z dodatkom nagraditi delavca, ki opravlja delo preko svojih pogodbenih obveznosti. Tako naj bi bilo navedeno nadomestilo pravica, ki se pridobi z delom, ne da bi bilo mogoče upoštevati čas dopusta.
- 12 Navedeno sodišče poleg tega navaja, da bi lahko dodatek za nadure tudi delodajalce spodbujal k temu, da ne bi posegali v prosti čas delavcev, saj tako poseganje ustvarja dodatne stroške v višini 25 % pogodbeno določene urne postavke.
- 13 Vendar Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) ugotavlja, da bi določbe MTV lahko spodbujale delavce k temu, da ne vzamejo minimalnega plačanega letnega dopusta. Če bi v obravnavanem primeru DS delal med urami, ki ustrezajo plačanemu letnemu dopustu, ki ga je koristil, bi za 22,45 ur presegel delež rednega delovnega časa in bi za te ure imel pravico do dodatka v višini 25 %.

- 14 Predložitveno sodišče tako dvomi o združljivosti sistema, uvedenega z MTV – v delu, v katerem ta sistem *in fine* povzroči odvzem pravice do dodatka za nadure – s sodno prakso Sodišča, v skladu s katero se delavcev ne sme odvracati od uveljavljanja pravice do minimalnega plačanega letnega dopusta.
- 15 To sodišče v zvezi s tem meni, da je zadeva iz postopka v glavni stvari razmeroma podobna tisti, v kateri je bila izdana sodba z dne 22. maja 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351), ker se v obeh primerih finančna neugodnost ne nanaša na nadomestilo za dopust samo po sebi, ampak nastane v obdobju pred dopustom ali po njem.
- 16 Predložitveno sodišče opozarja tudi, da je Sodišče v sodbi z dne 13. decembra 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 47), presodilo, da bi bilo treba, če je delavec na podlagi pogodbe o zaposlitvi zavezan k temu, da opravlja nadurno delo, ki je pretežno predvidljivo in običajno, in je njegovo plačilo pomemben element skupnega zneska plačila, plačilo za to nadurno delo vključiti v plačo, dolgovano za čas dopusta.
- 17 Če pa bi bilo treba sodno prakso iz navedene sodbe prenesti na zadevo v glavni stvari, glede na to, da se v tej zadevi zdi, da so nadure dejansko izjemne in nepredvidljive, zneska dodatkov, dolgovanih za opravljeno nadurno delo, ne bi bilo treba vključiti v plačo, izplačano med plačanim letnim dopustom. Zato naj bi bilo logično, da se dnevi dopusta ne upoštevajo pri določitvi obsega ur, ki daje pravico do dodatka za nadure.
- 18 Nazadnje predložitveno sodišče pojasnjuje, da kolektivne pogodbe ne smejo odstopati od člena 1 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (zakon o minimalnem času dopusta za delavce (zvezni zakon o dopustu)), v skladu s katerim ima vsak delavec pravico do dopusta za vsako koledarsko leto in ki ga je treba razlagati v skladu s pravom Unije, in sicer glede na člen 31(2) Listine in člen 7(1) Direktive 2003/88.
- 19 V teh okoliščinah je Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali člen 31(2) [Listine] in člen 7 Direktive [2003/88] nasprotujeta ureditvi v kolektivni pogodbi, ki za izračun, ali in za koliko ur delavcu pripadajo dodatki za nadure, upošteva le dejanske delovne ure, ne pa tudi ur, v katerih delavec koristi svoj plačani minimalni letni dopust?“

Vprašanje za predhodno odločanje

- 20 Predložitveno sodišče z vprašanjem za predhodno odločanje v bistvu sprašuje, ali je treba člen 31(2) Listine in člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotujeta določbi kolektivne pogodbe, v skladu s katero se za ugotovitev, ali je dosežen prag delovnih ur, ki daje pravico do dodatka za nadure, ure, ki ustrezajo obdobju plačanega letnega dopusta, ki ga je koristil delavec, ne upoštevajo kot opravljene delovne ure.
- 21 Prvič, opozoriti je treba, da v skladu s členom 7(1) Direktive 2003/88 „države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov“.

- 22 Iz besedila te določbe izhaja, da so sicer države članice pristojne, da opredelijo pogoje za izvrševanje in uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta, vendar za nastanek te pravice, ki izvira neposredno iz te direktive, ne smejo določiti nobenih pogojev (sodba z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 34 in navedena sodna praksa).
- 23 Drugič, Sodišče je v zvezi s členom 7 Direktive 2003/88 presodilo, da je treba pravico do plačanega letnega dopusta vsakega delavca šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, od katerega odstopanja niso mogoča in ki ga lahko pristojni nacionalni organi izvajajo samo v mejah, izrecno navedenih v tej direktivi (sodba z dne 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, točka 28 in navedena sodna praksa).
- 24 Poleg tega pravica do plačanega letnega dopusta kot načelo socialnega prava Unije ni le posebej pomembna, ampak je tudi izrecno določena v členu 31(2) Listine, ki ji člen 6(1) PEU priznava enako pravno veljavnost, kot jo imata Pogodbi (sodba z dne 25. junija 2020, Varhoven kasationen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca SpA, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 54 in navedena sodna praksa).
- 25 Člen 7(1) Direktive 2003/88 tako odraža in konkretizira temeljno pravico do plačanega letnega dopusta, določeno v členu 31(2) Listine (glej v tem smislu sodbo z dne 8. septembra 2020, Komisija in Svet/Carreras Sequeros in drugi, C-119/19 P in C-126/19 P, EU:C:2020:676, točka 115). Medtem ko namreč zadnjenavedena določba zagotavlja pravico vsakega delavca do obdobja plačanega letnega dopusta, se s prvonavedeno določbo to načelo izvaja s tem, da se določa trajanje navedenega obdobja.
- 26 V zvezi s tem je treba opozoriti, da se spoštovanje Listine zahteva, kot je razvidno iz njenega člena 51(1), ko države članice izvajajo pravo Unije.
- 27 Ker ureditev iz postopka v glavni stvari pomeni tako izvajanje Direktive 2003/88, je treba člen 7(1) te direktive torej razlagati ob upoštevanju člena 31(2) Listine, da bi se ugotovilo, ali ta določba taki zakonodaji nasprotuje.
- 28 Tretjič, v zvezi s ciljem Direktive 2003/88 je treba opozoriti, da je v skladu z njeno uvodno izjavo 4 cilj te direktive izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu. V uvodni izjavi 5 navedene direktive pa je pojasnjeno, da morajo delavci imeti ustrezen počitek.
- 29 V tem okviru iz člena 1 Direktive 2003/88 izhaja, da ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa, zlasti glede minimalnega časa letnega dopusta.
- 30 Glede na te cilje je Sodišče presodilo, da ima pravica do letnega dopusta, določena v členu 7 Direktive 2003/88, dvojni namen, in sicer omogočiti delavcu, da se na eni strani spočije od izvajanja nalog, ki jih ima v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi, in da ima na drugi strani na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo (sodba z dne 25. junija 2020, Varhoven kasationen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca SpA, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 57 in navedena sodna praksa).
- 31 Delavec mora namreč imeti običajno na voljo dejanski počitek, da se zagotovi učinkovito varstvo njegove varnosti in njegovega zdravja (glej v tem smislu sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 23).

- 32 Iz tega sledi, da spodbude k odpovedi dopusta za počitek ali k temu, da se mu delavci odrečejo, niso v skladu s cilji pravice do plačanega letnega dopusta, ki se nanašajo zlasti na nujnost zagotovitve dejanskega počitka delavcu, da se zagotovi učinkovito varstvo njegove varnosti in njegovega zdravja. Vsako dejanje ali opustitev delodajalca, ki lahko delavca odvrne od tega, da bi izrabil letni dopust, je torej prav tako v nasprotju s ciljem pravice do plačanega letnega dopusta (sodba z dne 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, točka 49 in navedena sodna praksa).
- 33 Zato je bilo presojeno, da je pridobitev običajne plače v obdobju plačanega letnega dopusta namenjena temu, da se delavcu omogoči, da dopust, do katerega je upravičen, dejansko izrabi. Če pa je plačilo, ki je izplačano iz naslova pravice do plačanega letnega dopusta iz člena 7(1) Direktive 2003/88, nižje od običajne plače, ki jo delavec prejme v času dejanskega dela, bi ga to lahko spodbudilo k temu, da ne koristi plačanega letnega dopusta, vsaj ne v obdobjih takšnega dela, ker bi to v teh obdobjih vodilo k zmanjšanju njegovega plačila (sodba z dne 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 44 in navedena sodna praksa).
- 34 Sodišče je prav tako presodilo, da je lahko delavec odvrnjen od uveljavljanja pravice do letnega dopusta zaradi finančne izgube, tudi če do te pride z odlogom, in sicer v obdobju po obdobju letnega dopusta (glej v tem smislu sodbo z dne 22. maja 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, točka 21).
- 35 V obravnavanem primeru se zdi, da predložitveno sodišče meni, da bi lahko točka 4.1.2 MTV delavca odvrnila od uveljavljanja pravice do plačanega letnega dopusta, ker določa, da se lahko za morebitno upravičenost do dodatka za nadure pri ugotavljanju, ali je delavec presegel prag urnega deleža rednega mesečnega delovnega časa, upoštevajo le opravljene ure.
- 36 V zvezi s tem je iz predložitvene odločbe razvidno, da je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari delala 121,75 ur v prvih 13 delovnih dneh avgusta 2017, nato pa preostalih 10 delovnih dni tega meseca koristila letni dopust. Če pa bi v teh zadnjih 10 dneh delala, bi poleg 121,75 ur opravila 84,7 delovnih ur, tako da bi – s pridržkom preverjanj, ki jih mora opraviti predložitveno sodišče – obseg delovnih ur, opravljenih v navedenem mesecu, znašal 206,45 in bi za 22,45 ur presegel prag količine opravljenih delovnih ur, ki daje pravico do dodatka za nadure.
- 37 Ker pa je v skladu s točko 4.1.2 MTV referenčna enota za določitev praga obsega ur, ki se upošteva za dodatek za nadure, določena mesečno, je to, da je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari koristila dneve letnega dopusta v mesecu, v katerem je opravila nadure, na podlagi te točke 4.1.2 povzročilo, da mesečni prag 184 ur ni bil dosežen.
- 38 V teh okoliščinah je to, da je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari uveljavljala pravico do dopusta, povzročilo, da je bilo plačilo, prejeto za avgust 2017, nižje od tistega, ki bi ga prejela, če v tem mesecu ne bi koristila dopusta.
- 39 Prav tako bi lahko, če bi delavec koristil dopust na začetku meseca, uporaba kolektivne pogodbe iz postopka v glavni stvari povzročila tudi zmanjšanje plačila za ta mesec, saj bi se lahko nadure, ki jih je delavec morda opravil po dopustu, izničile z dnevi dopusta, ki so bili izkoriščeni na začetku meseca. Kot pa je bilo opozorjeno v točki 34 te sodbe, lahko finančna izguba, do katere pride z odlogom, in sicer v obdobju po obdobju letnega dopusta, delavca odvrne od uveljavljanja pravice do letnega dopusta (glej v tem smislu sodbo z dne 22. maja 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, točka 21).

- 40 Zato lahko mehanizem upoštevanja delovnih ur, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, v skladu s katerim lahko koriščenje dopusta povzroči znižanje plače delavca, ker se mu odvzame dodatek, določen za dejansko opravljene nadure, delavca odvrne od uveljavljanja pravice do plačanega letnega dopusta v mesecu, v katerem je opravil nadure, kar mora predložitveno sodišče preveriti v postopku v glavni stvari.
- 41 Kot pa je bilo opozorjeno v točki 32 te sodbe, je vsako dejanje ali opustitev delodajalca, ki lahko delavca odvrne od tega, da bi izrabil letni dopust, v nasprotju s ciljem pravice do plačanega letnega dopusta.
- 42 Te ugotovitve ne more omajati okoliščina, ki jo je navedlo predložitveno sodišče, da je pridobitev pravice do dodatka za nadure v skladu s točko 4.1.2 MTV povezana z dejansko „opravljenimi“ delovnimi urami. S pridržkom preverjanj, ki jih mora v zvezi s tem opraviti to sodišče, namreč ni sporno, da je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari opravila nadure, za katere bi se moral upoštevati dodatek v višini 25 %, vendar je bila pravica do dodatka za nadure izničena, ker je referenčna enota za določitev praga obsega ur, ki se upošteva za tak dodatek, določena mesečno in ker je tožeča stranka uveljavljala pravico do plačanega letnega dopusta v mesecu, v katerem je opravila nadure.
- 43 Poleg tega je Sodišče v zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 13. decembra 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 47), kot je navedlo predložitveno sodišče, obravnavalo vprašanje, ali je treba nadure, ki jih je opravil delavec, upoštevati pri izračunu običajne plače, dolgovane iz naslova plačanega letnega dopusta iz člena 7(1) Direktive 2003/88, in tako pogojev za upoštevanje teh nadur za določitev te običajne plače, da bi imel delavec med tem dopustom na voljo finančne razmere, ki so primerljive s tistimi, do katerih je upravičen med opravljanjem svojega dela.
- 44 To vprašanje pa je treba razlikovati od vprašanja v zvezi s pragom za obveznost plačila dodatka za nadure, ki jih je delavec dejansko opravil v nekem mesečnem obdobju, kakršno je to, ki je predmet obravnavane zadeve, tako da pogoji, ki jih je Sodišče določilo v točki 47 te sodbe v zvezi z običajnim plačilom iz naslova plačanega letnega dopusta, v obravnavanem primeru niso upoštevni.
- 45 Zato mehanizem upoštevanja delovnih ur, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, ni združljiv s pravico do plačanega letnega dopusta, določeno v členu 7(1) Direktive 2003/88.
- 46 Iz vseh zgoraj navedenih preudarkov izhaja, da je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 v povezavi s členom 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotuje določbi kolektivne pogodbe, v skladu s katero se za ugotovitev, ali je dosežen prag delovnih ur, ki daje pravico do dodatka za nadure, ure, ki ustrezajo obdobju plačanega letnega dopusta, ki ga je koristil delavec, ne upoštevajo kot opravljene delovne ure.

Stroški

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

Iz teh razlogov je Sodišče (sedmi senat) razsodilo:

Člen 7(1) Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa v povezavi s členom 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah je treba razlagati tako, da nasprotuje določbi kolektivne pogodbe, v skladu s katero se za ugotovitev, ali je dosežen prag delovnih ur, ki daje pravico do dodatka za nadure, ure, ki ustrezajo obdobju plačanega letnega dopusta, ki ga je koristil delavec, ne upoštevajo kot opravljene delovne ure.

Podpisi