



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (peti senat)

z dne 13. marca 2019 *

„Predhodno odločanje – Prosto gibanje delavcev – Člen 45 PDEU – Uredba (EU) št. 492/2011 – Člen 7(1) – Prepoved diskriminacije na podlagi državljanstva – Pravica do plačanega letnega dopusta glede na delovno dobo delavca pri delodajalcu – Delno upoštevanje obdobja zaposlitve, dopolnjenih pri drugih delodajalcih – Socialno pravo – Razlike med ureditvami in zakonodajami držav članic“

V zadevi C-437/17,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče, Avstrija) z odločbo z dne 29. junija 2017, ki je na Sodišče prispela 19. julija 2017, v postopku

Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

proti

EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH,

SODIŠČE (peti senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik Sodišča v funkciji predsednika petega senata, F. Biltgen in E. Levits (poročevalec), sodnika,

generalni pravobranilec: H. Saugmandsgaard Øe,

sodna tajnica: V. Giacobbo-Peyronnel, administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 3. maja 2018,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH S. Ameshofer, G. Storch in R. Storch, Rechtsanwälte, skupaj s K. Mayrom, izvedencem,
- za EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH F. Marhold, Rechtsanwalt,
- za avstrijsko vlado G. Hesse, agent,
- za Evropsko komisijo M. Kellerbauer in D. Martin, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 25. julija 2018

* Jezik postopka: nemščina.

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 45 PDEU in člena 7(1) Uredbe (EU) št. 492/2011 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. aprila 2011 o prostem gibanju delavcev v Uniji (UL 2011, L 141, str. 1).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (svet delavcev družbe EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, v nadaljevanju: svet delavcev družbe Eurothermen) in EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (v nadaljevanju: Eurothermen), ker so se pri določitvi pravice delavcev družbe Eurothermen do plačanega letnega dopusta le delno upoštevala prejšnja obdobja zaposlitve, ki so jih ti delavci dopolnili pri drugih delodajalcih.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Člen 7(1) Uredbe št. 492/2011 določa:

„Delavec, ki je državljan države članice, na ozemlju drugih držav članic zaradi njegovega državljanstva ne sme biti obravnavan drugače kot domači delavci v zvezi z zaposlitvenimi in delovnimi pogoji, predvsem glede plačila, odpustitve in, če postane brezposeln, glede vrnitve na delovno mesto ali ponovne zaposlitve.“

Avstrijsko pravo

- 4 Člen 2(1) Urlaubsgesetz (zakon o dopustu) z dne 7. julija 1976 (BGBl. 1976/390, kakor je bil objavljen v BGBl. I, 2013/3, v nadaljevanju: UrlG) določa:

„Delavec ima za vsako delovno leto pravico do neprekinjenega plačanega dopusta. Dopust traja v primeru delovne dobe, krajše od 25 let, 30 delovnih dni, in se po dopolnjenem 25. letu zviša na 36 delovnih dni.“

- 5 Člen 3 UrlG določa:

„1. Pri izračunu dopusta se upoštevajo obdobja zaposlitve pri istem delodajalcu, ki niso bila prekinjena za več kot tri mesece.

[...]

2. Pri določitvi trajanja dopusta se upošteva:

- (1) vsako obdobje zaposlitve na nacionalnem ozemlju [...] v okviru drugega delovnega razmerja, ki je bilo vsakič sklenjeno za najmanj šest mesecev;

[...]

3. Obdobja na podlagi odstavka 2, točka 1, [...] se upoštevajo skupaj največ v obsegu petih let [...]

[...]“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

- 6 Eurothermen je družba, ki je dejavna v turističnem sektorju. Sedež ima v Bad Schallerbachu (Avstrija) in zaposluje nekaj delavcev, ki so prejšnja obdobja zaposlitve dopolnili pri drugih delodajalcih na ozemlju držav članic, in ne na ozemlju Republike Avstrije.
- 7 Svet delavcev družbe Eurothermen je kot organ, pristojen za zaposlene v tej družbi, vložil tožbo na podlagi posebnega postopka, določenega v členu 54(1) Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (zakon o pristojnostih in postopku na področju socialne varnosti in delovnega prava) z dne 7. marca 1985 (BGBl. 104/1985).
- 8 Ta tožba, vložena zoper družbo Eurothermen, se nanaša na pravico delavcev te družbe do plačanega letnega dopusta, ki so prejšnja obdobja zaposlitve dopolnili pri drugih delodajalcih na ozemlju držav članic, in ne na ozemlju Republike Avstrije.
- 9 Po mnenju sveta delavcev družbe Eurothermen dejstvo, da člen 3(2), točka 1, in (3) UrlG upoštevanje prejšnjih obdobj zaposlitve, ki so bila dopolnjena pri drugih delodajalcih s sedežem v drugih državah članicah, omejuje na pet let, pomeni omejitev prostega gibanja delavcev, ki je zagotovljeno v členu 45 PDEU.
- 10 Ta svet navaja, da je treba v skladu s pravom Unije ta prejšnja obdobja zaposlitve vračunati v celoti, tako da ima vsak delavec, ki ima skupno 25 let poklicnih izkušenj, pravico do šestega tedna dopusta v skladu s členom 2(1) UrlG.
- 11 Tožbo, ki jo je vložil svet delavcev družbe Eurothermen, je na prvi stopnji zavrnilo Landesgericht Wels (deželno sodišče v Welsu, Avstrija), na pritožbeni stopnji pa Oberlandesgericht Linz (višje deželno sodišče v Linzu, Avstrija).
- 12 Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče, Avstrija), ki mu je predložena kasacijska pritožba, se porajajo dvomi o tem, ali ureditev, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, pomeni posredno diskriminacijo glede na določbe člena 45 PDEU v povezavi s členom 7(1) Uredbe št. 492/2011 ali oviro v smislu člena 45 PDEU. Če je tako, se po mnenju Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) postavlja tudi vprašanje utemeljitve te ureditve.
- 13 V zvezi s tem Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) pojasnjuje, da je treba v skladu z njegovo ustaljeno sodno prakso in soglasno doktrino člen 3(2), točka 1, UrlG razlagati tako, da se morajo obdobja zaposlitve, dopolnjena pri nacionalnih in tujih delodajalcih, obravnavati enako. Tako je treba ne glede na besedilo te določbe upoštevati tudi prejšnja obdobja zaposlitve v tujini v najdaljšem skupnem trajanju petih let.
- 14 V teh okoliščinah je Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba člen 45 PDEU in člen 7(1) Uredbe št. 492/2011 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni ureditvi, kakršna je ta v postopku v glavni stvari (člen 3(2), točka 1, in (3) v povezavi s členom 2(1) UrlG), v skladu s katero ima delavec s 25 leti delovne dobe, ki pa jih ni dopolnil pri istem avstrijskem delodajalcu, pravico zgolj do petih tednov [plačanega] letnega dopusta, medtem ko ima delavec, ki je 25 let delovne dobe dopolnil pri istem avstrijskem delodajalcu, pravico do šestih tednov letnega dopusta?“

Vprašanje za predhodno odločanje

- 15 Predložitveno sodišče želi v bistvu izvedeti, ali je treba člen 45 PDEU in člen 7(1) Uredbe št. 492/2011 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni ureditvi, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero se pri določitvi, ali ima delavec, ki je zaposlen 25 let, pravico do povečanja plačanega letnega dopusta s pet na šest tednov, od let, ki jih je dopolnil v okviru enega ali več delovnih razmerij, sklenjenih pred delovnim razmerjem s sedanjim delodajalcem, upošteva le največ pet let zaposlitve, tudi če je njihovo dejansko število več kot pet let.

Člen 45(2) PDEU in člen 7(1) Uredbe št. 492/2011

- 16 Najprej je treba opozoriti, da člen 45(2) PDEU prepoveduje vsakršno diskriminacijo na podlagi državljanstva delavcev držav članic v zvezi z zaposlitvijo, plačilom in drugimi delovnimi in zaposlitvenimi pogoji. Člen 7(1) Uredbe št. 492/2011 je le poseben izraz načela prepovedi diskriminacije, določenega v navedenem členu 45(2), na posebnem področju delovnih in zaposlitvenih pogojev in ga je zato treba razlagati enako kot ta člen (sodba z dne 5. decembra 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, v nadaljevanju: sodba SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, točka 23 in navedena sodna praksa).
- 17 Ker je pravica do plačanega letnega dopusta, ki je priznana delavcem, nesporno del področja delovnih in zaposlitvenih pogojev, nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari torej spada na področje uporabe določb, navedenih v prejšnji točki.
- 18 V zvezi s tem iz ustaljene sodne prakse izhaja, da pravilo enakega obravnavanja, določeno tako v členu 45 PDEU kot v členu 7 Uredbe št. 492/2011, ne prepoveduje zgolj očitne diskriminacije na podlagi državljanstva, ampak tudi vse prikritе oblike diskriminacije, ki z uporabo drugih razlikovalnih meril dejansko povzročijo enak rezultat (glej med drugim sodbi z dne 5. decembra 2013, SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, točka 25 in navedena sodna praksa, ter z dne 2. marca 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, točka 35 in navedena sodna praksa).
- 19 Sodišče je v tem okviru pojasnilo, da je treba določbo nacionalnega prava, tudi če se uporablja brez razlikovanja glede na državljanstvo, šteti za posredno diskriminatorno, če lahko že sama po sebi bolj prizadene delavce, ki so državljani drugih držav članic, kot domače delavce in če so zato lahko prvonavedeni delavci še posebej oškodovani, razen če ta določba ni objektivno upravičena in sorazmerna z zastavljenim ciljem (glej sodbo z dne 2. marca 2017, C-496/15, Eschenbrenner, EU:C:2017:152, točka 36 in navedena sodna praksa).
- 20 V obravnavanem primeru pravica do plačanega letnega dopusta na podlagi člena 2(1) in člena 3, od (1) do (3), UrlG po 25 letih zaposlitve znaša šest tednov, če so bila obdobja zaposlitve dopolnjena pri sedanjem delodajalcu. Če je bil delavec prej zaposlen pri enem ali več drugih delodajalcih, se lahko upošteva skupno obdobje največ petih let, ki je bilo dopolnjeno pri teh delodajalcih. Tako mora delavec, da bi imel pravico do šestih tednov plačanega letnega dopusta, bodisi dopolniti 25 let zaposlitve pri sedanjem delodajalcu bodisi dopolniti skupaj 25 let zaposlitve, pri čemer mora vsaj 20 let dopolniti pri sedanjem delodajalcu.
- 21 Kot je bilo navedeno v točki 13 te sodbe, besedilo člena 3(2), točka 1, UrlG sicer napotuje le na prejšnje zaposlitve na „nacionalnem ozemlju“, vendar je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) in soglasno doktrino to določbo razlagati tako, da se prejšnja obdobja zaposlitve, ki jih je delavec dopolnil pri drugih delodajalcih, upoštevajo enako, in sicer v skupnem obdobju največ petih let, ne glede na to, ali so bila dopolnjena na nacionalnem ozemlju ali v drugi državi članici.

- 22 Glede obstoja morebitne diskriminacije, ki je v nasprotju s členom 45(2) PDEU in členom 7(1) Uredbe št. 492/2011, je treba navesti, da nacionalna ureditev, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, vzpostavlja – kakor je generalni pravobranilec navedel v točki 21 sklepnih predlogov – različno obravnavanje med delavci glede na njihovo delovno dobo pri sedanjem delodajalcu. V skladu s to ureditvijo se namreč leta zaposlitve, dopolnjena pri enem ali več prejšnjih delodajalcih, upoštevajo le v trajanju največ petih let, čeprav je njihovo dejansko število višje od petih let, tako da ima delavec, ki je zaposlen skupno 25 let in je bil od tega najmanj 20 let zaposlen pri sedanjem delodajalcu, pravico do šestih tednov plačanega letnega dopusta, medtem ko ima delavec, ki je zaposlen skupno 25 let, vendar ni bil zaposlen 20 let pri sedanjem delodajalcu, pravico zgolj do petih tednov plačanega letnega dopusta.
- 23 Iz tega sledi, da taka ureditev, ker se brez razlikovanja uporablja za vse delavce, ki so zaposleni najmanj 25 let, ne glede na njihovo državljanstvo, ne more povzročiti diskriminacije, ki bi neposredno temeljila na državljanstvu.
- 24 Po navedbah sveta delavcev družbe Eurothermen in Evropske komisije bi bilo treba nacionalno ureditev iz postopka v glavni stvari šteti za posredno diskriminatorno. Velika večina avstrijskih delavcev naj bi namreč prebivala v Avstriji in naj bi tu začejala poklicno kariero, tako da naj bi zlahka ostala neprekinjeno zaposlena 25 let pri istem delodajalcu in imela zato v skladu s členom 2(1) UrlG pravico do šestega tedna plačanega letnega dopusta. V tem okviru zadošča ugotovitev, da je večina delavcev, ki izpolnjuje pogoj 25 let zaposlitve iz člena 2(1) UrlG, Avstrijcev.
- 25 Nasprotno delavci, ki so državljani drugih držav članic, poklicno kariero običajno začenejo v svoji matični državi članici, avstrijskemu delodajalcu pa se pridružijo šele pozneje v svoji karieri. Tako naj bi težje dosegli zahtevano delovno dobo, ki je potrebna, da bi tako kot avstrijski delavci imeli pravico do šestega tedna plačanega letnega dopusta. V zvezi s tem naj bi bila večina delavcev, na katere se nanaša zgolj delno upoštevanje prejšnjih obdobij zaposlitve, dopolnjenih pri drugih delodajalcih, določeno v členu 3(3) UrlG, državljani drugih držav članic.
- 26 Prvič, navesti je treba, da so z nacionalno ureditvijo iz postopka v glavni stvari v slabši položaj postavljeni vsi delavci, tako avstrijski delavci kot državljani drugih držav članic, ki so bili zaposleni skupno 25 let, vendar niso bili vsaj 20 let zaposleni pri sedanjem delodajalcu, v primerjavi z delavci, ki so bili zaposleni skupno 25 let in so bili vsaj 20 let zaposleni pri sedanjem delodajalcu. Glede te prve kategorije delavcev je namreč posledica tega, da so zamenjali zaposlitev, to, da se poklicne izkušnje, pridobljene pri prejšnjih delodajalcih, vštejejo le z omejitvijo 5 let, kot to določa člen 3(3) UrlG.
- 27 Da bi se to različno obravnavanje delavcev glede na njihovo delovno dobo pri sedanjem delodajalcu štelo za neposredno diskriminatorno v smislu člena 45(2) PDEU in člena 7(1) Uredbe št. 492/2011, mora biti tako, da lahko zaradi svoje narave bolj vpliva na delavce, ki so državljani drugih držav članic, kot na domače delavce.
- 28 Vendar v nasprotju s trditvami sveta delavcev družbe Eurothermen in Komisije iz predložitvenega sklepa ne izhaja nič, kar bi nakazovalo na to, da avstrijski delavci običajno 25 let ostanejo v službi pri sedanjem delodajalcu. Zato ni dokazano, da bi bili na podlagi te ureditve posebej avstrijski delavci obravnavani ugodneje kot delavci, ki so državljani drugih držav članic.
- 29 Glede na te preudarke ni mogoče sklepati, da so delavci, na katere vpliva omejeno upoštevanje prejšnjih obdobij zaposlitev pri drugih delodajalcih, ki je določeno v členu 3(3) UrlG, večinoma državljani drugih držav članic.
- 30 Poleg tega, v nasprotju s trditvijo, ki jo je Komisija podala v stališču, tudi če bi se ugotovilo, da je večina delavcev, ki izpolnjuje merilo 25 letne zaposlitve iz člena 2(1) UrlG, avstrijskih državljani, na podlagi te ugotovitve kot take – kot je to razvidno iz točke 28 te sodbe – ni mogoče sklepati o posredni diskriminaciji delavcev, ki so državljani drugih držav članic.

- 31 Drugič, Komisija svojih trditev niti na splošno ne more opreti na sodno prakso Sodišča, v skladu s katero za opredelitev nacionalnega ukrepa za „posredno diskriminatornega“ ni nujno, da je njegova posledica dajanje ugodnosti vsem državljanom te države članice ali postavljanje izključno državljanov drugih držav članic v slabši položaj (sodba z dne 20. junija 2013, Giersch in drugi, C-20/12, EU:C:2013:411, točka 45 in navedena sodna praksa), niti posebej na odgovor, ki ga je Sodišče podalo v sodbi z dne 5. decembra 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799).
- 32 Kot je generalni pravobranilec navedel v točki 35 sklepnih predlogov, je namreč po eni strani sodna praksa, navedena v prejšnji točki, upoštevna le, kadar se ugotovi, da lahko nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari bolj vpliva na delavce, ki so državljani drugih držav članic, kot na domače delavce. Ker pa v obravnavanem primeru ni tako, ta sodna praksa ne more biti podlaga za ugotovitev, da je to ureditev treba šteti za posredno diskriminatorno.
- 33 Po drugi strani se je zadeva, v kateri je bila izdana sodba z dne 5. decembra 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799), nanašala na zaposlene pri organu lokalne skupnosti, katere zadevna ureditev je omogočala mobilnost znotraj skupine ločenih delodajalcev, ne pa nagrajevanje vezanosti delavca na določenega delodajalca. Iz tega sledi, da preudarkov, ki jih je Sodišče podalo v tej sodbi, ni mogoče prenesti na nacionalno ureditev iz postopka v glavni stvari, ker je njen namen prav nagrajevanje vezanosti delavca na njegovega sedanjega delodajalca.
- 34 Iz navedenih preudarkov izhaja, da ni mogoče šteti, da je nacionalna ureditev, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, ki vzpostavlja različno obravnavanje med delavci glede na njihovo delovno dobo pri sedanjem delodajalcu, posredno diskriminatorna za delavce, ki so državljani drugih držav članic, in zato v nasprotju s členom 45(2) PDEU.

Člen 45(1) PDEU

- 35 Preučiti je še treba, ali nacionalne določbe, ki so sporne v postopku v glavni stvari, pomenijo oviro prostemu gibanju delavcev, ki je prepovedana s členom 45(1) PDEU.
- 36 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je namen člena 45 PDEU in vseh določb Pogodbe o prostem gibanju oseb državljanom Unije olajšati opravljanje poklicnih dejavnosti vseh vrst na ozemlju Unije in da te določbe nasprotujejo ukrepom, ki bi lahko te državljane postavili v slabši položaj, kadar bi želeli opravljati dejavnost na ozemlju države članice, ki ni njihova matična država članica. V takih okoliščinah imajo državljani držav članic neposredno na podlagi Pogodbe zlasti pravico, da zapustijo matično državo članico in gredo na ozemlje druge države članice ter na njem prebivajo, da bi opravljali dejavnost (sodba z dne 18. julija 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, točka 33 in navedena sodna praksa).
- 37 Vendar primarno pravo Unije delavcu ne more zagotoviti, da bo premestitev v državo članico, ki ni njegova matična država članica, nevtralna z vidika socialne varnosti, ker je takšna premestitev lahko ob upoštevanju razlik med sistemi in zakonodajami držav članic za zadevno osebo, odvisno od primera, z vidika socialne varnosti bolj ali manj ugodna (sodba z dne 18. julija 2017, Erzberger, C-566/15, EU:C:2017:562, točka 34 in navedena sodna praksa).
- 38 Pravo Unije namreč zagotavlja le, da za delavce, ki opravljajo dejavnost na ozemlju države članice, ki ni njihova matična država članica, veljajo enaki pogoji kot za delavce te druge države članice (sodba z dne 23. januarja 2019, Zyla, C-272/17, EU:C:2019:49, točka 45 in navedena sodna praksa).
- 39 Kot je generalni pravobranilec navedel v točkah 51 in 58 sklepnih predlogov, se ti preudarki uporabijo tako za delavca, ki želi zapustiti delodajalca, za katerega velja avstrijska zakonodaja, kot za delavca, ki je državljan druge države članice in ga privlači zaposlitev v Avstriji.

- 40 V nasprotju z navedbami sveta delavcev družbe Eurothermen in Komisije nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari ne odvrča avstrijskih delavcev, ki nameravajo zapustiti sedanjega delodajalca, da bi se zaposlili pri delodajalcu iz druge države članice, nato pa bi se želeli vrniti k svojemu prvemu delodajalcu. Opozoriti je treba, kot je navedel generalni pravobranilec v točkah od 60 do 62 sklepnih predlogov, da te trditve temeljijo na sklopu okoliščin, ki so preveč negotove in posredne, da bi se za to ureditev štelo, da lahko ovira prosto gibanje delavcev (glej v tem smislu sodbo z dne 27. januarja 2000, Graf, C-190/98, EU:C:2000:49, točka 25).
- 41 Iz navedenega izhaja, da nacionalne ureditve, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, ni mogoče opredeliti kot „oviro prostega gibanja delavcev“, ki je prepovedana s členom 45(1) PDEU.
- 42 Glede na vse navedene preudarke je treba na postavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba člen 45 PDEU in člen 7(1) Uredbe št. 492/2011 razlagati tako, da ne nasprotujeta nacionalni ureditvi, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero se pri določitvi, ali ima delavec, ki je zaposlen 25 let, pravico do povečanja plačanega letnega dopusta s pet na šest tednov, od let, ki jih je dopolnil v okviru enega ali več delovnih razmerij, sklenjenih pred delovnim razmerjem s sedanjim delodajalcem, upošteva le največ pet let zaposlitve, tudi če je njihovo dejansko število več kot pet let.

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 za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (peti senat) razsodilo:

Člen 45 PDEU in člen 7(1) Uredbe (EU) št. 492/2011 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. aprila 2011 o prostem gibanju delavcev v Uniji je treba razlagati tako, da ne nasprotujeta nacionalni ureditvi, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero se pri določitvi, ali ima delavec, ki je zaposlen 25 let, pravico do povečanja plačanega letnega dopusta s pet na šest tednov, od let, ki jih je dopolnil v okviru enega ali več delovnih razmerij, sklenjenih pred delovnim razmerjem s sedanjim delodajalcem, upošteva le največ pet let zaposlitve, tudi če je njihovo dejansko število več kot pet let.

Podpisi