



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (šesti senat)

z dne 12. maja 2022 *

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 2008/104/ES – Delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela – Člen 5(1) – Načelo enakega obravnavanja – Člen 3(1)(f) – Pojem ‚osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela‘ – Nadomestilo za neizrabljene dni plačanega letnega dopusta in pripadajoči regres v primeru prenehanja delovnega razmerja“

V zadevi C-426/20,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (okrožno sodišče v Bragi, delovno sodišče v Barcelosu, Portugalska), z odločbo z dne 15. julija 2020, ki je na Sodišče prispela 10. septembra 2020, v postopku

GD,

ES

proti

Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA,

SODIŠČE (šesti senat),

v sestavi I. Ziemele, predsednica senata, T. von Danwitz in A. Kumin (poročevalec), sodnika,

generalni pravobranilec: G. Pitruzzella,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za portugalsko vlado A. Pimenta, P. Barros da Costa, J. Marques, D. Silva in L. Claudino Oliveira, agenti,
- za Evropsko komisijo D. Recchia in G. Braga da Cruz, agenta,

* Jezik postopka: portugalsčina.

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 9. decembra 2021
izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 5(1), prvi pododstavek, Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL 2008, L 327, str. 9) v povezavi z njenim členom 3(1)(f).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med GD in ES, ki sta delavca, zaposlena pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, in družbo Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA (v nadaljevanju: Luso Temp), ki je agencija, s katero sta ta delavca sklenila pogodbo o zaposlitvi za delo prek agencije za zagotavljanje začasnega dela, glede višine nadomestila, ki jima ga mora ta družba zaradi prenehanja njunega delovnega razmerja izplačati iz naslova neizrabljenih dni plačanega dopusta in pripadajočega regresa.

Pravni okvir

Pravo Unije

Okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom

- 3 Določba 4, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, 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 nadaljevanju: okvirni sporazum o delu s krajšim delovnim časom), v točki 1 določa:

„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.“

Okvirni sporazum o delu za določen čas

- 4 Določba 4, naslovljena „Načelo nediskriminacije“, Okvirnega sporazuma o delu za določen čas, sklenjenega 18. marca 1999, ki je v Prilogi k Direktivi Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368) (v nadaljevanju: okvirni sporazum o delu za določen čas), v točki 1 določa:

„Delavce, zaposlene za določen čas, se glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, razen kjer je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov.“

Direktiva 2008/104

5 V uvodnih izjavah 1, od 10 do 12 in 15 Direktive 2008/104 je navedeno:

„(1) Ta direktiva spoštuje temeljne pravice in ustreza načelom, priznanim z Listino Evropske unije o temeljnih pravicah [...]. Zasnovana je predvsem tako, da zagotavlja popolno upoštevanje člena 31 Listine, ki določa, da ima vsak delavec pravico do delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo zdravje, varnost in dostojanstvo, ter do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.

[...]

(10) Znotraj Evropske unije obstajajo precejšnje razlike glede uporabe dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela in glede pravnega položaja, statusa in delovnih pogojev delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

(11) Delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela ustreza tako potrebam podjetij glede prožnosti kot tudi potrebi zaposlenih glede usklajevanja njihovega poklicnega in zasebnega življenja. Tako prispeva k odpiranju novih delovnih mest ter k udeležbi na trgu dela in vključevanju vanj.

(12) Ta direktiva vzpostavlja okvir za varnost delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki je nediskriminatoren, pregleden in sorazmeren, hkrati pa upošteva raznolikost razmer na trgih dela ter odnosov med delojemalci in delodajalci.

[...]

(15) Pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas so običajna oblika delovnega razmerja. Za delavce, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, in glede na posebno varstvo, ki izhaja iz takšne pogodbe, bi bilo torej treba predvideti določbo, ki bi omogočala izjeme od pravil, veljavnih v podjetju uporabniku.“

6 Člen 1 te direktive, naslovljen „Področje uporabe“, v odstavku 1 določa:

„Ta direktiva se uporablja za delavce, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje in so napoteni v podjetje uporabnika, kjer začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili tega podjetja.“

7 Člen 2 navedene direktive, naslovljen „Cilj“, določa:

„Namen te direktive je zagotovitev varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, izboljšanje kakovosti dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela z zagotavljanjem uporabe načela enakega obravnavanja, kot je določeno v členu 5, za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in s priznavanjem agencij za zagotavljanje začasnega dela kot delodajalcev, ob upoštevanju potrebe po vzpostavitvi ustreznega okvira za uporabo dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, da bi s tem učinkovito prispevali k odpiranju delovnih mest in razvoju prožnih oblik dela.“

8 Člen 3 Direktive 2008/104, naslovljen „Opredelitve“, v odstavku 1(f) določa:

„(f) ‚osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve‘ pomeni delovne pogoje in pogoje zaposlitve, določene z zakoni in drugimi predpisi, kolektivnimi pogodbami in/ali drugimi zavezujočimi splošnimi določbami, ki veljajo v podjetju uporabniku in se nanašajo na:

- (i) trajanje delovnega časa, nadurno delo, odmore, počitke, nočno delo, dopust in dela proste dni;
- (ii) plačilo.“

9 Člen 5 te direktive, naslovljen „Načelo enakega obravnavanja“, določa:

„1. Osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, so v času njihove napotitve v podjetju uporabniku vsaj takšni, kot bi bili pogoji, ki bi se uporabili, če bi jih zadevno podjetje zaposlilo neposredno na isto delovno mesto.

[...]

2. Glede plačila lahko države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji predvidijo izjeme od načela, določenega v odstavku 1, kadar delavci, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, prejemajo plačilo tudi v času med napotitvami.

3. Države članice lahko po posvetovanju s socialnimi partnerji tem ponudijo možnost, da na ustrezni ravni in pod pogoji, ki jih določijo države članice, ohranijo ali sklenejo kolektivne pogodbe, v katerih se ob spoštovanju splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, lahko podrobno določijo delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki se lahko razlikujejo od pogojev iz odstavka 1.

4. Če je za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, predvidena ustrezna raven varstva, lahko države članice, ki nimajo zakonsko določenega sistema za razglasitev splošne veljavnosti kolektivnih pogodb niti nobenega takšnega zakonsko določenega sistema ali prakse, na podlagi katerih bi določbe iz teh sporazumov veljale za vsa podobna podjetja v določenem sektorju ali na določenem geografskem območju, po posvetovanju s socialnimi partnerji na nacionalni ravni in na podlagi sporazuma, ki so ga sklenili socialni partnerji, določijo ureditev osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, ki odstopajo od načela iz odstavka 1. Takšna ureditev lahko zajema rok za uveljavitev načela enakega obravnavanja.

[...]“

Portugalsko pravo

10 Člen 185 Código do Trabalho (zakonik o delovnih razmerjih), kakor je bil potrjen z Lei št. 7/2009 (zakon št. 7/2009) z dne 12. februarja 2009 (*Diário da República*, 1. serija, št. 30 z dne 12. februarja 2009) (v nadaljevanju: zakonik o delovnih razmerjih), naslovljen „Delovni pogoji delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela“, v odstavku 6 določa:

„Delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, imajo sorazmerno s trajanjem svoje pogodbe pravico do dopusta, regresa in božičnice ter do drugih rednih in občasnih prejemkov, do katerih so za enako ali enakovredno delo upravičeni delavci, zaposleni pri podjetju uporabniku.“

- 11 Člen 237 zakonika o delovnih razmerjih, naslovljen „Pravica do dopusta“, določa:
- „1. Delavec ima v vsakem koledarskem letu pravico do plačanega dopusta, ki nastane 1. januarja.
2. Pravica do dopusta se praviloma nanaša na delo, opravljeno v prejšnjem koledarskem letu, vendar ni odvisna od prisotnosti ali učinkovitosti na delovnem mestu.
- [...]“
- 12 Člen 238 tega zakonika, naslovljen „Trajanje dopusta“, v odstavku 1 določa:
- „Letni dopust ne sme biti krajši od 22 delovnih dni.
- [...]“
- 13 Člen 239 navedenega zakonika, naslovljen „Posebni primeri trajanja dopusta“, določa:
- „1. V letu sklenitve pogodbe o zaposlitvi ima delavec pravico do dveh delovnih dni dopusta za vsak mesec trajanja pogodbe, do 20 dni, ki se lahko izrabi po dopolnjenih šestih mesecih izvajanja pogodbe.
2. Če se koledarsko leto konča pred iztekom roka iz prejšnjega odstavka, se dopust izrabi do 30. junija naslednjega leta.
3. Uporaba določb iz prejšnjih odstavkov ne more pripeljati do tega, da bi se v istem koledarskem letu izrabilo več kot 30 delovnih dni dopusta, brez poseganja v določbe kolektivnih pogodb.
- [...]“
- 14 Člen 245 zakonika o delovnih razmerjih, naslovljen „Učinki prenehanja pogodbe o zaposlitvi na pravico do dopusta“, določa:
- „1. V primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi ima delavec pravico do nadomestila za letni dopust in do pripadajočega regresa:
- (a) ki ustrezata pridobljenemu in neizrabljenemu dopustu;
- (b) ki sta sorazmerna z obdobjem opravljanja dela v letu prenehanja pogodbe o zaposlitvi.
2. V primeru iz prejšnjega odstavka, točka (a), se obdobje dopusta šteje v delovno dobo.
3. Če pogodba preneha v koledarskem letu, ki sledi letu sklenitve pogodbe o zaposlitvi, ali če je pogodba sklenjena za obdobje, ki ni daljše od dvanajstih mesecev, skupno število dni dopusta oziroma skupni znesek ustreznega nadomestila, do katerega je delavec upravičen, ne sme presegati deleža letnega dopusta, ki je sorazmeren s trajanjem pogodbe.
- [...]“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

- 15 Osebi ES in GD sta 9. oziroma 29. oktobra 2017 z agencijo Luso Temp sklenili pogodbo o zaposlitvi za delo prek agencije za zagotavljanje začasnega dela, v okviru katere sta bili napoteni na delo v podjetje uporabnika iz postopka v glavni stvari.
- 16 Ta napotitev se je za ES končala 8. oktobra 2019, za GD pa 28. oktobra istega leta.
- 17 Tožeči stranki iz postopka v glavni stvari sta po prenehanju svojih delovnih razmerij za delo prek agencije za zagotavljanje začasnega dela zoper družbo Luso Temp vložili tožbo pri Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (okrožno sodišče v Bragi, delovno sodišče v Barcelosu, Portugalska), ki je predložitveno sodišče, s katero sta zahtevali izterjavo domnevno neplačanih zneskov iz naslova dni plačanega dopusta in pripadajočega regresa, dolgovanih za obdobje, v katerem sta bili zaposleni pri tej agenciji.
- 18 V skladu s predložitveno odločbo se stranke iz postopka v glavni stvari ne strinjajo glede metode izračuna, ki jo je treba uporabiti za določitev števila dni plačanega dopusta in zneska pripadajočega regresa, do katerih sta tožeči stranki iz postopka v glavni stvari upravičeni.
- 19 Tožeči stranki iz postopka v glavni stvari naj bi namreč trdili, da je treba to število in ta znesek določiti v skladu s splošno ureditvijo plačanega dopusta, določeno v členih od 237 do 239 in členu 245 zakonika o delovnih razmerjih. Tako naj bi osebi ES in GD menili, da imata na podlagi teh določb pravico do 65 oziroma 67 dni plačanega dopusta in do pripadajočega regresa, in sicer:
 - dva dni dopusta za vsak mesec dela, opravljenega v letu sklenitve pogodbe o zaposlitvi, na podlagi člena 239(1) tega zakonika, torej štiri dni za dva meseca dela, ki sta ga opravili v letu 2017;
 - 22 dni na leto dela, v skladu s členom 237(1) in členom 238(1) navedenega zakonika, pridobljenih 1. januarja 2018 oziroma 1. januarja 2019, torej skupaj 44 dni, in
 - števila dni dopusta, izračunano sorazmerno z obdobjem opravljanja dela v letu prenehanja njunega delovnega razmerja, in sicer v letu 2019, na podlagi člena 245(1)(b) istega zakonika, torej do 17 dni v primeru ES in 19 dni v primeru GD.
- 20 Agencija Luso Temp naj bi, nasprotno, menila, da je metoda izračuna, ki jo je treba uporabiti za določitev števila dni plačanega dopusta in zneska pripadajočega regresa, do katerih sta tožeči stranki iz postopka v glavni stvari upravičeni, tista, ki je določena v posebni ureditvi plačanega dopusta, ki velja za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, iz člena 185(6) zakonika o delovnih razmerjih, v skladu s katero imajo delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, pravico do plačanega dopusta in do pripadajočega regresa le sorazmerno s trajanjem svoje pogodbe. Tako naj bi imela vsaka od tožečih strank iz postopka v glavni stvari pravico le do 44 dni plačanega dopusta, ki ustrezajo dvema letoma, ko sta opravljali delo.
- 21 Predložitveno sodišče navaja, da je člen 185 tega zakonika posebno pravilo, ki se uporablja za pogodbe o zaposlitvi pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, tako da njegova uporaba prevlada nad uporabo splošnih pravil, določenih z navedenim zakonikom za večino pogodb

o zaposlitvi. Ob upoštevanju tega, da je z vidika sistematike ta člen vključen v navedeni zakonik, naj bi bilo namreč jasno, da je bil namen zakonodajalca izključiti uporabo splošne ureditve dopustov.

- 22 To sodišče dvomi o združljivosti člena 185(6) zakonika o delovnih razmerjih s členom 3(1)(f) in členom 5(1) Direktive 2008/104.
- 23 Navedeno sodišče namreč meni, da se s členom 185(6) tega zakonika uvaja različno obravnavanje delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki so napoteni na delo k podjetju uporabniku za obdobje dvanajstih mesecev ali več oziroma za obdobje, ki se začne v nekem koledarskem letu in se konča šele dve koledarski leti ali več po tem datumu, na eni strani, in delavcev, ki jih je zaposlilo neposredno to podjetje uporabnik, na drugi strani, saj naj bi bila pravica delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, do plačanega dopusta in pripadajočega regresa vedno izračunana sorazmerno s trajanjem njihove pogodbe, medtem ko naj bi lahko delavci, ki jih je navedeno podjetje uporabnik zaposlilo neposredno in v tem podjetju zasedajo enako delovno mesto, v enakih okoliščinah uživali ugodnejšo splošno ureditev iz členov od 237 do 239 in člena 245(1) navedenega zakonika.
- 24 V obravnavanem primeru naj bi iz tega izhajalo, da imata tožeči stranki iz postopka v glavni stvari pravico do števila dni plačanega dopusta in do zneska pripadajočega regresa, ki sta nižja od tistih, do katerih bi bili upravičeni, če bi ju podjetje uporabnik iz postopka v glavni stvari zaposlilo neposredno za isto obdobje in na isto delovno mesto.
- 25 Predložitveno sodišče poudarja, da tako različno obravnavanje vseeno ni ugotovljeno, kadar je trajanje začasnega delovnega razmerja krajše od dvanajstih mesecev ali kadar se začne v koledarskem letu in konča v naslednjem koledarskem letu. V takih položajih naj bi se namreč število dni plačanega dopusta in znesek pripadajočega regresa delavcev, ki spadajo na področje uporabe splošne ureditve, na podlagi člena 245(3) zakonika o delovnih razmerjih ravno tako izračunala sorazmerno s trajanjem njihove pogodbe o zaposlitvi, tako da naj v praksi v teh primerih ne bi bilo različnega obravnavanja.
- 26 V teh okoliščinah je Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (okrožno sodišče v Bragi, delovno sodišče v Barcelosu), prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali člena 3(1)(f) in 5(1) Direktive [2008/104] nasprotujeta pravilu, kakršno je to iz člena 185(6) [zakonika o delovnih razmerjih], v skladu s katerim ima delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, vedno pravico le do dopusta in regresa, ki sta sorazmerna z obdobjem opravljanja dela za podjetje uporabnika, tudi če ta delavec začne delo opravljati v nekem koledarskem letu in ga preneha opravljati dve koledarski leti ali več po tem, medtem ko se za delavca, ki pogodbo o zaposlitvi sklene neposredno s podjetjem uporabnikom in ki opravlja enake naloge v enakem obdobju, uporablja splošna ureditev dopusta, ki mu zagotavlja daljše obdobje dopusta in več pripadajočega regresa, ker ta dopust in regres nista sorazmerna z obdobjem opravljanja dela?“

Vprašanje za predhodno odločanje

- 27 Predložitveno sodišče z vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 5(1), prvi pododstavek, Direktive 2008/104 v povezavi z njenim členom 3(1)(f) razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero je nadomestilo, ki ga delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v primeru prenehanja svojega delovnega razmerja s podjetjem uporabnikom lahko zahtevajo iz naslova neizrabljenih dni plačanega letnega dopusta in pripadajočega regresa, nižje od nadomestila, do katerega bi ti delavci lahko bili upravičeni v enakem položaju in iz istega naslova, če bi jih to podjetje uporabnik zaposlilo neposredno na isto delovno mesto v istem obdobju.

Pojem „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“ v smislu člena 5(1), prvi pododstavek, Direktive 2008/104 v povezavi z njenim členom 3(1)(f)

- 28 Na prvem mestu je treba preučiti, ali nadomestilo, ki je v primeru prenehanja delovnega razmerja za delo prek agencije za zagotavljanje začasnega dela, dolgovano iz naslova neizrabljenega plačanega letnega dopusta in pripadajočega regresa, spada pod pojem „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“ v smislu člena 5(1), prvi pododstavek, Direktive 2008/104 v povezavi z njenim členom 3(1)(f).
- 29 V skladu z ustaljeno sodno prakso je treba pri razlagi določbe prava Unije upoštevati ne le njeno besedilo, ampak tudi kontekst in cilje, ki se uresničujejo z ureditvijo, katere del je (sodba z dne 28. oktobra 2021, Magistrat der Stadt Wien (Veliki hrček – II), C-357/20, EU:C:2021:881, točka 20 in navedena sodna praksa).
- 30 Prvič, čeprav besedilo člena 5(1), prvi pododstavek, Direktive 2008/104 ne vsebuje nobene navedbe, na podlagi katere bi bilo mogoče ugotoviti, ali je treba pojem „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“ iz tega člena razlagati tako, da vključuje tako nadomestilo ali ne, se ta pojem v skladu z opredelitvijo iz člena 3(1)(f) Direktive 2008/104 nanaša tako na dopust kot tudi na plačilo.
- 31 Ker pa se v tej opredelitvi izrecno sklicuje na dopust in ker iz uvodne izjave 1 Direktive 2008/104 izhaja, da je njen namen zagotoviti polno spoštovanje člena 31 Listine o temeljnih pravicah, ki med drugim določa, da ima vsak delavec pravico do plačanega letnega dopusta, je pravica do plačanega letnega dopusta del „osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve“ v smislu člena 5(1), prvi pododstavek, te direktive v povezavi z njenim členom 3(1)(f).
- 32 Drugič, v zvezi s kontekstom, v katerega je umeščena ta določba, je treba opozoriti, da je bila Direktiva 2008/104 sprejeta za dopolnitev regulativnega okvira, ki je bil z Direktivo 97/81, kakor je bila spremenjena z Direktivo 98/23, in z Direktivo 1999/70 določen na podlagi člena 137(1) in (2) ES, s katerim so bile institucije Unije pooblašene, da z direktivami sprejmejo minimalne zahteve, ki se izvajajo postopno, med drugim glede delovnih pogojev (sodba z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela), C-681/18, EU:C:2020:823, točka 39).
- 33 Sodišče pa je glede okvirnega sporazuma o delu za določen čas razsodilo, da izraz „pogoji zaposlitve“ opredeljuje pravice in obveznosti, ki neko delovno razmerje opredeljujejo s tem, da vanj vključujejo tako pogoje, v katerih neka oseba opravlja zaposlitev, kot pogoje v zvezi s prenehanjem tega delovnega razmerja (sodba z dne 20. decembra 2017, Vega González, C-158/16, EU:C:2017:1014, točka 34).

- 34 Sodišče je prav tako razsodilo, da pojem „pogoji zaposlitve“ v smislu določbe 4, točka 1, tega okvirnega sporazuma obsega odpravnino, ki jo mora delodajalec plačati delavcu zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas (sodba z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 32).
- 35 Poleg tega iz sodne prakse Sodišča v zvezi z okvirnim sporazumom o delu s krajšim delovnim časom izhaja, 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 – nadomestilo, do katerega ima ta pravico, izračunano tako, da je ta delavec postavljen v položaj, ki je primerljiv s tistim, v katerem bi bil, če bi to pravico izvršil med trajanjem delovnega razmerja (sodba z dne 11. novembra 2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, točka 51 in navedena sodna praksa).
- 36 Poleg tega, kot je generalni pravobranilec v bistvu navedel v točkah 59 in 60 sklepnih predlogov, je člen 5(1), prvi pododstavek, Direktive 2008/104 – še bolj kot določba 4, točka 1, okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom in določba 4, točka 1, okvirnega sporazuma o delu za določen čas – usmerjen v zagotavljanje učinkovitega varstva atipičnih in prekarnih delavcev, tako da je rešitev, podobna tisti iz sodne prakse, navedene v točkah od 33 do 35 te sodbe, v zvezi z razlago pojma „pogoji zaposlitve“ v smislu teh določb 4 še toliko bolj nujna za določitev obsega pojma „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“ v smislu navedenega člena 5.
- 37 V skladu z navedenim členom 5, ki določa načelo enakega obravnavanja, so namreč „[o]snovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, [...] v času njihove napotitve v podjetju uporabniku vsaj takšni, kot bi bili pogoji, ki bi se uporabili, če bi jih [to] podjetje zaposlilo neposredno na isto delovno mesto“, medtem ko se v skladu z navedenima določbama 4, ki določata načelo nediskriminacije, delavci, zaposleni za določen čas, in delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, „ne sme[jo] obravnavati manj ugodno“ kakor primerljivi delavci, zaposleni za nedoločen čas, in tisti, ki so zaposleni s polnim delovnim časom.
- 38 Nazadnje, Sodišče je razsodilo, da če je delovno razmerje prenehalo, zaradi česar dejansko ni več mogoče izrabiti plačanega letnega dopusta, člen 7(2) 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) določa, da ima delavec pravico do denarnega nadomestila, da se prepreči, da bi se zaradi te nemožnosti delavcu onemogočilo vsakršno koriščenje te pravice, celo v denarni obliki (sodba z dne 20. julija 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, točka 26 in navedena sodna praksa).
- 39 Zato kontekst, v katerega je umeščen člen 5(1), prvi pododstavek, Direktive 2008/104, potrjuje razlago, v skladu s katero je treba pojem „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“ iz te določbe razlagati tako, da vključuje nadomestilo, ki ga delodajalec dolguje zaradi prenehanja delovnega razmerja za delo prek agencije za zagotavljanje začasnega dela iz naslova neizrabljenih dni plačanega letnega dopusta in pripadajočega regresa.
- 40 Tretjič, v zvezi s cilji Direktive 2008/104 je treba navesti, da je namen te direktive zagotoviti – kot je navedeno v točki 31 te sodbe – polno spoštovanje člena 31 Listine o temeljnih pravicah, ki v skladu s svojim odstavkom 1 na splošno določa pravico vsakega delavca do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo. V Pojasnilih k Listini o temeljnih pravicah (UL 2007, C 303, str. 17) je v zvezi s tem navedeno, da je treba izraz „delovni pogoji“ razumeti v smislu člena 156 PDEU. Zadnjenavedena določba pa se na „delovne pogoje“

brez nadaljnje opredelitve nanaša le s tem, da gre za eno od področij socialne politike Unije, na katerem lahko Evropska komisija ukrepa, da bi spodbujala sodelovanje med državami članicami in olajšala usklajevanje njihovih ukrepov. Glede na cilj varstva pravic delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ki se dosega z navedeno direktivo, ta neobstoj natančne opredelitve govori v prid široki razlagi pojma „delovni pogoji“ (sodba z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela), C-681/18, EU:C:2020:823, točka 54).

- 41 Poleg tega iz uvodnih izjav 10 in 12 Direktive 2008/104 izhaja, da se želi s to direktivo – ker znotraj Unije obstajajo precejšnje razlike glede pravnega položaja, statusa in delovnih pogojev delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela – vzpostaviti okvir za varnost teh delavcev, ki ni diskriminatoren, je pregleden in sorazmeren, hkrati pa upošteva raznolikost razmer na trgih dela in odnosov med socialnimi partnerji. Tako je v skladu s členom 2 navedene direktive namen te direktive zagotovitev varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, izboljšanje kakovosti dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela z zagotavljanjem uporabe načela enakega obravnavanja za te delavce in s priznavanjem agencij za zagotavljanje začasnega dela kot delodajalcev, ob upoštevanju potrebe po vzpostavitvi ustreznega okvira za uporabo te vrste dela, da bi se s tem učinkovito prispevalo k odpiranju delovnih mest in razvoju prožnih oblik dela (sodba z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela), C-681/18, EU:C:2020:823, točka 40).
- 42 Poleg tega je treba pojasniti, da je v uvodni izjavi 11 Direktive 2008/104 navedeno, da je namen te direktive, da ustreza tako potrebam podjetij glede prožnosti kot tudi potrebi zaposlenih glede usklajevanja njihovega poklicnega in zasebnega življenja in tako prispeva k odpiranju novih delovnih mest ter k udeležbi na trgu dela in vključevanju vanj. Namen te direktive je zato uskladiti cilj prožnosti, ki ga želijo doseči podjetja, s ciljem varnosti, ki ustreza varstvu delavcev (sodba z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela), C-681/18, EU:C:2020:823, točka 50).
- 43 Ta dvojni cilj volji zakonodajalca Unije, da pogoje dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela približa „navadnim“ delovnim razmerjem, tako ustreza še toliko bolj, ker je ta zakonodajalec v uvodni izjavi 15 Direktive 2008/104 izrecno pojasnil, da je splošna oblika dela pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas. Namen te direktive je zato tudi spodbujanje dostopa delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, do stalne zaposlitve v podjetju uporabniku. Načelo enakega obravnavanja, kot je določeno v členu 5(1) navedene direktive, spada v okvir navedenega dvojnega cilja (sodba z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela), C-681/18, EU:C:2020:823, točki 51 in 52).
- 44 Kot je generalni pravobranilec navedel v točki 39 sklepnih predlogov, se lahko ravnovesje med spodbujanjem zaposlovanja in varnostjo na trgu dela izvaja le, če je to načelo enakega obravnavanja v celoti spoštovano.
- 45 Zato bi bila razlaga pojma „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“, s katero bi bilo nadomestilo, ki ga mora delodajalec izplačati delavcu, zaposlenemu pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, zaradi prenehanja delovnega razmerja, izključeno s področja uporabe člena 5(1), prvi pododstavek, Direktive 2008/104, v nasprotju s cilji, ki jim ta direktiva sledi in ki so navedeni v točkah od 40 do 44 te sodbe.

- 46 Na eni strani bi se namreč s tako razlago – v nasprotju z enim od ciljev te določbe – zmanjšal obseg varstva glede enakega obravnavanja, ki je priznано delavcem, zaposlenim pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela (glej po analogiji sodbo z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, točka 30).
- 47 Na drugi strani bi ta razlaga povzročila, da se načelo enakega obravnavanja od trenutka odpovedi pogodbe delavcu, zaposlenemu pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ne bi več uporabljalo, tako da bi se dajala prednost odpovedi pogodb o zaposlitvi za delo prek agencije za zagotavljanje začasnega dela namesto uresničevanju cilja Direktive 2008/104, na katerega je opozorjeno v točki 43 te sodbe, in sicer spodbujati dostop delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, do stalnega delovnega mesta.
- 48 Glede na zgoraj navedeno je treba ugotoviti, da je treba pojem „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“ v smislu člena 5(1), prvi pododstavek, Direktive 2008/104 v povezavi z njenim členom 3(1)(f) razlagati tako, da vključuje nadomestilo, ki ga mora delodajalec izplačati delavcu zaradi prenehanja njegovega delovnega razmerja za delo prek agencije za zagotavljanje začasnega dela iz naslova neizrabljenih dni plačanega letnega dopusta in pripadajočega regresa.

Obseg načela enakega obravnavanja iz člena 5(1), prvi pododstavek, Direktive 2008/104

- 49 Na drugem mestu, glede obsega načela enakega obravnavanja je treba poudariti, da morajo biti v skladu s členom 5(1), prvi pododstavek, Direktive 2008/104 osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v času njihove napotitve v podjetje uporabnika vsaj takšni, kot bi bili pogoji, ki bi se uporabili, če bi jih zadevno podjetje zaposlilo neposredno na isto delovno mesto.
- 50 Zato mora predložitveno sodišče najprej določiti osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve, ki bi se uporabili za delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, če bi ga podjetje uporabnik zaposlilo neposredno na isto delovno mesto, kot ga dejansko zaseda, in za isto obdobje, oziroma natančneje, v obravnavanem primeru, nadomestilo, do katerega bi bil upravičen zaradi prenehanja začasnega delovnega razmerja iz naslova neizrabljenih dni plačanega letnega dopusta in pripadajočega regresa. Nato mora to sodišče te osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve primerjati s pogoji, ki se dejansko uporabijo za tega delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, medtem ko je bil napoten v to podjetje uporabnika, kot je v bistvu navedel generalni pravobranilec v točki 60 sklepnih predlogov, da bi se na podlagi vseh upoštevnihih okoliščin iz postopka v glavni stvari preverilo, ali je bilo v zvezi z navedenim delavcem, zaposlenim pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, spoštovano načelo enakega obravnavanja.
- 51 V obravnavanem primeru predložitveno sodišče med drugim navaja, da so delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki začnejo delati pri podjetju uporabniku v enem koledarskem letu in prenehajo opravljati delo šele dve koledarski leti ali več po tem začetku dela, v času svoje napotitve v to podjetje uporabnika v manj ugodnem položaju od tistega, v katerem bi bili, če bi jih zadnjenavedeno zaposlilo neposredno na isto delovno mesto v istem obdobju.
- 52 Po mnenju predložitvenega sodišča so namreč delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v skladu s členom 185(6) zakonika o delovnih razmerjih upravičeni le do dopusta in regresa, ki sta izračunana sorazmerno z obdobjem opravljanja dela, medtem ko imajo delavci, ki so pogodbo sklenili neposredno s podjetjem uporabnikom, pravico do plačanega dopusta v skladu s splošno ureditvijo tega zakonika, določeno v členih od 237 do 239 in 245 tega zakonika. Poledica

tega naj bi bila, da ima v obravnavanem primeru vsaka od tožečih strank iz postopka v glavni stvari pravico do 44 dni plačanega dopusta, medtem ko bi imeli, če bi ju podjetje uporabnik iz postopka v glavni stvari zaposlilo neposredno na isto delovno mesto v istem obdobju, pravico do 67 dni plačanega dopusta v primeru GD oziroma 65 dni v primeru ES.

- 53 Portugalska vlada to razlago nacionalnega prava izpodbija, pri čemer v bistvu trdi, da člen 185 zakonika o delovnih razmerjih ne določa podrobnih pravil niti posebnih pravil za izračun števila dni dopusta delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ali učinkov prenehanja njihovega delovnega razmerja na njihovo pravico do dopusta, zato je treba uporabiti splošna pravila tega zakonika, določena v členih od 237 do 239 in 245 tega zakonika, ki naj bi se uporabljala ne glede na naravo pogodbenega razmerja, tudi za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in ki naj bi določala posebne primere glede izračuna števila dni plačanega dopusta in učinke prenehanja njihove pogodbe o zaposlitvi na pravico do dopusta.
- 54 V zvezi s tem je treba spomniti, da je v okviru postopka iz člena 267 PDEU, ki temelji na jasni ločitvi nalog med nacionalnimi sodišči in Sodiščem, le nacionalno sodišče pristojno za ugotovitev in presojo dejanskega stanja spora o glavni stvari in za opredelitev natančnega obsega določb nacionalnih zakonov in drugih predpisov (sodba z dne 13. januarja 2022, Benedetti Pietro e Angelo in drugi, C-377/19, EU:C:2022:4, točka 37 in navedena sodna praksa).
- 55 Nazadnje je treba ugotoviti, da čeprav imajo države članice na podlagi člena 5, od (2) do (4), Direktive 2008/104 možnost, da pod določenimi pogoji določijo odstopanja od načela enakega obravnavanja, predložitvena odločba in spis, s katerim razpolaga Sodišče, ne vsebujeta nobene informacije o morebitnem izvajanju enega od teh odstopanj na Portugalskem.

Posledice, ki jih je treba izpeljati za predložitveno sodišče

- 56 Na tretjem mestu je treba opozoriti, da je Sodišče že večkrat razsodilo, da mora nacionalno sodišče, ki odloča v sporu, ki poteka izključno med posamezniki, pri uporabi predpisov notranjega prava, sprejetih za prenos obveznosti iz direktive, upoštevati vsa pravila nacionalnega prava in jih razlagati, kolikor je mogoče, ob upoštevanju besedila in namena te direktive, da bi prišlo do rešitve, ki je v skladu z njenim ciljem (sodbe z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, točka 38 in navedena sodna praksa; z dne 4. junija 2015, Faber, C-497/13, EU:C:2015:357, točka 33, in z dne 17. marca 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, točka 76).
- 57 Vendar ima načelo skladne razlage nacionalnega prava nekatere omejitve. Tako je obveznost nacionalnega sodišča, da se pri razlagi in uporabi upoštevni pravil nacionalnega prava sklicuje na vsebino direktive, omejena s splošnimi pravnimi načeli in ne more biti podlaga za razlago nacionalnega prava *contra legem* (sodba z dne 17. marca 2022, Daimler, C-232/20, EU:C:2022:196, točka 77 in navedena sodna praksa).
- 58 Glede na zgornje preudarke je treba pojasniti, da bo moralo predložitveno sodišče med drugim preveriti, ali se – kot je portugalska vlada v bistvu navedla v pisnem stališču in kot je bilo navedeno v točki 53 te sodbe – splošna ureditev dopusta, določena v členih od 237 do 239 in 245 zakonika o delovnih razmerjih, v obravnavanem primeru uporablja, glede na to, da se izraz „sorazmerno s trajanjem [...] pogodbe“ iz člena 185(6) tega zakonika za določitev višine nadomestila, do katerega sta tožeči stranki iz postopka v glavni stvari upravičeni zaradi prenehanja svojega delovnega razmerja z agencijo Luso Temp za delo prek agencije za zagotavljanje začasnega dela iz

naslova neizrabljenega plačanega letnega dopusta in pripadajočega regresa, ne bi smel razumeti samodejno in izključno v povezavi z določbami člena 238(1) navedenega zakonika, ampak tudi v povezavi z drugimi določbami te splošne ureditve.

- 59 V takem primeru namreč ne bi bilo mogoče šteti, da so delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, kot sta tožeči stranki iz postopka v glavni stvari, v času svoje napotitve v podjetje uporabnika upravičeni do osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, ki niso vsaj enaki tistim, ki bi zanje veljali, če bi jih to podjetje uporabnik zaposlilo neposredno na isto delovno mesto v istem obdobju, tako da ne bi bilo mogoče ugotoviti, da gre za kršitev člena 5(1), prvi pododstavek, Direktive 2008/104.
- 60 Iz vsega navedenega izhaja, da je treba člen 5(1), prvi pododstavek, Direktive 2008/104 v povezavi z njenim členom 3(1)(f) razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero je nadomestilo, ki ga lahko delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v primeru prenehanja svojega delovnega razmerja s podjetjem uporabnikom zahtevajo iz naslova neizrabljenih dni plačanega letnega dopusta in pripadajočega regresa, nižje od nadomestila, do katerega bi ti delavci lahko bili upravičeni v enakem položaju in iz istega naslova, če bi jih to podjetje uporabnik zaposlilo neposredno na isto delovno mesto v istem obdobju.

Stroški

- 61 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:

Člen 5(1), prvi pododstavek, Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela v povezavi z njenim členom 3(1)(f) je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero je nadomestilo, ki ga lahko delavci, zaposleni pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, v primeru prenehanja svojega delovnega razmerja s podjetjem uporabnikom zahtevajo iz naslova neizrabljenih dni plačanega letnega dopusta in pripadajočega regresa, nižje od nadomestila, do katerega bi ti delavci lahko bili upravičeni v enakem položaju in iz istega naslova, če bi jih to podjetje uporabnik zaposlilo neposredno na isto delovno mesto v istem obdobju.

Podpisi