Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
MICHALA BOBKA,
predstavljeni 5. septembra 2018 [1]

Zadeva C-385/17

Torsten Hein
proti
Albert Holzkamm GmbH & Co.

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,
ki ga je vložilo Arbeitsgericht Verden (delovno sodišče v Verdnu, Nemčija))

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Organizacija delovnega časa – Kolektivna pogodba za gradbeništvo – Pravica do plačanega letnega dopusta – Plačilo za čas letnega dopusta – Posledice zaradi dela s krajšim delovnim časom“

I. Uvod

1. V skladu z zveznim zakonom v Nemčiji mora število dni plačanega letnega dopusta znašati najmanj 24 delovnih dni na leto. Manjši zaslužek zaradi dela s krajšim delovnim časom načeloma ne more vplivati na delodajalčev obračun nadomestila za dopust. Vendar pa imajo podpisnice kolektivne pogodbe pravico odstopati od teh zveznih predpisov o dopustu. V gradbeni industriji ureja delovne pogoje posebna okvirna kolektivna pogodba. Zadnjenavedena določa, da imajo delavci pravico do 30 dni plačanega letnega dopusta. Vendar se pri obračunu nadomestila za letni dopust upošteva zmanjšanje plače zaradi dela s krajšim delovnim časom.

2. Torsten Hein dela v gradbeništvu. V letih 2015 in 2016 je več tednov opravljal delo s krajšim delovnim časom. Koristil je plačan letni dopust. Po njegovem mnenju pri izračunu nadomestilu, ki ga je prejel za letni dopust, ne bi smelo biti upoštevano delo s krajšim delovnim časom.

3. V obravnavani zadevi je Sodišče pozvano, naj odloči, ali pravo Unije nasprotuje nacionalnemu pravilu, vsebovanemu v kolektivni pogodbi, ki omogoča, da se zmanjšanje plače zaradi krajšega delovnega časa upošteva za namene izračuna upravičenosti delavca do nadomestila za letni dopust.

1 Jezik izvirnika: angleščina.

II. Pravni okvir

A. Pravo EU

1. Listina

4. Člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina) določa: „Vsak delavec ima pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.“

2. Direktiva 2003/88

5. V členu 1 Direktive 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa (v nadaljevanju: Direktiva 2003/88 ali Direktiva o delovnem času)[2] sta opredeljena njen namen in področje uporabe:

„1. Ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa.

2. Ta direktiva se nanaša na:

a) minimalni čas […] letnega dopusta […]“

6. V členu 2(1) je opredeljen „delovni čas“ kot „vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso“. V členu 2(2) je opredeljen „čas počitka“ kot „vsak čas, ki ni delovni čas“.

7. Člen 7 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.“

8. V skladu s členom 15 „[t]a 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“.

B. Nemško pravo

1. Zakon o minimalnem dopustu delavcev

9. V členu 3(1) Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG) (zvezni zakon o minimalnem dopustu delavcev) (v nadaljevanju: zvezni zakon o dopustu)[3] je določeno, da „letni dopust traja najmanj 24 delovnih dni letno […]“.

2 Direktiva 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).

3 BGBl. III, S. 800-4, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868).

10. V členu 11(1) je navedeno:

„Nadomestilo plače v času letnega dopusta se odmeri glede na povprečno plačo, ki jo je prejel delavec v zadnjih 13 tednih pred začetkom dopusta, pri čemer je izvzeto dodatno plačilo, ki ga je delavec prejel za nadure.

[…]

Zmanjšanje plače v obračunskem obdobju zaradi dela s krajšim delovnim časom ali nekrivdne odsotnosti z dela se pri obračunu nadomestila plače v času letnega dopusta ne upošteva […]“

11. Člen 13(1) določa, da lahko podpisnice kolektivne pogodbe odstopajo od predpisov zveznega zakona o dopustu z izjemo členov 1, 2 in 3(1) tega zakona. Člen 13(2) dovoljuje, da se lahko zlasti s kolektivnimi pogodbami v gradbeništvu prav tako odstopa od členov 1, 2 in 3(1), če je to potrebno za zagotovitev strnjene izrabe letnega dopusta za vse delavce.

2. Zvezna okvirna kolektivna pogodba za gradbeništvo

12. V členu 8(1) Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (zvezna okvirna kolektivna pogodba za gradbeništvo, v nadaljevanju: BRTV-Bau)[4] je določeno:

„1. Delavec ima v posameznem koledarskem letu (leto dopusta) pravico do 30 delovnih dni plačanega dopusta.

[…]

4. Trajanje dopusta se določi glede na opravljene delovne dni v gradbenih podjetjih […]“

13. Člen 8(2) ureja izračun trajanja dopusta:

„[…]

2. Delavec za vsakih 12 – če je invalid za vsakih 10,3 – delovnih dnih pridobi pravico do enega dneva dopusta.

3. Delovni dnevi zajemajo vse koledarske dni obstoja delovnih razmerij v gradbenih podjetjih med letom dopusta. Izjema so dnevi, v katerih je delavec neupravičeno izostal z dela, in dnevi neplačanega dopusta, če je ta trajal dlje kot 14 dni […]“

14. Člen 8(4) ureja plačilo za čas letnega dopusta in določa:

„1. Delavec za letni dopust v skladu s točko 1 prejme plačilo za čas letnega dopusta.

Plačilo za čas letnega dopusta znaša 14,25 %, pri invalidih v smislu zakonskih določb pa 16,63 % bruto plače. Plačilo za čas letnega dopusta je sestavljeno iz nadomestila plače v času letnega dopusta v višini 11,4 % – pri invalidih 13,3 % – bruto plače in dodatnega regresa. Dodatni regres znaša 25 % nadomestila plače v času letnega dopusta. Ta se lahko prišteje k dodatnemu regresu, ki ga je zagotovilo podjetje.

4 Bundesrahmentarifvertrag für Baugewerbe vom 4. Juli 2002 in der Fassung vom 17. Dezember 2003, 14. Dezember 2004, 29. Juli 2005, 19. Mai 2006, 20. August 2007, 31. Mai 2012, 17. Dezember 2012, 5. Juni 2014 und 10. Dezember 2014.

Plačilo za čas letnega dopusta za dopust, dodeljen po 31. decembru 2015 in pred 1. januarjem 2018, znaša 13,68 %, pri invalidih v smislu zakonskih določb pa 15,96 % bruto plače. Plačilo za čas letnega dopusta je sestavljeno iz nadomestila plače v času letnega dopusta v višini 11,4 % – pri invalidih 13,3 % – bruto plače in dodatnega regresa. Dodatni regres znaša 20 % nadomestila plače v času letnega dopusta. Ta se lahko prišteje k dodatnemu regresu, ki ga je zagotovilo podjetje.

2. Bruto plača je:

a) bruto plača za opravljeno delo, ki je osnova za obračun davka na plačo in ki jo je treba vnesti v evidenco davka na plačo, vključno s plačilom v naravi, ki se obdavči nepavšalno v skladu s členom 40 Einkommensteuergesetz (zakon o dohodnini);

[…]

3. Plačilo za čas letnega dopusta za delno uveljavljen dopust se obračuna, tako da se v skladu s točko 4.1 izračunano plačilo za čas letnega dopusta deli z vsoto v skladu s točko 2 izračunanih dni dopusta in se pomnoži s številom dodeljenih dni dopusta.

[…]

5. Na koncu leta dopusta se neizkoriščene pravice do plačila za čas letnega dopusta prenesejo v naslednje koledarsko leto.“

15. V skladu s členom 8(5):

„1. Za vsako uro izostanka zaradi nekrivdne nezmožnosti za delo zaradi bolezni, za katero ni obstajala pravica do plačila, se plačilo za čas letnega dopusta, obračunano v skladu s točko 4.1, poveča za 14,25 % bruto plače, ki je bila nazadnje prijavljena v skladu s členom 6(1), prvi stavek, točka 1, Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (kolektivna pogodba o postopkih socialnega sklada v gradbeništvu) (v nadaljevanju: VTV).

2. Za vsako uro izostanka v obdobju od 1. decembra do 31. marca, za katero delavec prejme plačo iz naslova sezonskega dela s krajšim delovnim časom, se plačilo za čas letnega dopusta, obračunano v skladu s točko 4.1, po izteku tega obdobja poveča za 14,25 % bruto plače, ki je bila nazadnje prijavljena v skladu s členom 6(1), prvi stavek, točka 1, VTV. Pri tem se ne upošteva prvih 90 ur izostanka v zvezi s plačo iz naslova sezonskega dela s krajšim delovnim časom.

[…]

4. Toda v zvezi z letnim dopustom, dodeljenim po 31. decembru 2015 in pred 1. januarjem 2018, odstotek minimalnega plačila za čas letnega dopusta, z odstopanjem od točk 5.1 in 5.2, znaša 13,68 %.“

III. Dejansko stanje, postopek in vprašanja za predhodno odločanje

16. T. Hein (v nadaljevanju: tožeča stranka) je od leta 1980 zaposlen v družbi Albert Holzkamm GmbH & Co. (v nadaljevanju: tožena stranka ali delodajalec) kot betoner. Leta 2015 je prejemal urno postavko v višini 19,57 EUR (bruto), leta 2016 pa 20,04 EUR (bruto).

17. Delodajalec je z delovnimi pogodbami uvedel delo s krajšim delovnim časom za avgust, september, oktober in november 2015. Skupaj z drugimi obdobji opravljanja dela s krajšim delovnim časom v drugih mesecih istega leta je T. Hein leta 2015 opravljal delo s krajšim delovnim časom skupno 26 tednov.

18. Leta 2015 je pridobil 30 dni letnega dopusta. Od 19. oktobra 2015 do 31. oktobra 2015 je izrabil 10 dni letnega dopusta, kar je skupaj 82 ur na podlagi njegovih tedenskih delovnih ur v oktobru (41 ur). Tožena stranka je obračunala nadomestilo plače v času letnega dopusta [5] na podlagi urne postavke približno 10,96 EUR (bruto). V primerjavi z običajno urno postavko T. Heina v letu 2015 (19,57 EUR bruto) obstaja skupna razlika v višini približno 705,88 EUR (bruto): znesek, za katerega trdi, da mu ga dolgujejo. Pri dodatno plačanem regresu, določenem s kolektivno pogodbo, trdi, da obstaja razlika v višini 176,50 EUR (bruto). T. Hein je poleg tega 22. decembra 2015 vzel en dan dopusta. Za ta dan zahteva 69,45 EUR (bruto) kot nadomestilo plače v času letnega dopusta in 17,22 EUR (bruto) za regres.

19. T. Hein je od 4. oktobra 2016 do 28. oktobra 2016 koristil letni dopust, skupno 155,5 ure. Njegov delodajalec je obračunal plačilo za čas letnega dopusta na podlagi urne postavke približno 11,76 EUR (bruto). V primerjavi z urno postavko tožeče stranke za leto 2016, ki znaša 20,04 EUR (bruto), tako T. Hein zahteva skupno razliko v višini približno 1.287,85 EUR (bruto). Pri dodatno plačanem regresu T. Hein prav tako zahteva 413,39 EUR (bruto).

20. T. Hein meni, da za obe leti obdobja opravljanja dela s krajšim delovnim časom ne bi smela pripeljati do zmanjšanja pravice do plačila za čas letnega dopusta. Določba iz člena 8 kolektivne pogodbe naj bi povzročila precejšnje znižanje plačila za čas letnega dopusta v primeru dela s krajšim delovnim časom. Tako T. Hein zatrjuje, da bi moralo predložitveno sodišče njegovemu delodajalcu naložiti plačilo 2.670,27 EUR (bruto), skupaj z obrestmi, kot plačilo za čas letnega dopusta.

21. Družba Albert Holzkamm GmbH & Co. meni, da je določba iz člena 8 kolektivne pogodbe zajeta v členih 13(1) in 13(2) zveznega zakona o dopustu. Zadnjenavedene določbe in določba iz kolektivne pogodbe, ki temelji na njej, naj bi bile skladne s pravom Unije. Delodajalec dodaja, da bi bilo treba opozoriti na to, da se v noveli kolektivne pogodbe njene podpisnice niso zmanjšale števila dodeljenih dni dopusta, ki bi se ga lahko zahtevalo v primeru predhodno določenega dela s krajšim delovnim časom. Vendar pa naj bi prejele izravnavo za predhodno določeno delo s krajšim delovnim časom v povečanju znesku plačila za čas letnega dopusta. Po navedbah delodajalca bi bilo zato treba tožbo T. Heina zavrniti.

22. Ob upoštevanju navedenega dejanskega in pravnega okvira je Arbeitsgericht Verden (delovno sodišče v Verdnu, Nemčija) prekinilo postopek in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba člen 31 Listine EU o temeljnih pravicah in člen 7(1) Direktive 2003/88/ES z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonski določbi, v skladu s katero se lahko v kolektivnih pogodbah določi, da zmanjšanje plače v obračunskem obdobju zaradi dela s krajšim delovnim časom vpliva na obračun nadomestila plače v času letnega dopusta, kar ima za posledico, da delavec za čas trajanja minimalnega letnega dopusta štirih tednov prejme zmanjšano plačilo za čas letnega dopusta – oziroma po prenehanju delovnega razmerja zmanjšano nadomestilo za neizrabljen letni dopust – kot bi ga prejel, če bi se pri obračunu plačila za čas letnega dopusta upoštevala povprečna plača, ki bi jo delavec sicer prejel v obračunskem obdobju, če ne bi prejemal nižje plače? Če je odgovor pritrdilen: za kakšen odstotek nezmanjšane povprečne plače delavca bi se lahko s kolektivno pogodbo, kot to določa nacionalna zakonodaja, zaradi dela s krajšim delovnim časom, v obračunskem obdobju največ zmanjšalo plačilo za čas letnega dopusta, da bi se lahko razlaga te nacionalne določbe štela za skladno s pravom Unije?

5 V skladu s členom 8(4) BRTV-Bau je plačilo za čas letnega dopusta sestavljeno iz nadomestila plače v času letnega dopusta v višini 11,4 odstotka – pri invalidih 13,3 odstotka – bruto plače in dodatnega regresa. Dodatni regres je odstotek nadomestila plače v času letnega dopusta. Razen v primerih, ko gre konkretno le za nadomestilo plače v času letnega dopusta v strogem smislu, bom uporabljal izraz „plačilo za čas letnega dopusta“.

2. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen: Ali splošno načelo pravne varnosti in prepovedi retroaktivne veljave iz prava Unije zahtevata, da se možnost sklicevanja na razlago določb člena 31 Listine EU o temeljnih pravicah in člena 7(1) Direktive 2003/88/ES z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, ki jo poda Sodišče v predhodni odločbi, ki se bo izdala v obravnavanem postopku, časovno omeji za vse zadevne osebe, ker je vrhovno nacionalno sodišče že pred tem odločilo, da upoštevnih nacionalnih zakonskih določb in določb kolektivnih pogodb ni mogoče razlagati v skladu s pravom Unije? Če bo Sodišče na to vprašanje odgovorilo nikalno: Ali je s pravom Unije združljivo, da nacionalna sodišča na podlagi nacionalnega prava delodajalcem, ki so zaupali v nadaljnji obstoj nacionalne sodne prakse vrhovnega sodišča, zagotavljajo varstvo legitimnih pričakovanj, ali pa je varstvo legitimnih pričakovanj pridržano Sodišču Evropske unije?“

23. Pisna stališča so predložile tožeča stranka, tožena stranka, nemška in italijanska vlada ter Evropska komisija. Na obravnavi 14. junija 2018 so vse navedene stranke razen italijanske vlade predložile tudi ustna stališča.

IV. Presoja

24. V teh sklepnih predlogih bom uvodoma najprej obravnaval morebitne posledice dejstva, da je zadevno nacionalno pravilo del kolektivne pogodbe, ki z namenom, da se upoštevajo posebnosti gradbeništva, odstopa od osnovne nacionalne zakonodaje o dopustu (A). Drugič, navedel bom minimalne zahteve, ki jih pravo Unije določa za pravico do letnega dopusta, zlasti glede plačila za čas letnega dopusta (B). Tretjič, preučil bom, ali v obravnavani zadevi pravo Unije nasprotuje upoštevanju dela s krajšim delovnim časom pri obračunu plačila za čas letnega dopusta (C).

A. Kolektivna pogodba za gradbeništvo

25. Gradbeništvo ima značilnosti, ki so posebne zanj. Ta sektor je predmet sprememb delovnih vzorcev med letom, predvsem zaradi spremenljivih vremenskih razmer ali gospodarskih tveganj. Zato za delavce v tem sektorju verjetno veljajo obdobja t. i. „dela s krajšim delovnim časom“, zlasti (toda ne samo) pozimi, in obdobja velike delovne obremenitve, ko se ponavadi zahteva nadurno delo. Zaradi teh sprememb delovnih vzorcev je lahko določitev trajanja letnega dopusta in plačila za čas letnega dopusta delavcev precej zapletena.

26. V skladu s členom 11(1) nemškega zveznega zakona o dopustu se nadomestilo plače v času letnega dopusta izračuna na podlagi povprečne plače delavca, brez nadur. To povprečje se izračuna na podlagi obdobja 13 tednov („referenčno obdobje“), šteto nazaj od datuma nastopa dopusta. Zmanjšanje plače v referenčnem obdobju zaradi dela s krajšim delovnim časom se pri obračunu nadomestila plače v času letnega dopusta ne upošteva.

27. Vendar pa člen 13 navedenega zakona za kolektivne pogodbe v gradbeništvu določa, da je mogoče odstopati od pravil zveznega zakona o dopustu. V BRTV-Bau je zato izkoriščena ta možnost načina izračuna tako *trajanja* (30 delovnih dni namesto 24) in *nadomestila* za ta letni dopust. Zlasti glede načina, kako se določa povprečna urna postavka, se v sistemu, oblikovanem s členom 8(4) BRTV-Bau, ki zadeva plačilo za čas letnega dopusta, za obračun tega nadomestila upošteva zmanjšanje plače zaradi dela s krajšim delovnim časom.

28. Zaradi tako posebnega zakonodajnega okvira nemška vlada navaja, da je predmet obravnavane zadeve združljivost s pravom EU *zakonodaje, ki omogoča odstopanja* (in sicer člen 13 zveznega zakona o dopustu), ne pa vsebinske določbe BRTV-Bau. Predložitveno sodišče je prvo vprašanje za predhodno odločanje postavilo z vidika, da ta zakonska določba socialnim partnerjem dovoljuje odstopanje.

29. Na formalni ravni se strinjam, da je dejansko zvezni zakon o dopustu tisti, ki bi ga bilo mogoče razumeti kot primarni vir morebitne nezdružljivosti s pravom Unije v obsegu, v katerem je podpisnicam kolektivne pogodbe dovoljeno odstopati od druge splošno veljavne nacionalne zakonodaje. Toda če to pustimo ob strani, vendarle ne razumem, o čem bi v obravnavani zadevi glede zveznega zakona o dopustu dejansko bilo mogoče vsebinsko presojati, saj so zadevna veljavna pravila vsebovana v BRTV-Bau, in sicer za oba ključna elementa v obravnavani zadevi: trajanje letnega dopusta in plačilo za čas letnega dopusta.

30. Spomniti je treba, da četudi so bila veljavna pravila nacionalnega prava oblikovana in so se o njih dogovorili socialni partnerji, slednja ne morejo uiti učinku prava EU, če seveda stvarno spadajo na njegovo področje uporabe. Sodišče je v preteklosti že preučilo vsebinsko združljivost kolektivne pogodbe s pravom EU, vključno s primeri, v katerih pogodba odstopa od nacionalne zakonodaje.[6] Kadar socialni partnerji sprejmejo ukrepe na področju uporabe prava Unije, morajo vselej upoštevati zadnjenavedeno.[7]

31. Dejstvo, da organi države članice niso dejansko oblikovali pravil v kolektivni pogodbi, z vidika prava Unije ni pomembno. Pomembno je, da so ti organi dopustili taka pravila in jih vključili kot del pravnih pravil, ki se uporabljajo v zadevnem sektorju, in bi jih izvršili v okviru svojih pristojnosti. Skratka, različne oblike zakonodajnega „zunanjega izvajanja“ teh pravil niti ne ščitijo pred pravom Unije niti države članice ne razbremenjujejo njene končne odgovornosti za vsebino takih pravil.[8]

32. Zato je v obravnavani zadevi Sodišče očitno pristojno za presojo vsebinske združljivosti sporne določbe BRTV-Bau s pravom EU.

33. Toda čeprav zadevna pravila spadajo na področje uporabe prava Unije, je dejstvo, da so bila dogovorjena v obliki kolektivne pogodbe socialnih partnerjev, po mojem mnenju upoštevno, čeprav z drugega zornega kota.

34. Pravo Unije priznava pomen socialnega dialoga. Člen 28 Listine zagotavlja pravico do pogajanja in sklepanja kolektivnih pogodb. Take pogodbe so izraz socialnega dialoga. (Sektorsko specifična) pravila iz teh pogodb bodo verjetno podprta z višjo stopnjo legitimnosti, ker jih javni organi ne nalagajo enostransko (in na splošno), temveč so bila predmet pogajanj med pomembnimi socialnimi akterji, navadno ob upoštevanju posebnosti posameznega sektorja. Zato je mogoče domnevati, da kolektivne pogodbe odražajo splošno krhko ravnovesje med interesi delavcev na eni strani in interesi delodajalcev na drugi.

35. Poleg tega je pogoj, ki bi ga bilo treba izpostaviti v takem kontekstu, dejansko „*splošno ravnovesje*“. Če pravni sistem to dopušča, kolektivne pogodbe verjetno ne bodo odstopale le od enega ali dveh elementov veljavnega nacionalnega (delovnega) prava. Navadno so z njimi vzpostavljene precej bolj zapletene strukture, ki vključujejo številne kompromise in izravnave. Zato posameznih pravil, ki jih vsebujejo, ni mogoče obravnavati ločeno, temveč kot del celote.

6 Glej na primer sodbo z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), v kateri je Sodišče preučilo združljivost kolektivne pogodbe (v zvezi z drugim sektorjem), ki je odstopala od nemškega zveznega zakona o dopustu s členom 7(1) Direktive 2003/88. Kot primer, v katerem je Sodišče presojalo združljivost pravila nacionalne zakonodaje, ki ohranja učinke kolektivne pogodbe kljub njeni razveljavitvi s pravom EU, glej sodbo z dne 11. septembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197).

7 Glej v tem smislu sodbe z dne 15. januarja 1998, Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, EU:C:1998:3); z dne 12. oktobra 2010, Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, točka 53), ter z dne 13. septembra 2011, Prigge in drugi (C-447/09, EU:C:2011:573, točki 46 in 48).

8 Po širši analogiji s sodno prakso na področju odgovornosti države bo vedno država članica tista, ki je z vidika prava Unije odgovorna za kakršno koli škodo, povzročeno posameznikom zaradi neskladnosti s pravom Unije, ne glede na to, kateri organ je pristojen za to kršitev (glej na primer sodbe z dne 1. junija 1999, Konle, C-302/97, EU:C:1999:271, točka 62; z dne 30. septembra 2003, Köbler, C-224/01, EU:C:2003:513, točke od 31 do 33, in z dne 25. novembra 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, točka 46). Zato je ne glede na zakonodajno ali ustavno ureditev, vzpostavljeno v državi članici na horizontalni (zakonodajna – izvršilna – sodna oblast – in/ali drugi centralni organi) in tudi vertikalni ravni, država članica na koncu odgovorna za to, kaj se bo izvrševalo na njenem ozemlju ne glede na zadevne(ga) akterje(a).

B. Minimalne zahteve za letni dopust, ki izhajajo iz prava Unije

36. Uvodoma je treba pripomniti, da pravo Unije določa le minimalno varstvo delavcev, vključno s pravico do letnega dopusta.[9] Države članice morajo v okviru omejitev prava EU določiti pogoje za izvajanje te pravice brez poseganja v njen obstoj.[10] Kar je na koncu v skladu s pravom Unije pomembno, je obstoj dejanske priložnosti za izvajanje pravice, kar ne zadeva bistvene vsebine pravice do letnega dopusta.[11]

37. Toda katere točno so tiste minimalne zahteve glede pravice do letnega dopusta, ki morajo biti izpolnjene, da je nacionalna zakonodaja, vključno s kolektivnimi pogodbami, združljiva s pravom EU?

38. V skladu s členom 31(2) Listine ima vsak delavec pravico do plačanega letnega dopusta: v zvezi s to pravico niso določene nobene druge podrobnosti. V členu 7(1) Direktive 2003/88, v zvezi s katerim je Sodišče odločilo, da ima neposreden učinek,[12] je ta pravica natančneje opredeljena. Določa namreč, da države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, v skladu s pogoji za izrabo in dodelitev letnega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja in/ali praksa.

39. Sodišče je večkrat poudarilo, da je treba pravico do plačanega letnega dopusta šteti za posebno pomembno načelo socialnega prava Unije,[13] katerega cilj je vsakemu delavcu zagotoviti obdobje počitka ter tudi obdobje za počitek in oddih.[14] Ta pravica ima dva vidika: pravico do letnega dopusta in nadomestilo za ta dopust.[15] Ni je mogoče razlagati ozko.[16]

40. Zlasti glede plačila za čas letnega dopusta je treba pripomniti, da Direktiva 2003/88 ne vsebuje nobene določbe v zvezi s tem vidikom pravice.[17] Vendar pa je ustaljena sodna praksa, da morajo delavci prejeti *običajno nadomestilo* za obdobje počitka, ki ustreza številu ur letnega dopusta, ki se koristi.[18] Biti morajo v situaciji, primerljivi z obdobji opravljenega dela.[19] Namen „običajnega nadomestila“ je zagotoviti, da bodo delavci izrabili dneve, do katerih so upravičeni, za počitek. Če bi bil znesek plačila za čas letnega dopusta prenizek, bi delavci lahko podlegli skušnjavi, da svojega letnega dopusta ne izrabijo. V takem primeru bi lahko pravica do letnega dopusta postala popolnoma brez vsebine.[20]

9 V zvezi z možnostjo, da gredo države članice dlje, kot to zahteva pravo Unije, glej na primer v kontekstu obračuna plačila za čas letnega dopusta sodbo z dne 15. septembra 2011, Williams in drugi (C-155/10, EU:C:2011:588, točke od 29 do 30). Glede pravic do nadaljnjega plačanega letnega dopusta poleg pravice do minimalnega plačanega letnega dopusta štirih tednov v skladu s pravom Unije glej sodbi z dne 3. maja 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, točka 36), in z dne 20. julija 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, točka 39).

10 Sodbi z dne 16. marca 2006, Robinson-Steele in drugi (C-131/04 in C-257/04, EU:C:2006:177, točka 57), in z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 28).

11 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, točke od 45 do 46).

12 Glej sodbo z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, točka 35).

13 Glej na primer sodbi z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točki 22 in 54 ter navedena sodna praksa), in z dne 15. septembra 2011, Williams in drugi (C-155/10, EU:C:2011:588, točka 17).

14 Glej sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 25).

15 Glej sodbo z dne 15. septembra 2011, Williams in drugi (C-155/10, EU:C:2011:588, točka 26).

16 Glej sodbi z dne 21. junija 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, točka 18), in z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin (C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 23).

17 Kot je bilo potrjeno s sodbo z dne 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, točke od 48 do 50), ki se nanaša predvsem na izračun nadomestila za neizrabljen letni dopust.

18 Glej sodbi z dne 16. marca 2006, Robinson-Steele in drugi (C-131/04 in C-257/04, EU:C:2006:177, točka 50), in z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točke od 58 do 60).

19 Glej sodbi z dne 15. septembra 2011, Williams in drugi (C-155/10, EU:C:2011:588, točka 20), in z dne 22. maja 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, točka 17).

20 Glej v tem smislu sodbo z dne 16. marca 2006, Robinson-Steele in drugi (C-131/04 in C-257/04, EU:C:2006:177, točka 51), v kateri je Sodišče pojasnilo, da plačilo za opravljeno delo ne sme izničiti pravice do plačanega letnega dopusta. Glej tudi sodbo z dne 15. septembra 2011, Williams in drugi (C-155/10, EU:C:2011:588, točka 21), v kateri je Sodišče presodilo, da finančni prejemek nikakor ne ustreza zahtevam Unije, če je izračunan tako, da še ravno zagotavlja, da ni resne nevarnosti, da delavec ne bi izkoristil letnega dopusta.

41. Vendar iz teh navedb ni takoj razvidno, kaj je „običajno nadomestilo“, ki ga je treba plačati med letnim dopustom, v poklicnih okoliščinah, ki vključujejo spremembe delovnega časa v referenčnem obdobju. Te spremembe lahko otežijo izračun letnega dopusta glede na njegovo trajanje ali nadomestilo, kar potrjujejo številne zadeve, ki se obravnavajo na Sodišču.

42. Prvič, glede posledic bolniškega dopusta med letnim dopustom je Sodišče pojasnilo, da dejstvo, da je bil delavec na bolniškem dopustu, ne bi smelo zmanjšati pravice do letnega dopusta.[21] „Za pravico do plačanega letnega dopusta, ki jo določa Direktiva 2003/88 za vse delavce, država članica ne more določiti pogoja, da je delavec dejansko delal v referenčnem obdobju, ki ga določi navedena država.“[22] Posledično dejstvo, da je delavec na bolniškem dopustu za določeno obdobje zaradi nenamernega in nepredvidenega dogodka, ne more vplivati na trajanje letnega dopusta in nadomestilo zanj. Iz tega sledi, da opravljeno manjše število *dejanskih* delovnih ur zaradi bolniškega dopusta ne vpliva na pravico do letnega dopusta.[23]

43. Drugič, glede določitve „običajne plače“ za dela, ki vključujejo spremembe nalog in delovnega urnika, se zdi, da plača ustreza nalogam, ki jih je opravil delavec. V zadevi Williams je Sodišče dalo navodila o tem, kaj je „običajna plača“ prometnega pilota letala. Sodišče je glede sestave plače, ki jo prejme delavec, navedlo, da če vsebuje več sestavin in spada na področje določb in praks, ki jih ureja pravo držav članic, „ne more vplivati na pravico delavca, da v obdobju počitka in oddiha uživa finančne razmere, ki so primerljive s tistimi, ki se nanašajo na njegovo delo. Vsakršna nevšečnost, ki je resnično povezana z opravljanjem nalog, ki jih ima delavec na podlagi pogodbe o zaposlitvi, in ki je poplačana z denarnim zneskom, […] mora zato nujno biti del zneska, do katerega ima delavec pravico med letnim dopustom. […] Vendar sestavine celotnega plačila delavca, katerih namen je v glavnem kriti naključne ali dodatne stroške, ki nastanejo ob opravljanju nalog, ki jih ima delavec na podlagi pogodbe o zaposlitvi – kot so stroški, povezani s časom, ki so ga piloti zavezani preživeti zunaj baze – ni treba upoštevati pri izračunu nadomestila plače, ki ga je treba plačati med letnim dopustom.“[24]

44. Tako se zdi, da naj bi bila „običajna plača“ „zrcalo“ „običajnih“ delovnih pogojev, značilnih za zadevno delovno mesto. Z določeno mero posploševanja se zato zdi, da mora biti plačilo za čas letnega dopusta določeno glede na splošno plačo, dejansko prejeto kot plačilo za *dejansko* redno opravljane naloge.

45. Tretjič, v zvezi z učinkom dela s krajšim delovnim časom na pravico do letnega dopusta, je Sodišče ob sklicevanju na okvirni sporazum EU o delu s krajšim delovnim časom za *trajanje* letnega dopusta uporabilo načelo *pro rata temporis*, da bi bilo sorazmerno z *dejanskim* delom (za krajši delovni čas). V zadevi Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v zvezi z učinki, ki jih ima sprememba delovnih ur delavca, zaposlenega za polni delovni čas in nato za krajšega, na pravico do plačanega dopusta, je Sodišče presodilo, da je za obdobje zaposlitve na podlagi krajšega delovnega časa zmanjšanje pravice do letnega dopusta v primerjavi z dopustom, dodeljenim za obdobje zaposlitve s polnim delovnim časom, upravičeno iz objektivnih razlogov. Navedenega načela pa ni mogoče uporabiti *ex post* za pravico do letnega dopusta, pridobljeno v obdobju zaposlitve s polnim delovnim časom.[25]

21 Glej na primer sodbi z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točke od 48 do 49), ter z dne 21. junija 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, točka 21).

22 Glej sodbi z dne 20. januarja 2009, Schultz Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 41), ter z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, točka 20).

23 Za podobno obravnavo porodniškega dopusta glej sodbo z dne 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, točki 32 in 33).

24 Glej sodbo z dne 15. septembra 2011, Williams in drugi (C-155/10, EU:C:2011:588, točke od 19 do 25 in navedena sodna praksa).

25 Glej sodbo z dne 22. aprila 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, točka 33).

46. Posledično je Sodišče v zadevi Heimann razširilo uporabo načela *pro rata temporis* na zelo posebno situacijo dela s krajšim delovnim časom, in sicer „delovni čas, skrajšan na nič“. Ta situacija izhaja iz socialnega načrta,[26] da bi odpuščeni delavci, prej zaposleni za polni delovni čas, prejeli nadomestilo za neizrabljeni letni dopust. Pri obravnavi te posebne situacije je Sodišče zadevne delavce opredelilo za „delavce z začasnim krajšim delovnim časom“[27] in nato uporabilo načelo *pro rata temporis*. Tako je v zadevi Heimann Sodišče učinkovito preneslo načelo *pro rata temporis* za določitev posebne vrste trajanja letnega dopusta delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom. Tako je Sodišče trajanje letnega dopusta prilagodilo *dejansko* opravljenemu delu teh delavcev.

47. Toda Sodišče ni nikoli uporabilo načela *pro rata temporis* za pravico do *nadomestila* za letni dopust. Zato lahko kljub temu ugotovimo, da lahko to načelo vpliva tudi na številne druge ugodnosti, ki so jih deležni delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom. V zadevi Schönheit in Becker na primer je Sodišče uporabilo načelo *pro rata temporis* za izračun (in s tem zmanjšanje) starostne pokojnine osebe v primeru zaposlitve za krajši delovni čas.[28] Vendar pa je Sodišče vztrajalo pri tem, da mora biti zmanjšanje pokojnine strogo sorazmerno.[29] Tudi v zadevi Österreichischer Gewerkschaftsbund,[30] ki zadeva drugo vrsto ugodnosti, in sicer dodatek za vzdrževanega otroka, je Sodišče presodilo, da je izračun dodatka za vzdrževanega otroka na podlagi načela *pro rata temporis* upravičen iz objektivnih razlogov, če je v skladu s pogoji tega delovnega razmerja delavec zaposlen s krajšim delovnim časom. Iz teh primerov sodne prakse sledi, da so delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom, upravičeni do plačila zneska, izračunanega *pro rata* z njihovim dejanskim delovnim časom.

48. Nazadnje, v zadevi Greenfield se je Sodišče srečalo z obratno situacijo *povečanja* števila delovnih ur, ne v kontekstu dela s krajšim delovnim časom, temveč zaradi nepredvidljivih sprememb delovnega časa. V tej zadevi je obstajala pogodba, v kateri je bil določen tedensko različen razpored delovnih ur in dni. V skladu s tem se je tudi plača delavke spreminjala vsak teden. Sodišče je presodilo, da je treba pravico do minimalnega plačanega letnega dopusta izračunati glede na dneve in ure opravljanja dela, podrobno določene v pogodbi o zaposlitvi.[31] Zaradi spremembe delovnega časa državam članicam ni treba ponovno za nazaj izračunati že pridobljenega (in morda izrabljenega) dopusta *pred* spremembo. Pravo Unije zahteva le nov obračun za poznejše obdobje dela, v katerem se je povečalo število ur opravljanja dela.[32] To kaže tudi, da razen v primerih, primerljivih z bolniškim dopustom, letni dopust navadno temelji na *dejansko* opravljenih delovnih urah.

49. Če povzamem, zdi se, da se v primerih, ki vključujejo spremembe delovnih ur zaradi številnih različnih dogodkov, letni dopust na splošno izračuna na podlagi *dejanskih* delovnih ur. To zlasti velja v primerih, v katerih je dogodek, ki povzroča spremembo, *predvidljiv* ali *prostovoljen*, ponavadi zato, ker je neločljivo povezan z vrsto zadevne pogodbe, na primer glede posebnih delovnih mest ali delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom, in določenih delavcev, ki jih je mogoče šteti za prvonavedene. Edina jasna izjema od „pravila dejanskih delovnih ur“ je povezana s spremembami zaradi obdobij odsotnosti z dela zaradi bolezni. Namen te izjeme je zagotoviti, da *nepredvidljivi* ali *nenamerni* dogodek, kot je delovna nezmožnost zaradi bolezni, ne vpliva pretirano na samostojno pravico do letnega dopusta, katere namen je zelo drugačen od pravice do bolniškega dopusta. Razen v tem posebnem primeru se zdi, da so dejanske delovne ure v nasprotju s teoretičnimi delovnimi urami standard za namene določitve letnega dopusta.[33]

26 Socialni načrt je določal, da se odpuščenim delavcem pogodbe o zaposlitvi podaljšajo za eno leto od dneva odpovedi, poleg tega pa je bila s „skrajšanjem delovnega časa na nič“ („Kurzarbeit Null“) na eni strani odpravljena delovna obveznost delavca, na drugi strani pa obveznost delodajalca, da izplača plačo.

27 Glej sodbo z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin (C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 32).

28 Glej sodbo z dne 23. oktobra 2003, Schönheit in Becker (C-4/02 in C-5/02, EU:C:2003:583, točki 90 in 91).

29 Glej sodbo z dne 23. oktobra 2003, Schönheit in Becker (C-4/02 in C-5/02, EU:C:2003:583, točka 93).

30 Sodba z dne 5. novembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332).

31 Glej sodbo z dne 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, točka 32).

32 Glej sodbo z dne 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, točke 38 in 39 ter 43 in 44).

33 V tem smislu glej v kontekstu razmerja med letnim in starševskim dopustom sklepne predloge generalnega pravobranilca P. Mengozzija v zadevi Ministerul Justiției in drugi (C-12/17, EU:C:2018:195, točke od 23 do 29).

C. Obravnavana zadeva

50. Sporno pravilo iz postopka v glavni stvari se nanaša na *metodo obračuna* plačila za čas letnega dopusta, kakor je določena v kolektivni pogodbi za gradbeništvo, to je BRTV-Bau. Osrednje vprašanje, na katerem temelji prvo vprašanje predložitvenega sodišča, se glasi, ali za namen obračuna tega nadomestila pravo Unije dopušča upoštevanje zmanjšanj dejanskih delovnih ur (in s tem plače) zaradi dela s krajšim delovnim časom, določenim s kolektivnimi pogodbami (delovnimi pogodbami): to je v posebnem kontekstu tistega, kar naj bi bilo formalno gledano polno zaposlitveno razmerje v sektorju, v katerem se delovni urnik pogosto spreminja.

51. Po navedbah predložitvenega sodišča se v nemški zakonodaji o dopustih višina plačila za čas letnega dopusta določi glede na dejanski zaslužek delavca v referenčnem obdobju. Na podlagi tega dejanskega zaslužka, ki temelji na dejanskih delovnih urah, se izračuna upoštevna urna postavka, ki se nato uporablja za določitev splošnega zneska plačila za čas letnega dopusta.

52. Tožeča stranka poudarja, da naj bi delo s krajšim delovnim časom v referenčnem obdobju povzročilo skoraj 50-odstotno zmanjšanje povprečne urne postavke, odločilne za obračun plačila za čas letnega dopusta. Če gre za neprekinjeno delo s krajšim delovnim časom v celotnem referenčnem obdobju, bi lahko urna postavka v tem obdobju znašala celo nič. Toda znesek plačila za čas letnega dopusta mora znašati vsaj toliko kot nadomestilo, ki bi ga delavec prejel, če bi še naprej delal kot običajno. Pravica do plačila za čas letnega dopusta je resnična pravica do plače. Tako „vrednost“ letnega dopusta ne bi smela biti odvisna od časa izrabe dopusta v referenčnem obdobju.

53. Po navedbah tožene stranke naj bi BRTV-Bau precej ščitil delavce v gradbeništvu. Glede na koristi, ki jih kolektivna pogodba nudi, se zdi, da je nevšečnost manjšega plačila za čas letnega dopusta zanemarljiva. Delavci imajo na primer 30 dni plačanega letnega dopusta za 5-dnevni delovni teden, namesto 24 dni za 6-dnevnega. Število dni, do katerih so delavci upravičeni, ni zmanjšano, če je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi za krajši delovni čas. Poleg tega obračun plačila za čas letnega dopusta vključuje nadure.

54. Tožena stranka je nadalje navedla, da naj bi med obdobji opravljanja dela s krajšim delovnim časom delavci lahko počivali in uživali v prostočasnih dejavnostih, saj njihove obveznosti do delodajalca prenehajo. Poleg tega delojemalec kljub prenehanju obveznosti zaposlenega v obdobjih opravljanja dela s krajšim delovnim časom še vedno prejema minimalno (neobdavčeno) plačo, kakor je določeno v ustreznih tabelah, ki jih letno objavi zvezna vlada. Delodajalec prav tako še naprej plačuje polne prispevke za socialno varnost (zdravstveno zavarovanje in pokojninske prispevke). Nazadnje, obdobja opravljanja dela s krajšim delovnim časom, katerih cilj je v bistvu preprečiti ekonomsko motivirane odpovedi pogodb o zaposlitvi, so predvidljiva, saj so bila določena v kolektivnih pogodbah.

55. Nemška vlada poudarja, da je izračun plačila za čas letnega dopusta na podlagi bruto plače, *dejansko prejete* v referenčnem obdobju, pri katerem se upošteva zmanjšano plačilo zaradi dela s krajšim delovnim časom, združljivo s pravom Unije. Nemška vlada zatrjuje, da je pravilo, za katerega se zdi, da gre z enega posebnega vidika na račun delavca, del celotnega niza pravil, ki so jih sprejeli socialni partnerji in ki bi jih bilo treba upoštevati pri presoji tega pravila. Za kolektivno pogodbo bi bilo treba predpostavljati, da je pravična. Morebitne „negativne“ učinke izravnajo druga pravila v kolektivni pogodbi, ki pozitivno učinkujejo na delavce, kot sta dodatno plačilo regresa ali višja osnovna plača za izravnavo težavnosti dela, značilnega za gradbeništvo.

56. Po navedbah Komisije Listine ni treba posebej preučevati, saj je člen 7 Direktive 2003/88 poseben izraz člena 31(2) Listine. Komisija opozarja, da je delavec upravičen do svoje običajne plače, izračunane na podlagi povprečja v referenčnem obdobju, ki se šteje za reprezentativno. Ta pravica nima izjem niti ni mogoče od nje odstopati. Kadar država članica prizna več kot štiri tedne letnega dopusta, lahko prosto določi pogoje in na primer odloči o tem, ali bo priznala nadomestilo za

neizrabljene dni, in pod katerimi pogoji je to mogoče. Po mnenju Komisije je obravnavana nacionalna zakonodaja združljiva z Direktivo 2003/88, če se ugotovi, da je bilo s to zakonodajo preneseno načelo *pro rata temporis*. Predložitveno sodišče mora odločiti o tem, ali je uporabljeno v obravnavani kolektivni pogodbi.

57. Strinjam se z uvodno pripombo Komisije, da v obravnavani zadevi ni nujno treba presojati člena 31(2) Listine. V tej določbi je le na splošno in abstraktno navedeno, da ima vsak delavec pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter *plačanega letnega dopusta*. V Listini ni navedeno niti minimalno trajanje zagotovljenega letnega dopusta, kaj šele vrsta pravil, ki urejajo metodo izračuna plačila za čas letnega dopusta.

58. Z vidika člena 7(1) Direktive 2003/88 in sodne prakse, ki razlaga to določbo, opozarjam, da ni ničesar niti v tej določbi niti v sodni praksi, ki jo razlaga, s čimer bi bil predpisan način, kako morajo države članice dejansko obračunavati plačilo za čas letnega dopusta. Edina zahteva, ki je tam navedena, je, da nobena taka običajna plača ne sme biti nižja od minimalnih zahtev, tako da bi lahko bila pravica do letnega dopusta popolnoma brez vsebine. Glede dejstev, predstavljenih Sodišču, ne razumem, kako bi se to tveganje v obravnavani zadevi uresničilo.

59. S sodno prakso [34] se zahteva, da delavci prejmejo *običajno plačo* med letnim dopustom, tako da so v situaciji, primerljivi z obdobji opravljenega dela. Zlasti mora biti zagotovljeno, da delavci ne podležejo skušnjavi, da *ne* izrabijo svojega letnega dopusta, s čimer bi bila pravici do letnega dopusta posledično odvzeta njena vsebina.

60. Kaj je v obravnavani zadevi v skladu s pravom Unije „običajna plača“ delavca, ki pogosto opravlja delo s krajšim delovnim časom zaradi posebnosti, ki vladajo v gradbeni industriji? Ali plača ustreza „teoretičnemu“ delu in gre torej za plačo, ki bi jo delavec prejel, če bi v celotnem referenčnem obdobju delal še naprej kot ponavadi, kakor zatrjuje tožeča stranka? Ali gre prej za plačo, ki ustreza dejanskemu delu, ki ga je opravil delavec?

61. V sodbi Sodišča v zadevi Williams je navedeno, da mora biti plačilo za čas letnega dopusta določeno glede na *splošno* plačo, dejansko prejeto kot plačilo za dejansko redno opravljane naloge. [35] Zato kot minimum v skladu s pravom Unije plačilo za čas letnega dopusta vključuje plačo, tesno povezano z *dejansko* opravljenim delom. Toda države članice se lahko odločijo za sprejetje ugodnejših določb. Če se odločijo za to, je to izključno stvar nacionalnega prava, saj se s pravom Unije od njih ne zahteva, naj presežejo plačo, ki ustreza dejansko opravljenemu delu v referenčnem obdobju.

62. Poleg tega, ker plačila za čas letnega dopusta ni mogoče razumno presojati ločeno od trajanja letnega dopusta, potem ni mogoče nobenega od teh dveh elementov obravnavati popolnoma ločeno od širše strukture, h kateri spadata. Kot sta poudarili tožena stranka in nemška vlada v svojih pisnih in ustnih stališčih, je obravnavano pravilo del celote, ki odraža splošno ravnovesje interesov, ki so jih dosegli socialni partnerji s sklenitvijo BRTV-Bau. V zvezi z ureditvami, povezanimi z letnim dopustom, je z BRTV-Bau zagotovljeno, da letni dopust traja 30 dni na leto, kar je 10 dni več od zahtevanega minimuma, na podlagi Direktive 2003/88, ne glede na to, ali delavci dejansko delajo ali opravljajo delo s krajšim delovnim časom. Kar zadeva plačilo za čas letnega dopusta, se kot osnova za obračun v primeru, ko se njen znesek dejansko *spreminja* glede na ta zadnjenavedeni dejavnik, upoštevajo nadure, s čimer se ta osnova poveča, zanjo pa se uporablja dokaj visok odstotek. Kot je navedla nemška vlada na obravnavi, se poleg tega zdi, da je referenčno obdobje celotno koledarsko leto, kar omogoča izravnavo obdobij dejanskega dela z obdobji opravljanja dela s krajšim delovnim časom. In za konec, kot je predlagala tožena stranka in potrdila nemška vlada na obravnavi, ne le, da

34 Navedeno zgoraj, zlasti v točki 40.

35 Glej točki 43 in 44 zgoraj. V tem smislu glej tudi sodbi z dne 23. oktobra 2003, Schönheit in Becker (C-4/02 in C-5/02, EU:C:2003:583), ter z dne 5. novembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332).

delavci v obdobjih opravljanja dela s krajšim delovnim časom še naprej prejemajo stalno plačo (dodatek za delo s krajšim delovnim časom, ki ga plača delodajalec, in na koncu povrne nemška agencija za zaposlovanje [36]), temveč so še vedno vključeni v sistem zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja.

63. BRTV-Bau bi bilo treba znotraj določenih omejitev razlagati kot produkt celotnega ravnovesja in kompleksnih struktur, ki so bile vzpostavljene, kar pomeni, da se določb na ravni posameznika ne sme brati ločeno, temveč kot del paketa. [37] Z vidika pravice do plačanega dopusta, ki jo zagotavlja Direktiva 2003/88, ostaja ključnega pomena, da se ne sme vplivati na bistvo pravice do letnega dopusta. Dejansko drži, da je slednja samostojna pravica, ki služi posebnemu namenu. Zato kakršno koli poseganje v letni dopust ne more biti „izravnano“ z drugimi vrstami socialnih ugodnosti, ki izhajajo iz BRTV-Bau. Če torej obstaja „izravnava“ med določenimi ugodnostmi in nevšečnostmi, potem je ta *znotraj* ureditev v zvezi z letnim dopustom. Dejstvo, da je lahko kolektivna pogodba zelo koristna v drugih pogledih, zagotovo ne omogoča vplivanja na bistvo pravice do letnega dopusta.

64. Čeprav mora na koncu presojati predložitveno sodišče, se zdi, da to v obravnavani zadevi ne drži. Socialni partnerji v Nemčiji so izbrali rešitev, da bodo nudili več dni letnega dopusta in plačilo za čas letnega dopusta, ki pri izračunu letnega dopusta med drugim upošteva tudi nadure, *a tudi* delo s krajšim delovnim časom. Zdi se, da izbira socialnih partnerjev delavcev ne odvrača od uveljavljanja njihove pravice do letnega dopusta – ravno nasprotno. Dejstvo, da je isti znesek razporejen na več dni, bi lahko označili tudi kot spodbudo za delavce, da izrabijo vseh 30 dni letnega dopusta, da bi prejeli poln, letni znesek plačila za čas letnega dopusta, do katerega so upravičeni v skladu z BRTV-Bau. Zato se zdi, da zadnjenavedene ureditve v zvezi z letnim dopustom ne kršijo bistva pravice do plačanega letnega dopusta.

65. Na ta zaključek ne vpliva vprašanje o morebitni uporabi načela *pro rata temporis* v obravnavani zadevi, v zvezi s katerim je na obravnavi potekala obširna razprava. Komisija je v svojih pisnih stališčih navedla, da je obravnavana zadeva primerljiva s situacijo delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom. Čeprav naj se načelo *pro rata temporis* očitno ne bi uporabljalo za trajanje letnega dopusta (4 tedne je minimum v vseh primerih), bi ga bilo posledično treba uporabljati za plačilo za čas letnega dopusta v obravnavani zadevi.

66. V podporo tej trditvi se je Komisija sklicevala na zadevo Heimann. [38] Drži, da je v tej zadevi Sodišče navedlo, „da je treba delavce, ki jim je bil delovni čas skrajšan, opredeliti za „delavce z začasnim krajšim delovnim časom“, saj je njihov položaj *de facto* primerljiv s položajem delavcev, zaposlenih s krajšim delovnim časom“. [39] Sodišče je nato pri izračunu (trajanja) letnega dopusta uporabilo načelo *pro rata temporis* za vrsto dela s krajšim delovnim časom.

67. Toda v zvezi z dejstvi je bilo v zadevi Heimann obravnavano popolno prenehanje obveznosti delavcev in tudi delodajalcev, celotno „Kurzarbeit-Null“, ki se je uporabljalo eno leto po dejanskem prenehanju pogodbe o zaposlitvi A. Heimanna v skladu z dogovorjenim socialnim načrtom. Prav v tem kontekstu je bilo v *nacionalnem pravu navedeno*, da je treba zahtevek za letni dopust v skladu s takim „Kurzarbeit-Null“ obravnavati z uporabo načela *pro rata temporis*. Vprašanje predložitvenega sodišča za predhodno odločanje v tej zadevi se je glasilo, ali pravo Unije nasprotuje nacionalnim določbam, ki v takih primerih uporabljajo načelo *pro rata temporis*, kar pomeni, da če v tistem letu ni bilo dejanskega dela, bi tudi dnevi za izračun letnega dopusta znašali nič.

68. V tem posebnem okviru je Sodišče potegnilo *de facto* vzporednico med delavci, zaposlenimi s krajšim delovnim časom, in delavci z začasnim krajšim delovnim časom ter odgovorilo, da pravo Unije *ne nasprotuje* tako strukturiranim nacionalnim določbam.

36 Nemška vlada je na obravnavi navedla, da dodatek za delo s krajšim delovnim časom znaša najmanj 60 % plače delavca.

37 Glej že zgoraj točki 34 in 35 teh sklepnih predlogov.

38 Glej sodbo z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin (C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693).

39 Glej sodbo z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin (C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 32).

69. To, kar Komisija dejansko navaja v tej zadevi, je trikratna razširitev zadeve Heimann. Prvič, delo s krajšim delovnim časom znotraj sicer očitno stalnega zaposlitvenega razmerja bi bilo treba iz vseh praktičnih namenov obravnavati kot zaposlitev s krajšim delovnim časom. Drugič, načelo *pro rata temporis* bi se nato uporabljalo za *trajanje* letnega dopusta, dejansko pa tudi za *plačilo* za čas letnega dopusta. Tretjič, uporaba načela *pro rata temporis* bi se v nekaterih pogojih iz orodja, ki je bilo neobvezno na voljo državam članicam in ki mu pravo Unije ne nasprotuje, preoblikovala v obveznost, ki bi jo pravo Unije nalagalo državam članicam, glede katere bi bile države članice dolžne preveriti, ali so v skladu z minimalnimi standardi prava Unije.

70. Poleg tega bi lahko ta trikratna razširitev, ki jo je predlagala Komisija, v kontekstu obravnavane zadeve pripeljala do dokaj protislovnega rezultata: državam članicam bi odvzela diskrecijsko pravico do obračuna običajnega nadomestila za letni dopust, ki jim jo zakonito podeljuje člen 7(1) Direktive 2003/88, da bi se *zmanjšala* zaščita delavcev, ki je že na voljo v specifični industriji.

71. Vsi ti elementi po mojem mnenju le poudarjajo potrebo po potrditvi prvotne ugotovitve iz točk 58 in 59 teh sklepnih predlogov: v zadevah, kot je obravnavana, pravo Unije preprosto ne zagotavlja natančnih pravil glede obračuna plačila za čas letnega dopusta. Oblikovati jih morajo torej države članice, če za pravila ne spodkopavajo bistva pravice do letnega dopusta.

72. Ob upoštevanju predlaganega odgovora na prvo vprašanje predložitvenega sodišča na drugo ni treba odgovoriti.

V. Predlog

73. Glede na navedene preudarke Sodišču predlagam, naj na prvo vprašanje, ki ga je postavilo Arbeitsgericht Verden (delovno sodišče v Verdnu, Nemčija), odgovori:

– Člen 7(1) Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa ne nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je ta v postopku v glavni stvari, v skladu s katero zmanjšanje plače v obračunskem obdobju zaradi dela s krajšim delovnim časom vpliva na obračun nadomestila plače v času letnega dopusta, kar ima za posledico, da delavec za čas trajanja minimalnega letnega dopusta štirih tednov prejme zmanjšano plačilo za čas letnega dopusta – oziroma po prenehanju delovnega razmerja zmanjšano nadomestilo za neizrabljen letni dopust – kot bi ga prejel, če bi se pri obračunu plačila za čas letnega dopusta upoštevala povprečna plača, ki bi jo delavec sicer prejel v obračunskem obdobju, če ne bi prejemal nižje plače. Vendar pa mora na koncu predložitveno sodišče ob upoštevanju celotnega gospodarstva zvezne kolektivne okvirne pogodbe za gradbeništvo, zlasti pa njene ureditve letnega dopusta presoditi, ali se s temi pravili ne ogrozi bistvo pravice do plačanega letnega dopusta.