



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (šesti senat)

z dne 11. novembra 2015 *

„Predhodno odločanje — Socialna politika — Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom — Organizacija delovnega časa — Direktiva 2003/88/ES — Pravica do plačanega letnega dopusta — Izračun pravice do letnega dopusta v primeru povečanja števila delovnih ur — Razlaga načela pro rata temporis“

v zadevi C-219/14,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Employment Tribunal Birmingham (delovno sodišče v Birminghamu, Združeno kraljestvo) z odločbo z dne 23. aprila 2014, ki je prispela na Sodišče 6. maja 2014, v postopku

Kathleen Greenfield

proti

The Care Bureau Ltd,

SODIŠČE (šesti senat),

v sestavi F. Biltgen (poročevalec), predsednik desetega senata, v funkciji predsednika šestega senata, A. Borg Barthet in S. Rodin, sodnika,

generalni pravobranilec: M. Szpunar,

sodna tajnica: L. Hewlett, administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 17. septembra 2015,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za The Care Bureau Ltd I. Pettifer, solicitor,
- za vlado Združenega kraljestva L. Christie, agent, skupaj z G. Facenno, barrister,
- za špansko vlado A. Gavela Llopis, agentka,
- za nizozemsko vlado M. Bulterman in M. de Ree, agentki,
- za poljsko vlado B. Majczyna, agent,
- za Evropsko komisijo M. van Beek in J. Enegren, agenta,

* Jezik postopka: angleščina.

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

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago določbe 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, ki je bil sklenjen 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 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 na razlago 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 K. Greenfield in družbo The Care Bureau Ltd (v nadaljevanju: Care) glede izračuna denarnega nadomestila za neizkoriščen letni dopust, do katerega K. Greenfield meni, da je upravičena po prenehanju svojega delovnega razmerja.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Določba 4 okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, 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 Določba 6, točka 1, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom določa:

„Države članice in/ali socialni partnerji lahko ohranijo ali sprejmejo predpise, ki so za delavce ugodnejši od zapisanih v tem sporazumu.“
- 5 V uvodni izjavi 5 Direktive 2003/88 je navedeno:

„Vsi delavci morajo imeti ustrezen počitek. Pojem ‚počitek‘ je treba izraziti v časovnih enotah, to je v dnevih, urah in/ali njihovih delih. Delavcem Skupnosti je treba zagotoviti minimalni dnevni, tedenski in letni počitek ter ustrezne odmore. V tem smislu je treba določiti tudi zgornjo mejo tedenskega delovnega časa.“
- 6 Člen 7 Direktive 2003/88, 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 letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.“

7 Člen 15 te direktive, naslovljen „Ugodnejše določbe“, določa:

„Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali uvajajo zakone, podzakonske ali upravne akte, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev, ali da olajšujejo ali dopuščajo izvajanje kolektivnih pogodb ali sporazumov, sklenjenih med socialnimi partnerji, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev.“

8 Člen 17 Direktive 2003/88 določa, da lahko države članice odstopajo od nekaterih določb te direktive. Vendar nikakor ne morejo odstopiti od njenega člena 7.

Pravo Združenega kraljestva

9 Uredba iz leta 1998 o delovnem času (Working Time Regulations 1998, SI 1998/1833), kakor je bila spremenjena z uredbo iz leta 2007 o spremembi (Working Time (Amendment) Regulations 2007, SI 2007/2079, v nadaljevanju: uredba o delovnem času), v členu 13, ki se nanaša na letni dopust, določa:

„1. Brez poseganja v odstavek 5 je delavec upravičen do štirih tednov letnega dopusta v vsakem referenčnem letu.

[...]

5. Če se delavec zaposli po začetku njegovega prvega referenčnega leta za dopust (v skladu z ustreznim dogovorom), ima v tem referenčnem letu pravico do dopusta, ki ustreza deležu obdobja iz [odstavka 1], ki je sorazmeren z deležem referenčnega leta, preostalim ob začetku njegove zaposlitve.“

10 Člen 13a uredbe o delovnem času določa:

„1. Brez poseganja v člen 26a(3) in (5) je delavec v vsakem referenčnem letu upravičen do dodatnega obdobja dopusta, ki je določeno v skladu z odstavkom 2.

2. Dodatno obdobje dopusta, do katerega je delavec upravičen na podlagi odstavka 1, traja:

- (a) v celotnem referenčnem letu, ki se je začelo najprej 1. oktobra 2007, vendar pred 1. aprilom 2008, 0,8 tedna;
- (b) v celotnem referenčnem letu, ki se je začelo pred 1. oktobrom 2007, del 0,8 tedna, ki je sorazmeren z delom leta, ki se je začel 1. oktobra 2007 in končal do konca tega referenčnega leta;
- (c) v celotnem referenčnem letu, ki se je začelo 1. aprila 2008, 0,8 tedna;
- (d) v celotnem referenčnem letu, ki se je začelo po 1. aprilu 2008, vendar pred 1. aprilom 2009, 0,8 tedna in dodaten del 0,8 tedna, ki je sorazmeren delu leta, ki se je začel 1. aprila 2009 in končal do konca tega referenčnega leta;
- (e) v celotnem referenčnem letu, ki se je začelo najprej 1. aprila 2009, 1,6 tedna;

3. Vse pravice iz odstavka 2 in člena 13(1) so omejene na 28 dni.

4. Za namene tega člena se referenčno leto delavca začne istega dne, kot se začne referenčno leto delavca za namene člena 13.

5. Če se delavec zaposli po začetku njegovega prvega referenčnega leta za dopust, ima v tem letu pravico do dodatnega dopusta, ki ustreza deležu obdobja iz odstavka 2, ki je sorazmeren z deležem referenčnega leta, preostalim ob začetku njegove zaposlitve.

[...]“

11 Člen 14 uredbe o delovnem času določa:

„1. Ta člen se uporablja, če:

(a) delovno razmerje delavca preneha v času trajanja njegovega referenčnega leta za dopust in

(b) se na dan, ko prenehanje začne veljati (dan prenehanja pogodbe), delež dopusta, ki ga je delavec izrabil v primerjavi s tistim, do katerega je v referenčnem letu upravičen v skladu s [členom 13 in členom 13a], razlikuje od deleža referenčnega leta, ki je že potekel.

2. Če je delež dopusta, ki ga je delavec izrabil, manjši od deleža referenčnega leta, ki je že potekel, mora delodajalec v skladu z odstavkom 3 delavcu plačati denarno nadomestilo.

3. Plačilo, ki ga je treba plačati v skladu z odstavkom 2, pomeni

(a) znesek, ki je za namene tega člena določen s posebno pogodbo, ali

(b) če ni določb posebne pogodbe, ki bi se uporabile, vsota, ki ustreza znesku, ki bi ga bilo treba plačati delavcu v skladu s členom 16 za dopust, izračunan po enačbi $(A \times B) - C$: A pomeni dopust, do katerega je delavec upravičen v skladu s [členom 13 in členom 13a]; B pomeni delež referenčnega leta delavca, ki je potekel pred dnem prenehanja pogodbe, in C pomeni dopust, ki ga je delavec izrabil od začetka referenčnega leta do dne prenehanja pogodbe.

4. Posebna pogodba lahko določa, da delavec, če je delež dopusta, ki ga je izrabil, večji od deleža referenčnega leta, ki je potekel, delodajalcu povrne škodo z nadomestilom, z dodatnim delom ali kako drugače.“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

12 K. Greenfield je bila v družbi Care zaposlena od 15. junija 2009. Delo je opravljala na podlagi pogodbe o zaposlitvi, v kateri je bil določen tedensko različen raspored delovnih ur in dni. Plačilo za posamezne tedne se je razlikovalo glede na število opravljenih delovnih dni in ur.

13 K. Greenfield je bila v skladu s pravom Združenega kraljestva in pogodbo o zaposlitvi upravičena do 5,6 tedna dopusta na leto. Referenčno leto za izračun njenega dopusta se je začelo 15. junija.

14 K. Greenfield je družbo Care zapustila 28. maja 2013. Ni sporno, da je izrabila 7 dni plačanega dopusta v zadnjem referenčnem letu. Skupaj je opravila 1 729,5 delovne ure in bila upravičena do plačanega dopusta v skupnem trajanju 62,84 ure.

15 K. Greenfield je teh 7 dni plačanega dopusta izrabila julija 2012. Neposredno pred tem dopustom je 12 tednov delala po razporedu en dan na teden.

- 16 K. Greenfield je z avgustom 2012 začela delati po razporedu 12 dni dela in 2 dni počitka, ki ju je izrabila vsak drugi konec tedna. Ta razpored je ustrezal povprečju 41,1 delovne ure na teden. Družba Care je določila, da se vse delovne ure K. Greenfield, vključno z dodatnimi opravljenimi urami, uporabijo za izračun pravice do plačanega letnega dopusta zadevne osebe.
- 17 K. Greenfield je novembra 2012 zaprosila za en teden plačanega dopusta. Družba Care jo je obvestila, da je glede na dni dopusta, ki jih je izrabila med junijem in julijem 2012, izčrpala svojo pravico do plačanega letnega dopusta. Pravica do plačanega dopusta naj bi se izračunala na dan začetka koriščenja dopusta in to na podlagi delovnega razporeda v 12 tednih pred začetkom koriščenja dopusta. Ker je K. Greenfield dopust začela koristiti v trenutku, v katerem je opravljala delo en dan na teden, naj bi tako izrabljen dopust ustrezal 7 tednom plačanega dopusta in zato naj bi izčrpala svojo pravico do plačanega letnega dopusta.
- 18 Ker je K. Greenfield menila, da je upravičena do nadomestila za neizrabljen plačani dopust, je proti svojemu delodajalcu vložila tožbo pri Employment Tribunal Birmingham (delovno sodišče v Birminghamu), ki je njenemu zahtevku ugodilo.
- 19 Družba Care je 29. avgusta 2013 Employment Tribunal Birmingham (delovno sodišče v Birminghamu) zaprosila za pisno obrazložitev. To sodišče je 8. oktobra 2013 predlagalo ponovni pregled svoje odločbe z obrazložitvijo, da je pravni položaj dovolj negotov za to, da bi se lahko pri Sodišču vložil predlog za sprejetje predhodne odločbe. Potem ko sta stranki predložili pisna stališča, pa je Employment Tribunal Birmingham (delovno sodišče v Birminghamu) vseeno ugotovilo, da tak predlog ni potreben, in je svojo odločbo pisno obrazložilo.
- 20 Družba Care je 19. decembra 2013 zoper to odločbo vložila pritožbo pri Employment Appeal Tribunal (drugostopenjsko sodišče za delovnopravne zadeve), ki je prekinilo odločanje do izdaje odločbe Employment Tribunal Birmingham (delovno sodišče v Birminghamu).
- 21 Medtem je družba Care 12. decembra 2013 Employment Tribunal Birmingham (delovno sodišče v Birminghamu) predlagala, naj ponovno pregleda svojo sodbo. To sodišče je ugodilo temu predlogu na obravnavi 24. februarja 2014 in je to sodbo po eni strani razveljavilo zaradi napake pri izračunu, ki jo je vsebovala, in po drugi zato, da bi pri Sodišču vložilo predlog za sprejetje predhodne odločbe.
- 22 K. Greenfield je pred Employment Tribunal Birmingham (delovno sodišče v Birminghamu) trdila, da nacionalno pravo v povezavi s pravom Unije določa, da je treba že pridobljeni in izrabljeni dopust po povečanju števila delovnih ur, na primer pri prehodu z dela s krajšim delovnim časom na delo s polnim delovnim časom, za nazaj preračunati in prilagoditi tako, da je sorazmeren z novim številom delovnih ur in ne s številom delovnih ur, ki so se opravljale na dan začetka njegovega koriščenja.
- 23 Družba Care trdi, da pravo Unije ne določa te možnosti novega izračuna in da državam članicam torej ni treba uvesti take prilagoditve v nacionalnem pravu.
- 24 Ker je Employment Tribunal Birmingham (delovno sodišče v Birminghamu) dvomilo o tem, kako je treba pravo Unije razlagati v zadevi, ki mu je bila predložena, je prekinilo postopek in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:
- „1. Ali je treba ‚načelo *pro rata temporis*‘, kot je določeno v določbi 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, razlagati tako, da mora biti posledica določbe nacionalnega prava, kot so členi 13, 13A in 14 uredbe o delovnem času, to, da je treba v okoliščinah povečanja števila delovnih ur delavca že pridobljeni dopust prilagoditi sorazmerno z novim številom delovnih ur, kar pomeni, da se delavcu, ki poveča število delovnih ur, pridobljeni dopust preračuna v skladu s povečanjem števila delovnih ur?

2. Ali je treba bodisi določbo 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom bodisi člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje temu, da bi bila posledica določbe nacionalnega prava, kot so členi 13, 13A in 14 uredbe o delovnem času, to, da je treba v okoliščinah povečanja števila delovnih ur delavca že pridobljeni dopust prilagoditi sorazmerno z novim številom delovnih ur, kar pomeni, da se delavcu, ki poveča število delovnih ur, pridobljeni dopust preračuna v skladu s spremenjenim številom delovnih ur?
3. Če je odgovor na prvo in/ali drugo vprašanje pritrdilen, ali se preračun nanaša zgolj na del referenčnega leta za izračun dopusta, v katerem je delavec imel povečano število delovnih ur, ali pa se nanaša na katero drugo obdobje?
4. Ali je treba pri izračunu dopusta, ki ga je delavec izrabil, bodisi določbo 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom bodisi člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da morata biti posledica določbe nacionalnega prava, kot so členi 13, 13A in 14 uredbe o delovnem času, različna pristopa glede na to, ali gre za izračun nadomestila za preostanek letnega dopusta delavca ob prenehanju delovnega razmerja ali za izračun preostalega letnega dopusta delavca, ki ostaja v delovnem razmerju?
5. Če je odgovor na četrto vprašanje pritrdilen, v čem se morata ta pristopa razlikovati?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo, drugo in tretje vprašanje

- 25 Predložitveno sodišče s prvim, drugim in tretjim vprašanjem, ki jih je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom in člen 7 Direktive 2003/88 o organizaciji delovnega časa razlagati tako, da države članice v primeru povečanja delovnih ur, ki jih opravi delavec, morajo ali ne smejo določiti, da se pravica do že pridobljenega in morda izrabljenega plačanega letnega dopusta preračuna, po potrebi za nazaj, glede na novi delovni raspored tega delavca, če pa bi bilo treba nov izračun opraviti, ali se ta nanaša le na obdobje, v katerem se je delovni čas navedenega delavca povečal, ali na celotno referenčno obdobje.
- 26 Glede tega je treba opozoriti, da je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso pravico do plačanega letnega dopusta vsakega delavca šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, od katerega odstopanja niso mogoča in ki ga morajo pristojni nacionalni organi izvajati samo v izrecno določenih mejah (glej zlasti sodbi BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, točka 43, in Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, točka 28).
- 27 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 veljavo, kot jo imata Pogodbi (glej med drugim sodbo Heimann in Toltschin, C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 22 in navedena sodna praksa).
- 28 Poleg tega iz navedene sodne prakse izhaja, da pravice do plačanega letnega dopusta ni mogoče razlagati ozko (glej med drugim sodbi Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, točka 29, ter Heimann in Toltschin, C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 23 in navedena sodna praksa).
- 29 Med drugim ni sporno, da je cilj pravice do plačanega letnega dopusta omogočiti delavcu, da se spočije od izvajanja nalog, ki jih ima v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi (sodba KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, točka 31). Zato pravica do plačanega letnega dopusta nastane in jo je treba izračunati glede na delovni raspored, določen s pogodbo o zaposlitvi.

- 30 Glede, prvič, časovne enote, na podlagi katere mora biti ta izračun opravljen, je treba poudariti, da je v Direktivi 2003/88 za maksimalni tedenski delovni čas uporabljena enota „ura“.
- 31 Poleg tega zakonodajalec Evropske unije, kot je razvidno iz uvodne izjave 5 Direktive 2003/88, meni, da mora biti pojem počitka, uporabljen v tej direktivi, zlasti pojem letnega počitka, izražen v dnevih, urah in/ali njihovih delih.
- 32 Iz tega sledi, da mora biti izračun pravice do plačanega letnega dopusta v smislu Direktive 2003/88 opravljen glede na opravljene delovne dni, ure in/ali njihove dele, določene s pogodbo o zaposlitvi.
- 33 Glede, drugič, delovnega obdobja, na katero se pravica do plačanega letnega dopusta nanaša, in morebitnih posledic, ki jih lahko ima ali jih mora imeti sprememba delovnega razporeda glede števila opravljenih delovnih ur na obseg že nastale pravice do dopusta po eni strani in na časovno uresničevanje te pravice po drugi, je treba spomniti, da v skladu z ustaljeno sodno prakso izraba letnega dopusta po obdobju, v katerem je nastala pravica do navedenega dopusta, nikakor ni povezana z delovnim časom delavca v tem poznejšem obdobju (sodba *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, točka 32).
- 34 Sodišče je tudi že razsodilo, da 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 obdobju opravljanja dela s polnim delovnim časom (sodba *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, C-486/08, EU:C:2010:215, točka 32, in sklep *Brandes*, C-415/12, EU:C:2013:398, točka 30).
- 35 Iz tega je razvidno, da je treba v zvezi z nastankom pravice do plačanega letnega dopusta razlikovati med obdobji, v katerih je delavec opravljal delo po različnih delovnih razporedih, pri čemer je treba število enot letnega počitka, ki so nastale glede na število opravljenih enot dela, izračunati za vsako obdobje posebej.
- 36 Te ugotovitve ne omajajo uporaba načela *pro rata temporis*, določenega v določbi 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom.
- 37 Kot je Sodišče namreč že razsodilo, je sicer uporaba tega načela primerna za dodelitev letnega dopusta za obdobje zaposlitve s krajšim delovnim časom, saj je za tako obdobje zmanjšanje pravice do letnega dopusta v primerjavi s pravico, dodeljeno za obdobje zaposlitve s polnim delovnim časom, upravičeno iz objektivnih razlogov, vendar navedenega načela ni mogoče uporabiti za nazaj za pravico do letnega dopusta, pridobljeno v obdobju zaposlitve s polnim delovnim časom.
- 38 Če pa torej določba 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom in določbe člena 7 Direktive 2003/88 ne zahtevajo od držav članic, da ponovno izračunajo že nastalo pravico do letnega dopusta, če se poveča število opravljenih delovnih ur delavca, pa tudi ne nasprotujejo temu, da države članice sprejmejo ugodnejše določbe za delavce in opravijo tak preračun.
- 39 Kot namreč izhaja iz določbe 6, točka 1, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom in člena 15 Direktive 2003/88, ta akta, s katerima je uvedeno zgolj minimalno varstvo nekaterih delavskih pravic, ne posegata v možnost držav članic in socialnih partnerjev, da uporabijo ali sprejmejo določbe, ki so za delavce ugodnejše, in predpišejo tak preračun pravice do plačanega letnega dopusta.
- 40 Dodati pa je treba, da to, da je treba razlikovati med različnimi delovnimi razporedi za nastanek pravice do plačanega letnega dopusta, ne vpliva na izvrševanje pridobljenih pravic. Kot je razvidno iz sodne prakse, je mogoče letni dopust, pridobljen v referenčnem obdobju, izrabiti v poznejšem obdobju in pridobljeni čas počitka ne izgubi smisla glede na pozitivni učinek plačanega letnega dopusta za varnost in zdravje delavca, če ni izrabljen v obdobju, v katerem je nastal in v katerem je navedeni delavec

opravljal delo s polnim delovnim časom, temveč v poznejšem obdobju, v katerem je opravljal delo s krajšim delovnim časom (glej med drugim sodbo *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, EU:C:2006:244, točka 30, in sodbo *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, točka 32).

- 41 Enako ugotovitev je treba *a fortiori* sprejeti, če dopust ni izrabljen v obdobju, v katerem je nastal in v katerem je delavec opravljal delo s krajšim delovnim časom, temveč v poznejšem obdobju, v katerem je opravljal delo s polnim delovnim časom.
- 42 Glede, tretjič, obdobja, na katero se mora nanašati novi izračun pravice do plačanega letnega dopusta, če se, kot v zadevi v glavni stvari, število delovnih ur delavca, katerega pravica do plačanega letnega dopusta je nastala v obdobju opravljanja dela s krajšim delovnim časom, poveča in ta preide na polni delovni čas, je treba poudariti, da je treba, kot je razvidno iz točke 35 te sodbe, za vsako obdobje posebej izračunati število enot letnega počitka, ki so bile pridobljene glede na število enot opravljanja dela.
- 43 V položaju, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, pravo Unije tako zahteva, da se pravica do plačanega letnega dopusta preračuna, samo kar zadeva obdobje opravljanja dela, v katerem se je povečalo število delovnih ur delavca. Enote plačanega letnega dopusta, ki so bile že izrabljene v obdobju opravljanja dela s krajšim delovnim časom in ki presegajo pravico do plačanega letnega dopusta, ki je bila pridobljena v istem obdobju, je treba odšteti od pravic, ki so bile na novo pridobljene v obdobju, v katerem se je povečalo število delovnih ur delavca.
- 44 Glede na vse zgoraj navedeno je treba na prvo, drugo in tretje vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom in člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da državam članicam v primeru povečanja delovnih ur, ki jih opravi delavec, ni treba določiti, da se pravica do že pridobljenega in morda izrabljenega plačanega letnega dopusta preračuna za nazaj glede na novi delovni raspored navedenega delavca. Novi izračun pa je treba opraviti za obdobje, v katerem se je delovni čas povečal.

Četrto in peto vprašanje

- 45 Predložitveno sodišče s četrnim in petim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba določbo 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom in člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da se izračun pravice do plačanega letnega dopusta opravi po drugačnih načelih glede na to, ali gre za določitev nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust v primeru prenehanja delovnega razmerja ali za določitev preostanka pravice do plačanega letnega dopusta v primeru ohranitve delovnega razmerja.
- 46 Za odgovor na to vprašanje je treba najprej ugotoviti, da kot izhaja iz odgovora na prvo, drugo in tretje vprašanje in drugače od tega, kar se zdi, da predlaga predložitveno sodišče, okoliščina, da je treba pravico do plačanega letnega dopusta izračunati med delovnim razmerjem ali po njegovem prenehanju, nikakor ne vpliva na podrobna pravila za ta izračun.
- 47 Nato je treba pojasniti, da je izračun pravice do plačanega letnega dopusta samostojen v primerjavi z izračunom denarnega nadomestila delavcu za neizrabljen plačani letni dopust, saj je treba, da bi se lahko to določilo, najprej izračunati obseg te pravice.
- 48 Nazadnje je treba opozoriti, da z nobeno določbo Direktive 2003/88 ni izrecno določeno, kako je treba izračunati denarno nadomestilo za minimalna obdobja plačanega letnega dopusta, če delovno razmerje preneha (sodba *Schultz-Hoff* in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 57).
- 49 Glede tega je treba ugotoviti, da v okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom ni navedeno nič o pravilih za izračun tega nadomestila.

- 50 Vendar v skladu s sodno prakso Sodišča izraz „plačan letni dopust“ iz člena 7(1) Direktive 2003/88 pomeni, da se mora med letnim dopustom v smislu te direktive plačevanje ohraniti in, drugače povedano, da mora delavec za to obdobje počitka prejeti običajno plačo (sodba Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 58).
- 51 Sodišče je razsodilo tudi, da mora biti – kadar gre za delavca, ki iz razlogov, za katere ne odgovarja, ni mogel izvršiti pravice do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja – denarno nadomestilo, do katerega ima pravico, izračunano tako, da je navedeni delavec postavljen v položaj, ki je primerljiv s tistim, v katerem bi bil, če bi izvršil navedeno pravico med trajanjem delovnega razmerja. Iz tega sledi, da so običajni osebni prejemki delavca, ki jih je treba ohraniti med obdobjem počitka, ki ustreza plačanemu letnemu dopustu, prav tako odločilni za izračun denarnega nadomestila za neizkoriščen letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja (sodba Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 61).
- 52 Zato je treba denarno nadomestilo za neizrabljen plačani letni dopust izračunati v skladu s podrobnimi pravili, kakršna se uporabijo za izračun običajnih osebnih prejemkov, čas tega izračuna pa načeloma ni upošteven.
- 53 Vendar ni izključeno, da lahko čas, v katerem je treba opraviti ta izračun, vpliva na podrobna pravila za ta izračun.
- 54 Kot je namreč razvidno iz sodne prakse Sodišča, je za določitev običajnih osebnih prejemkov, kadar so osebni prejemki sestavljeni iz več elementov, potrebna posebna analiza. V takem položaju mora nacionalno sodišče v skladu z načeli iz sodne prakse presoditi, ali se na podlagi povprečja iz referenčnega obdobja, ki se šteje za reprezentativno, z metodami za izračun običajnih osebnih prejemkov in denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust uresničuje cilj iz člena 7 Direktive 2003/88 (glej v tem smislu sodbo Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, točka 34).
- 55 Čeprav iz spisa, predloženega Sodišču, ne izhaja, da bi bili osebni prejemki K. Greenfield sestavljeni iz več elementov, pa je razvidno, da je posebna analiza, podobna tisti, ki je opisana v prejšnji točki te sodbe, vseeno potrebna, zlasti če bi se višina dolgovanj osebnih prejemkov med letnim dopustom in višina nadomestila za neizrabljen dopust razlikovali zaradi sprememb – časovnih in povezanih z enoto delovnega časa – osebnih prejemkov K. Greenfield.
- 56 V zadevi v glavni stvari mora zato nacionalno sodišče preveriti, ali so bili osebni prejemki K. Greenfield sestavljeni iz več elementov oziroma ali so se v zadnjem delovnem letu zadevne osebe spreminjali glede na enoto delovnega časa, na katero so bili vezani, da bi ugotovilo, ali je metoda za izračun denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust, določena z nacionalnim pravom, v skladu s pravili in merili, ki jih je določilo Sodišče s sodno prakso, in s ciljem iz člena 7 Direktive 2003/88.
- 57 Glede na zgoraj navedeno je treba na četrto in peto vprašanje odgovoriti, da je treba določbo 4, točka 2, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom in člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da je treba pravico do plačanega letnega dopusta izračunati po enakih načelih, če gre za določitev nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust v primeru prenehanja delovnega razmerja ali za določitev preostanka pravice do plačanega letnega dopusta v primeru ohranitve delovnega razmerja.

Stroški

- 58 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 (šesti senat) razsodilo:

1. 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, in člen 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da državam članicam v primeru povečanja delovnih ur, ki jih opravi delavec, ni treba določiti, da se pravica do že pridobljenega in morda izrabljenega plačanega letnega dopusta preračuna za nazaj glede na novi delovni raspored navedenega delavca. Novi izračun pa je treba opraviti za obdobje, v katerem se je delovni čas povečal.
2. Določbo 4, točka 2, tega okvirnega sporazuma in člen 7 Direktive 2003/88 je treba razlagati tako, da je treba pravico do plačanega letnega dopusta izračunati po enakih načelih, če gre za določitev nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust v primeru prenehanja delovnega razmerja ali za določitev preostanka pravice do plačanega letnega dopusta v primeru ohranitve delovnega razmerja.

Podpisi