Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
HENRIKA SAUGMANDSGAARDA ØEJA,
predstavljeni 25. julija 2018 [1]

Zadeva C-437/17

Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH
proti
EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče, Avstrija))

„Predhodno odločanje – Člen 45 PDEU – Uredba (EU) št. 492/2011 – Prosto gibanje delavcev – Prepoved diskriminacije na podlagi državljanstva – Pravice do plačanega letnega dopusta – Nacionalna zakonodaja, s katero je predvideno priznanje dodatnega tedna plačanega letnega dopusta delavcem, ki imajo 25 let delovne dobe pri istem delodajalcu“

I. Uvod

1. Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče, Avstrija) s predlogom za sprejetje predhodne odločbe Sodišče sprašuje o združljivosti nekaterih določb Urlaubsgesetz [2] (avstrijski zakon o dopustu, v nadaljevanju: UrlG), s prepovedjo diskriminacije na podlagi državljanstva delavcev, ki jo določata člen 45(2) PDEU in člen 7(1) Uredbe (EU) št. 492/2011 [3], ter z načelom prostega gibanja delavcev, zagotovljenim v členu 45(1) PDEU.

2. Določbe zadevnega UrlG v bistvu za priznanje šestega tedna plačanega letnega dopusta zahtevajo vsaj 25 let delovne dobe pri istem delodajalcu, to je sedanjem delodajalcu. Za izračun te delovne dobe se upoštevajo obdobja zaposlitve, dopolnjena pri prejšnjih delodajalcih zgolj dopolnilno in omejeno.

3. Ta predlog za sprejetje predhodne odločbe se umešča v okvir postopka z revizijo med Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH (svet delavcev družbe EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH, v nadaljevanju: svet delavcev) in družbo EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH v zvezi s pogoji za priznanje tega šestega tedna plačanega letnega dopusta. Po mnenju sveta delavcev pravo Unije zahteva, da se obdobja zaposlitve, ki so jih delavci dopolnili pri svojih prejšnjih delodajalcih v drugih državah članicah, in ne v Republiki Avstriji, upoštevajo v enakem obsegu kot obdobja zaposlitve, dopolnjena pri sedanjem delodajalcu.

1 Jezik izvirnika: francoščina.

2 Zakon z dne 7. julija 1976 (BGB1. 1976/390), kot je objavljen v BGB1. 2013/3 I.

3 Uredba Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. aprila 2011 o prostem gibanju delavcev v Uniji (UL 2011, L 141, str. 1).

4. V teh sklepnih predlogih bom predstavil razloge, zaradi katerih po mojem mnenju nacionalna zakonodaja, kot je UrlG, v skladu s katero se za priznanje pravic do plačanega letnega dopusta obdobja zaposlitve, ki jih je delavec dopolnil pri svojih prejšnjih delodajalcih, upoštevajo manj ugodno kot tista, ki jih je dopolnil pri sedanjem delodajalcu, ne pomeni niti diskriminacije na podlagi državljanstva niti ovire za prosto gibanje delavcev. Na koncu bom podredno predstavil razloge, zaradi katerih menim, da tudi če bi Sodišče presodilo, da ta zakonodaja pripelje do take diskriminacije ali ovire, je ta lahko utemeljena.

II. Pravni okvir

A. Uredba št. 492/2011

5. 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.“

B. Avstrijsko pravo

6. Člen 2(1) 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.“

7. 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. […]

[…]“

III. Spor o glavni stvari, vprašanje za predhodno odločanje in postopek pred Sodiščem

8. EurothermenResort Bad Schallerbach je avstrijska družba, dejavna v turističnem sektorju. Ta družba zaposluje med drugim nekatere delavce, ki so dopolnili prejšnja obdobja zaposlitve pri različnih delodajalcih na ozemlju držav članic, ki niso Republika Avstrija.

9. Svet delavcev družbe je zoper EurothermenResort Bad Schallerbach pri Landesgericht Wels (deželno sodišče v Welsu, Avstrija) vložil tožbo v zvezi s pravicami zadevnih delavcev do plačanega letnega dopusta. V tem okviru je navedeni svet delavcev trdil, da ker člen 3(2), točka 1, in (3) UrlG omejuje možnost, da se v delovni dobi, zahtevani v členu 2(1) UrlG za priznanje šestega tedna dopusta, upoštevajo njihova obdobja zaposlitve, dopolnjena namesto v Avstriji v drugih državah članicah – pri čemer se ta obdobja upoštevajo v obsegu največ petih let – v manj ugoden položaj postavlja zlasti delavce migrante in zmanjšuje privlačnost izvrševanja prostega gibanja za avstrijske delavce. Ta svet delavcev je navedel, da bi bilo treba v skladu s pravom Unije ta prejšnja obdobja zaposlitve vračunati v celoti, tako da bi imel vsak delavec, ki ima skupno 25 let poklicnih izkušenj, pravico do šestega tedna dopusta skladno s členom 2(1) UrlG.

10. Landesgericht Wels (deželno sodišče v Welsu, Avstrija) je s sodbo z dne 25. januarja 2017 to tožbo zavrnilo. To sodišče je med drugim presodilo, da sporne določbe UrlG ne uvajajo diskriminacije na podlagi državljanstva, ker so vsa prejšnja obdobja zaposlitve, dopolnjena pri drugih delodajalcih, obravnavana enako. V zvezi s tem, čeprav se besedilo člena 3(2), točka 1, UrlG sklicuje samo na obdobja zaposlitve, dopolnjena na nacionalnem ozemlju, naj bi sodna praksa Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) nalagala enako upoštevanje obdobij zaposlitve, dopolnjenih na ozemlju drugih držav članic. Poleg tega naj bi bilo državam članicam dovoljeno predvideti ugodnosti za delavce, ki so dosegli določeno delovno dobo v istem podjetju.

11. Oberlandesgericht Linz (višje deželno sodišče v Linzu, Avstrija) je s sodbo z dne 3. maja 2017 potrdilo sodbo, izrečeno na prvi stopnji. V zvezi s tem je pritožbeno sodišče presodilo, da čeprav ni mogoče izključiti, da izguba šestega tedna plačanega letnega dopusta odvrne avstrijskega delavca od izvrševanja prostega gibanja, je ovira, ki je posledica tega, utemeljena s ciljem nagrajevanja vezanosti delavca na njegovega delodajalca.

12. Svet delavcev je nato zoper to sodbo vložil revizijo pri Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče). V teh okoliščinah je zadnjenavedeno 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 o glavni stvari (člen 3(2), točka 1, v povezavi s členoma 3(3) in 2(1) Urlaubsgesetz, 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?“

13. Predlog za sprejetje predhodne odločbe je bil vložen v sodnem tajništvu Sodišča 19. julija 2017. Sodišču so pisna stališča predložili svet delavcev, družba EurothermenResort Bad Schallerbach, avstrijska vlada in Evropska komisija. Iste zainteresirane stranke so bile navzoče na obravnavi, ki je bila 3. maja 2018.

IV. Analiza

A. Uvodne ugotovitve

14. Zelo pomembna socialna pridobitev, pravica do plačanega letnega dopusta, priznanega delavcem, je predmet predpisov prava Unije. V zvezi s tem člen 7(1) tako imenovane Direktive 2003/88/ES, poimenovane „direktiva delovnem času“ [4] vsem delavcem Evropske unije zagotavlja plačani letni dopust štirih tednov. Ker ta direktiva določa le minimalne zahteve, lahko države članice delavcem, za katere velja njihova zakonodaja, prosto zagotovijo obsežnejše pravice. Kljub temu morajo biti morebitni pogoji, ki jih te države članice določijo za te dodatne pravice, skladni s splošnimi določbami prava Unije, vključno s pravili o prostem gibanju delavcev, ki jih določata člen 45 PDEU in Uredba št. 492/2011.

15. Avstrijska zakonodaja na področju dopusta, UrlG, je prav med tistimi, ki presegajo štiri tedne, zagotovljene s pravom Unije. V členu 2(1) tega zakona je delavcem za vsako leto zaposlitve priznanih pet tednov ali šest tednov plačanega letnega dopusta *glede na to, ali ima zadevni delavec manj ali več kot 25 let delovne dobe*.

16. Tako zahtevana delovna doba se izračuna po pravilih, določenih v členu 3 UrlG. V skladu z odstavkom 1 tega člena se upoštevajo obdobja zaposlitve, dopolnjena pri istem zakonodajalcu, to je sedanjem zakonodajalcu, če niso bila prekinjena za več kot tri mesece. [5] Odstavek 2 navedenega člena v točki 1 določa, da se upoštevajo tudi obdobja zaposlitve pri enem ali več prejšnjih delodajalcih, če je bilo vsako delovno razmerje sklenjeno za najmanj šest mesecev. [6] Vseeno se ta prejšnja obdobja zaposlitve na podlagi odstavka 3 istega člena skupaj upoštevajo *v obsegu največ petih let*.

17. Da bi razumeli obseg teh določb, si zamislimo primer delavca, g. Mahlerja, ki je preživel 5 let v podjetju X, nato 8 let v podjetju Y, nazadnje pa se je pridružil podjetju Z, v katerem je delal 15 let brez obdobij prekinitve. V skladu s členom 2(1) in členom 3, od (1) do (3), UrlG se obseg pravic g. Mahlerja do plačanega letnega dopusta izračuna z upoštevanjem primarno njegove delovne dobe v podjetju Z, in sicer 15 let, ki se ji dopolnilno prištejejo poklicne izkušnje pri njegovih dveh prejšnjih delodajalcih, in sicer 13 let, ki pa vseeno štejejo le za 5 let – to je skupno 20 let. Čeprav torej poklicna pot g. Mahlerja obsega 28 let, ta delavec nima 25 let delovne dobe, zahtevanih za upravičenost do šestega tedna plačanega letnega dopusta v skladu s členom 2(1) UrlG.

18. Revizija, ki jo je svet delavcev vložil pri Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče), temelji na premisi, da imajo sporna pravila UrlG učinke, ki so v nasprotju s pravom Unije. S temi določbami naj bi se kršilo načelo prepovedi diskriminacije, določeno v členu 45(2) PDEU in členu 7(1) Uredbe št. 492/2011, ter omejevalo prosto gibanje delavcev, zlasti avstrijskih. Zato je treba drugega za drugim obravnavati oba navedena vidika, pri čemer bom najprej preučil razloge, zaradi katerih menim, da ureditev, kakršna je UrlG, ne pripelje do nobene diskriminacije na podlagi državljanstva (B), nato pa razloge, zaradi katerih je po mojem mnenju enaka ugotovitev potrebna glede obstoja omejitve prostega gibanja delavcev (C).

4 Direktiva 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).

5 Družba EurothermenResort Bad Schallerbach in avstrijska vlada navajata, da se v skladu z drugim stavkom člena 3(1) UrlG, ki v predložitveni odločbi ni omenjena, delovna doba izgubi tudi v primeru prekinitve, ki je posledica odpovedi pogodbe s strani delavca, njegovega odhoda pred iztekom pogodbe brez utemeljenega razloga ali odpovedi pogodbe s strani delodajalca iz krivdnega razloga.

6 Kot je navedeno v točki 10 teh sklepnih predlogov, čeprav se besedilo člena 3(2), točka 1, UrlG sklicuje samo na obdobja zaposlitve, dopolnjena na avstrijskem ozemlju, je Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) s svojo sodno prakso „popravilo“ to določbo z naložitvijo enakega upoštevanja obdobij zaposlitve, dopolnjenih na ozemlju drugih držav članic.

B. Neobstoj diskriminacije na podlagi državljanstva delavcev

19. V skladu s členom 45(2) PDEU je prepovedana vsakršna diskriminacija na podlagi državljanstva delavcev držav članic v zvezi z zaposlitvijo, plačilom ter drugimi delovnimi in zaposlitvenimi pogoji. Člen 7(1) Uredbe št. 492/2011 pa je poseben izraz te prepovedi na posebnem področju zaposlitvenih in delovnih pogojev. Ti določbi je treba razlagati enako.[7]

20. Pravila, kakršna so ta, ki jih določa UrlG, spadajo na področje uporabe navedenih določb, saj so pravice do plačanega letnega dopusta, priznane delavcem, nesporno del področja zaposlitvenih in delovnih pogojev.

21. Glede obstoja morebitne diskriminacije, ki bi bila v nasprotju s tema določbama, člen 2(1) in člen 3, od (1) do (3), UrlG za namene obsega pravic do plačanega letnega dopusta, ki so priznane delavcu, vzpostavljata razlikovanje, ki temelji na *delovni dobi*. Te določbe se uporabljajo brez razlikovanja za vse delavce, ne glede na njihovo državljanstvo. Torej ne pripeljejo do diskriminacije, ki bi *neposredno* temeljila na tem merilu.

22. Ob tem člen 45(2) PDEU in člen 7(1) Uredbe št. 492/2011 v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča ne prepovedujeta samo diskriminacije, ki neposredno temelji na državljanstvu delavcev, temveč tudi diskriminacijo, ki *posredno* temelji na tem merilu, to je „vse prikrite oblike diskriminacije, ki z uporabo drugih razlikovalnih meril dejansko povzročijo enak učinek“.[8]

23. „Preizkus“, ki se uporablja v zvezi s tem, je bil prvič določen v sodbi z dne 23. maja 1996, O'Flynn[9]. Po mnenju Sodišča je „določbo nacionalnega prava […] treba, če ni objektivno upravičena in sorazmerna z zastavljenim ciljem, šteti za posredno diskriminatorno, če *lahko že samo zaradi svoje narave bolj vpliva na delavce migrante kot na domače delavce* in če lahko zato zlasti prve postavi v slabši položaj“.[10]

24. Iz tega izhaja, da se za posredno diskriminatoren na podlagi državljanstva šteje, razen če je objektivno utemeljen, vsak ukrep, za katerega je glede na splošno priznana dejstva ali druge podatke *verjetno*[11], da bo *lahko* imel *drugačne učinke* na domače državljane in na državljane drugih držav članic, pri čemer bodo ti učinki manj ugodni zlasti za slednje. To mora biti razvidno *že iz narave ukrepa*, to je iz izbranega *razlikovalnega merila*, ki mora imeti kljub navidezni nevtralnosti istovrstne

7 Sodbi z dne 26. oktobra 2006, Komisija/Italija (C-371/04, EU:C:2006:668, točka 17), in z dne 5. decembra 2013, Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken (C-514/12, v nadaljevanju: sodba SALK, EU:C:2013:799, točka 23). Torej bom v nadaljevanju teh sklepnih predlogov izmenljivo omenjal eno ali drugo od teh določb ali tudi obe skupaj.

8 Ta sodna praksa izvira iz sodbe z dne 12. februarja 1974, Sotgiu (152/73, EU:C:1974:13, točka 11). Za novejše navajanje glej sodbe z dne 10. septembra 2009, Komisija/Nemčija (C-269/07, EU:C:2009:527, točka 53); z dne 28. junija 2012, Erny (C-172/11, EU:C:2012:399, točka 39), in z dne 20. junija 2013, Giersch in drugi (C-20/12, EU:C:2013:411, točka 41).

9 C-237/94, EU:C:1996:206.

10 Sodba z dne 23. maja 1996, O'Flynn (C-237/94, EU:C:1996:206, točka 20) (moj poudarek). V tej sodbi so bile poenotene različne formulacije, ki jih je prej uporabljalo Sodišče, saj je to izmenoma odločalo, da je treba za posredno diskriminatorne šteti pogoje, ki, čeprav se uporabljajo brez razlikovanja glede na državljanstvo, *„v glavnem […] ali v veliki večini prizadenejo delavce migrante* […]“, ali *„ki jih domači delavci lažje izpolnijo kot delavci migranti* […]“, ali *„pri katerih obstaja nevarnost, da bodo učinkovali v breme zlasti delavcev migrantov* […]“ (glej točko 18 te sodbe, moj poudarek). Formulacija iz navedene sodbe se odtlej ustaljeno pojavlja v sodni praksi Sodišča (glej med drugim sodbe z dne 27. novembra 1997, Meints, C-57/96, EU:C:1997:564, točka 45; z dne 10. septembra 2009, Komisija/Nemčija, C-269/07, EU:C:2009:527, točka 54, in z dne 5. decembra 2013, SALK, C-514/12, EU:C:2013:799, točka 26).

11 Tako je Sodišče v sodbi z dne 23. maja 1996, O'Flynn (C-237/94, EU:C:1996:206, točka 22), odločilo, da je zakonodaja, ki za priznanje nadomestila, katerega namen je pokritje stroškov, nastalih delavcu za pokop ali upepelitev umrlega družinskega člana, določa pogoj, da se le-ta izvede na nacionalnem ozemlju, lahko posredno diskriminatorna na podlagi državljanstva glede na dejstvo, da „je predvsem delavec migrant tisti, ki bo ob smrti enega od članov svoje družine lahko primoran organizirati pokop v drugi državi članici *ob upoštevanju vezi, ki jih člani take družine navadno ohranjajo z državo izvora*“ (moj poudarek).

učinke kot merilo državljanstva. Diskriminatorna zmožnost takega merila se preveri tako, da se državljani in nedržavljani – hipotetično – razdelijo v ločeni skupini, nato se znotraj vsake skupine postavi domneva o deležu oseb, na katere bi lahko zadevno merilo negativno vplivalo, nazadnje pa se ta deleža primerjata. [12]

25. Sodna praksa Sodišča zagotavlja številne ponazoritve meril, ki lahko v praksi v manj ugoden položaj postavljajo zlasti skupino nedržavljanov: prebivališče [13], matični kraj [14], jezik [15] ali kraj pridobitve jezikovnih znanj [16], kraj pridobitve diplome [17] ali tudi nacionalni izobraževalni sistem, katerega del je pripravnik [18].

26. Taka merila izdajajo vez z dano državo članico, ker se navezujejo na lastnosti te države, kot sta njeno ozemlje ali jezik, in posledično z državljanstvom. Krinka nevtralnosti zlahka odpade. [19] Seveda se lahko zgodi, da se nekatera merila, ki so popolnoma tuja vsakršnemu premisleku v zvezi z državljanstvom, vseeno izkažejo za posredno diskriminatorna na tej podlagi. Sodna praksa Sodišča vsebuje nekaj takih primerov iz preteklosti. [20] Vendar so takrat za razkritje obstoja različnega obravnavanja, ki posredno temelji na državljanstvu, potrebni dodatni podatki. [21]

27. V obravnavanem primeru svet delavcev in Komisija trdita, da je merilo delovne dobe, na katerem temeljita člen 2(1) in člen 3, od (1) do (3), UrlG, v praksi ugodnejše za avstrijske delavce kot za delavce, ki so državljani drugih držav članic. Prvonavedeni naj bi namreč v veliki večini prebivali v Avstriji in tam začenjali poklicno pot ter naj bi lahko ostali v službi enega in istega delodajalca neprekinjeno 25 let, ki so v skladu s členom 2(1) UrlG potrebna za upravičenost do šestega tedna plačanega letnega dopusta. Drugonavedeni pa naj bi poklicno pot na splošno začenjali v državi članici izvora in naj bi se avstrijskemu delodajalcu pridružili šele pozneje v karieri. V teh okoliščinah naj bi delavci iz drugih držav članic težje dosegli tako zahtevano delovno dobo, ker se njihove pretekle poklicne izkušnje upoštevajo le do meje petih let, določene v členu 3(3) UrlG. [22]

12 Glej v tem smislu sodbo z dne 6. marca 2018, SEGRO in Horváth (C-52/16 in C-113/16, EU:C:2018:157, točka 73), in moje sklepne predloge v združenih zadevah SEGRO in Horváth (C-52/16 in C-113/16, EU:C:2017:410, točki 79 in 80). Vprašanje določanja učinkov nekega ukrepa na različne skupine oseb je precej natančneje obravnavano v sodni praksi s področja enakega obravnavanja delavcev in delavk (za povzetek te sodne prakse in pojasnitev številnih težav, ki se pojavljajo ob tem vprašanju, glej Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012, 4. izdaja, str. 282–286). Vendar za namene načela prepovedi diskriminacije na podlagi državljanstva ni potrebna taka stopnja natančnosti zaradi splošnosti preizkusa, ki se uporablja na tem področju.

13 Glej zlasti sodbi z dne 14. februarja 1995, Schumacker (C-279/93, EU:C:1995:31, točka 28), in z dne 7. maja 1998, Clean Car Autoservice (C-350/96, EU:C:1998:205, točka 29).

14 Sodba z dne 12. februarja 1974, Sotgiu (152/73, EU:C:1974:13, točka 11).

15 Sodba z dne 28. novembra 1989, Groener (C-379/87, EU:C:1989:599, točka 12).

16 Sodbi z dne 28. novembra 1989, Groener (C-379/87, EU:C:1989:599, točka 23), in z dne 6. junija 2000, Angonese (C-281/98, EU:C:2000:296, točke od 39 do 42).

17 Sodba z dne 7. julija 2005, Komisija/Avstrija (C-147/03, EU:C:2005:427, točke 43, 46 in 47).

18 Sodba z dne 21. novembra 1991, Le Manoir (C-27/91, EU:C:1991:441, točka 11).

19 Glej v tem smislu sklepne predloge generalnega pravobranilca C. O. Lenza v zadevi O'Flynn (C-237/94, EU:C:1996:123, točka 27). Geografski ali jezikovni pogoji na področju diskriminacije na podlagi državljanstva so enakovredni pogojem za dostop do zaposlitve, kot je zahteva po minimalni višini (glej sodbo z dne 18. oktobra 2017, Kalliri, C-409/16, EU:C:2017:767) ali po določeni fizični moči (glej sodbo z dne 1. julija 1986, Rummler, 237/85, EU:C:1986:277) na področju diskriminacije na podlagi spola.

20 Zlasti v zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 16. februarja 1978, Komisija/Irska (61/77, EU:C:1978:29), se je Sodišče srečalo z irsko ureditvijo, na podlagi katere so bila iz ribolovne cone izključena plovila, ki so presegala določeno velikost ali določeno moč. Čeprav so bili ti pogoji v zvezi z velikostjo in močjo resnično nevtralni glede državljanstva, pa so v praksi pripeljali do tega, da je bil iz zadevnih voda izključen velik del francoske in nizozemske ribiške flote, medtem ko je bilo irski in britanski floti, ki so ju sestavljala manjša plovila, večinoma prizaneseno.

21 Kot so bile v zadevi, na katero se nanaša prejšnja opomba, informacije o posebnostih ribiških flot držav članic.

22 Svet delavcev trdi, da pravila UrlG delavce, ki so državljani drugih držav članic, ne pa Republike Avstrije, *vedno* postavljajo v manj ugoden položaj. Komisija je v pisnem stališču sprejela isti pristop, nato pa je na obravnavi spremenila mnenje in zatrdila, da so ti delavci v manj ugoden položaj postavljeni *v večini primerov*.

28. Družba EurothermenResort Bad Schallerbach in avstrijska vlada menita nasprotno. Po njunem mnenju v obravnavanem primeru ni mogoče sklepati o obstoju posredne diskriminacije na podlagi državljanstva, ker pravila UrlG avstrijske delavce in delavce iz drugih držav članic postavljajo v enako neugoden položaj. Predložitveno sodišče, ki uporabi isti pristop, navaja, da ni splošno znano, da bi avstrijski delavci ostajali v službi istega delodajalca 25 let in bili zato upravičeni do šestega tedna plačanega letnega dopusta, določenega v členu 2(1) tega zakona, občutno pogosteje kot delavci iz drugih držav članic. Nasprotno, avstrijski delavci naj bi pogosto menjavali delodajalca.

29. Kot sem že navedel, se strinjam z mnenjem zadnjenavedenih dveh strank.

30. Merilo 25 let delovne dobe, uporabljeno v členu 2(1) UrlG, v ugodnejši položaj postavlja delavce, ki ne zamenjajo delodajalca v obdobju, zahtevanem z njim. Skladno s tem to merilo v *manj ugoden položaj postavlja vse delavce, ki so v svoji karieri zamenjali delodajalca* in imajo poklicne izkušnje, pridobljene pri prejšnjih delodajalcih, ki se vračunajo do meje petih let iz člena 3(3) UrlG. V zvezi s tem državljanstvo prejšnjega ali prejšnjih delodajalcev in kraj izvrševanja zadevnega ali zadevnih delovnih razmerij pomenita okoliščini, ki nista upoštevni. Pravila tega zakona ne vzpostavljajo nobenega razlikovanja med *notranjo mobilnostjo* – na avstrijskem ozemlju – in *zunanjo mobilnostjo* – v drugo državo članico ali iz nje – delavca. Obdobja zaposlitve, ki jih ta dopolni pri enem ali več prejšnjih delodajalcih, se upoštevajo enako ne glede na to, ali so bila dopolnjena na nacionalnem ozemlju ali v drugi državi članici. [23]

31. Zato pravila UrlG sicer res negativno vplivajo na vse delavce, ki so državljani drugih držav članic, ne pa Republike Avstrije, in imajo več kot pet let poklicnih izkušenj pri enem ali več drugih delodajalcih, ne pa sedanjem delodajalcu. Vendar v enakem obsegu negativno vplivajo tudi na vse avstrijske delavce, ki so v svoji karieri zamenjali delodajalca. Merilo delovne dobe pri sedanjem delodajalcu tako podobno vpliva na skupino domačih delavcev in na skupino delavcev iz drugih držav članic. [24] Drugače bi bilo, če bi dodatni podatki razkrivali oziroma bi bilo iz njih vsaj mogoče domnevati, da prvi občutno manj pogosto menjajo zaposlitev kot drugi. Kot pa navaja predložitveno sodišče, nič ne kaže na to. [25]

32. Komisija vseeno trdi, da okoliščina, da pravila UrlG negativno vplivajo na precejšen delež avstrijskih delavcev, ne preprečuje sklepanja o obstoju posredne diskriminacije na podlagi državljanstva. Dovolj naj bi bilo namreč ugotoviti, da so delavci, ki izpolnjujejo pogoj 25 let delovne dobe iz člena 2(1) UrlG, večinoma Avstrijci in/ali da so tisti, na katere vpliva omejeno upoštevanje obdobij zaposlitve, dopolnjenih pri prejšnjih delodajalcih, iz člena 3(3) UrlG, večinoma državljani drugih držav članic.

23 Naj spomnim, da je bilo besedilo člena 3(2), točka 1, UrlG, ki se nanaša le na obdobja zaposlitve, dopolnjena na avstrijskem ozemlju – ker tak pogoj nesporno pripelje do posrednega različnega obravnavanja na podlagi državljanstva – „popravljeno“ s sodno prakso Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče), ki nalaga enako upoštevanje obdobij zaposlitve, dopolnjenih na ozemlju drugih držav članic (glej točko 10 in opombo 6 teh sklepnih predlogov). Ta „popravek“ v sodni praksi avstrijskega zakonodajalca ne odvezuje spremembe navedene določbe. Iz ustaljene sodne prakse Sodišča namreč izhaja, da če se nacionalno besedilo, ki je v nasprotju s pravom Unije, ohranja nespremenjeno, to „pripelje do nejasnega dejanskega položaja, ker se za zadevne pravne subjekte vzdržuje stanje negotovosti glede možnosti, ki jih imajo za opiranje na pravo [Unije]“ (glej sodbi z dne 24. marca 1988, Komisija/Italija, 104/86, EU:C:1988:171, točka 12, in z dne 13. julija 2000, Komisija/Francija, C-160/99, EU:C:2000:410, točka 22).

24 Svet delavcev poleg tega navaja, da glede na raziskavo v povprečju samo 13 % delavcev v državah članicah Unije nikoli ni zamenjalo zaposlitve, medtem ko je od 60 do 66 % teh delavcev zaposlitev zamenjalo od enkrat do petkrat, kar naj bi zadevalo zlasti sezonske delavce – kot so ti, ki so v obravnavanem primeru zaposleni v turističnem sektorju – in naj bi potrjevalo negativne posledice spornih določb UrlG za delavce. Sam pa to trditev razumem tako, da te določbe v manj ugoden položaj dejansko postavljajo *večino delavcev*, zlasti sezonskih, *ne glede na njihovo državljanstvo*.

25 V zvezi s tem bi različno obravnavanje na podlagi državljanstva, ki ga povzročijo pravila UrlG, morebiti lahko razkrili nacionalni statistični podatki, ki se nanašajo na zadostno število posameznikov, ki ne odražajo zgolj naključnih in kratkoročnih pojavov ter ki so na splošno pomembni (glej po analogiji na področju diskriminacije na podlagi spola sodbo z dne 6. aprila 2000, Jørgensen, C-226/98, EU:C:2000:191, točka 33). Statistični podatki, ki jih je avstrijska vlada predstavila v pisnem stališču in na obravnavi, pa prej dokazujejo dinamičnost avstrijskega trga dela.

33. V zvezi s tem moram spomniti, da za dokaz, da nacionalna zakonodaja dejansko pripelje do različnega obravnavanja na podlagi državljanstva, ni niti potrebno niti ne zadostuje, da so osebe, ki jih ta zakonodaja postavlja v ugodnejši položaj, večinoma državljani ali da so osebe, postavljene v manj ugoden položaj, večinoma nedržavljani. Taka logika bi vsebovala resne pomanjkljivosti.[26] Kot je pojasnjeno v točki 24 teh sklepnih predlogov, je treba pozornost nameniti morebitnemu obstoju razlike med deležem nedržavljanov, ki jih UrlG lahko postavlja v manj ugoden položaj, in deležem državljanov, za katere obstaja taka možnost. Ta razlika pa po mojem mnenju v obravnavanem primeru še zdaleč ni verjetna.[27]

34. V nasprotju s tem, kar trdi Komisija, drugačna ugotovitev ne izhaja iz sodne prakse Sodišča, v skladu s katero za to, da bi bilo mogoče ukrep opredeliti kot posredno diskriminatoren, ni nujno, da je njegova posledica dajanje ugodnosti vsem domačim državljanom ali postavljanje v slabši položaj le državljanov drugih držav članic, ne pa tudi domačih državljanov.[28]

35. Ta sodna praksa namreč nikakor ni v pomoč v zadevi, kakršna je ta v postopku v glavni stvari. V zadevni sodni praksi je navedeno nič več in nič manj kot to, da *če lahko nacionalna ureditev bolj vpliva na skupino nedržavljanov kot na skupino državljanov*, okoliščina, da to zadeva določen delež zadnjenavedenih, ne preprečuje sklepanja o obstoju posredne diskriminacije na podlagi državljanstva. Vendar ista sodna praksa ne more omogočiti, da bi se sklepalo o obstoju take diskriminacije v zvezi z ureditvijo, ki ima, tako kot v obravnavanem primeru, *podobne učinke na državljane in nedržavljane*.[29]

36. Sicer res obstaja sodna praksa Sodišča, ki se nanaša na izračun delovne dobe v javnem sektorju držav članic za namene napredovanja in ugodnosti v smislu plačila, ki so navadno povezane z njim. V skladu s to sodno prakso so nacionalne ureditve, ki na tem področju popolnoma izključujejo upoštevanje obdobij službovanja, ki jih je delavec dopolnil v javni upravi druge države članice, ali ki za vračunanje teh obdobij določajo strožje pogoje od tistih, ki veljajo za obdobja službovanja, dopolnjena v nacionalni javni upravi, posredno diskriminatorne na podlagi državljanstva.[30]

37. Toda čeprav so ureditve, ki so bile predmet teh predhodnih zadev, temeljile na razlikovalnem merilu – delovni dobi v nacionalnem javnem sektorju – ki je na videz podobno merilu, na katerem v tem primeru temelji UrlG, so se te ureditve dejansko razlikovale od tega zakona po svoji uporabi.

26 Tako razlogovanje je v samem bistvu napačno zaradi neenakega razmerja med državljani in nedržavljani, ki dejansko izhaja iz zadevne ureditve. Glede na dejstvo, da je avstrijskih delavcev, za katere se uporablja avstrijska socialna zakonodaja, po definiciji več, ker so po vsej logiki na trgu dela te države članice predvsem Avstrijci, je seveda do šestega tedna plačanega letnega dopusta, ki je predviden v UrlG, upravičenih več Avstrijcev kot tujcev. Glej po analogiji na področju diskriminacije na podlagi spola sodbo z dne 9. februarja 1999, Seymour-Smith in Perez (C-167/97, EU:C:1999:60, točka 59), kjer je Sodišče pojasnilo, da se morebiten diskriminatoren učinek ukrepa presoja tako, da se primerjajo „na eni strani *deleža* zaposlenih, ki izpolnjujejo pogoj dveh let zaposlitve, zahtevan s spornim pravilom, oziroma ki ne izpolnjujejo tega pogoja, *znotraj moške delovne sile* in na drugi strani *enaka deleža znotraj ženske delovne sile. Upoštevanje števila oseb, na katere ukrep vpliva, ne zadostuje, ker je to število odvisno od števila aktivnih zaposlenih v celotni državi članici in od razmerja med delavci in delavkami v navedeni državi članici*“ (moj poudarek).

27 V vsakem primeru, čeprav lahko sprejmem, da so v absolutnih številkah delavci, ki so upravičeni do šestega tedna plačanega letnega dopusta, predvidenega v členu 2(1) UrlG, večinoma Avstrijci, pa iz razlogov, navedenih v točki 31 teh sklepnih predlogov, močno dvomim, da so tisti, na katere ta zakon negativno vpliva, večinoma državljani drugih držav članic.

28 Sodbe z dne 28. junija 2012, Erny (C-172/11, EU:C:2012:399, točka 41); z dne 20. junija 2013, Giersch in drugi (C-20/12, EU:C:2013:411, točka 45), ter z dne 5. decembra 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, točka 27).

29 V tem okviru prav tako ni mogoče trditi – kot trdi svet delavcev – da so v manj ugoden položaj postavljeni *vsi* delavci, ki niso državljani, medtem ko so v tak položaj postavljeni le *nekateri* delavci, ki so državljani, ne glede na to, kako številčni so. Pretiranost te trditve je takoj očitna. Verjetno je, da veliko državljanov drugih držav članic, na primer nemških, začenja poklicno pot v Avstriji. Poleg tega delavci, ki so začeli kariero v drugi državi članici in so se svojemu sedanjemu delodajalcu pridružili z manj kot petimi leti izkušenj, ne bodo postavljeni v manj ugoden položaj zaradi meje iz člena 3(3) UrlG.

30 Glej zlasti sodbe z dne 15. januarja 1998, Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, EU:C:1998:3, točka 22); z dne 12. marca 1998, Komisija/Grčija (C-187/96, EU:C:1998:101, točki 20 in 21); z dne 30. novembra 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655, točke od 41 do 44); z dne 30. septembra 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, točke 70, 71 in 73); z dne 12. maja 2005, Komisija/Italija (C-278/03, EU:C:2005:281, točka 18); z dne 26. oktobra 2006, Komisija/Italija (C-371/04, EU:C:2006:668, točka 18), in z dne 5. decembra 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, točka 28).

38. Sodba z dne 30. septembra 2003, Köbler [31], je zgovoren primer tega. V navedeni zadevi je bil sporen dodatek za delovno dobo, ki ga je avstrijska država kot delodajalec podeljevala univerzitetnim profesorjem, ki so med drugim najmanj 15 let opravljali ta poklic *na kateri koli avstrijski javni univerzi*. Kot je poudarilo Sodišče, ta dodatek pomeni nadomestilo za *avstrijske univerzitetne* profesorje, ki nadaljujejo opravljanje svojega poklica *na avstrijskem ozemlju*, v škodo tistih, ki opravljajo tak poklic na ozemlju drugih držav članic.

39. Taka ureditev je tako omogočala veliko mobilnost znotraj skupine različnih domačih delodajalcev. [32] Nasprotno pa UrlG *ugodno obravnava le delovno dobo, pridobljeno pri enem in istem delodajalcu*, to je sedanjem delodajalcu. Kot je bilo pojasnjeno v točki 30 teh sklepnih predlogov, ta zakon obravnava *notranjo mobilnost* na nacionalnem ozemlju enako strogo kot *zunanjo mobilnost*, saj vsaka menjava delodajalca pripelje do uporabe manj ugodnega obravnavanja.

40. Poleg tega je družba EurothermenResort Bad Schallerbach na obravnavi navedla – ne da bi ji glede tega kdo ugovarjal – da ni nujno, da je sedanji delodajalec *avstrijski delodajalec*. Člen 2(1) in člen 3(1) UrlG naj sploh ne bi zahtevala, da so bila obdobja zaposlitve pri sedanjem delodajalcu *dopolnjena na nacionalnem ozemlju*. V zvezi s tem nasprotna stranka v postopku z revizijo v glavni stvari trdi – tudi tu ne da bi ji kdo ugovarjal – da so vsa obdobja zaposlitve pri istem delodajalcu obravnavana enako, ne glede na kraj, kjer so bila dopolnjena. [33] Pogoju obstanka pri enem in istem delodajalcu naj bi bil implicitno, vendar očitno dodan samo še pogoj, da se *ob priznanju šestega tedna uporablja avstrijsko pravo*.

41. Tako si zamislimo primer nemškega delavca, ki bi bil vključen v poslovno enoto, ki jo ima dano podjetje v Nemčiji, in ki bi se po več letih zaposlitve pridružil poslovni enoti istega podjetja v Avstriji, s čimer bi se zanj načeloma začelo uporabljati avstrijsko pravo. [34] Za namene priznanja šestega tedna dopusta v skladu s spornimi pravili UrlG bi se njegova obdobja zaposlitve, dopolnjena na nemškem ozemlju, obravnavala prav tako ugodno kot obdobja zaposlitve, dopolnjena na avstrijskem ozemlju, *ker bi bil izpolnjen pogoj glede istega delodajalca*. [35]

42. Svet delavcev in Komisija sta se vseeno oprla na sodbo SALK [36], ki se po njihovem mnenju mora po analogiji uporabiti za to zadevo. Naj spomnim, da se je ta sodba nanašala na zakon Land Salzburg – torej v bistvu na *deželno* ureditev – ki je za določitev referenčnega datuma za napredovanje zaposlenih v holdinški družbi treh bolnišnic in več drugih ustanov s sedežem v tej deželi vzpostavljal razlikovanje med uslužbenci, ki so bili vedno zaposleni v službah te dežele, in tistimi, ki so delali za druge domače ali tuje delodajalce. Pri prvonavedenih so se obdobja zaposlitve upoštevala v celoti, pri drugonavedenih pa so se obdobja zaposlitve, dopolnjena pred njihovo zaposlitvijo pri tej deželi, upoštevala zgolj v manjšem obsegu.

31 C-224/01, EU:C:2003:513, točki 73 in 85.

32 Glej sodbo z dne 30. septembra 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, točka 84). Glej tudi o tem sodbi z dne 30. novembra 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655, točka 49), in z dne 5. decembra 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, točka 40). Sodišče šteje različne javne ustanove in uprave države članice za ločene delodajalce.

33 Glej, *a contrario*, zadevo, v kateri je bila izdana sodba z dne 10. marca 2011, Casteels (C-379/09, EU:C:2011:131). Navedena zadeva se je nanašala na kolektivno pogodbo, v skladu s katero so se za namene priznanja dodatne pokojnine obdobja zaposlitve, ki jih je delavec dopolnil pri istem delodajalcu, različno vračunavala glede na to, ali so bila dopolnjena v poslovni enoti v tujini ali poslovni enoti v zadevni državi članici.

34 V zvezi s tem opozarjam, da če pogodbeni stranki nista izbrali prava, ki naj se uporablja za individualno pogodbo o zaposlitvi, se za pogodbo uporablja pravo države, v kateri oziroma iz katere delavec v izpolnjevanju pogodbe običajno opravlja svoje delo. Glej člen 8(2) Uredbe (ES) št. 593/2008 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 17. junija 2008 o pravu, ki se uporablja za pogodbena obligacijska razmerja (Rim I) (UL 2008, L 177, str. 6).

35 Razlaga pravil UrlG in preverjanje navedb družbe EurothermenResort Bad Schallerbach sta naloga izključno predložitvenega sodišča. Vendar tudi ob predpostavki, da te navedbe niso resnične, po mojem mnenju že okoliščina, da UrlG enako strogo obravnava vsako menjavo delodajalca, zadostuje, da se sklepa o neobstoju posredne diskriminacije.

36 Sodba z dne 5. decembra 2013 (C-514/12, EU:C:2013:799).

43. V navedeni zadevi pa je bilo tako kot v obravnavani zadevi mogoče razumno trditi, da sta notranja mobilnost in zunanja mobilnost obravnavani podobno. To Sodišču ni preprečilo, da ne bi sklepalo o obstoju posredne diskriminacije na podlagi državljanstva s prenosom svojih precedensov na delovno dobo v javnem sektorju držav članic z upoštevanjem delovne dobe in, ob navajanju sodne prakse, navedene v točki 34 teh sklepnih predlogov.[37]

44. V zvezi s sodbo SALK[38] imam pomisleke. V navedeni zadevi so bili v manj ugoden položaj enako kot delavci iz drugih držav članic postavljeni vsi avstrijski delavci, ki so imeli javnega ali zasebnega delodajalca, ki ni bil Land Salzburg. Dvomim, da je v tej zadevi v resnici šlo za posredno diskriminacijo na podlagi državljanstva. Po mojem mnenju je prenos sodne prakse v zvezi z ureditvami, ki se uporabljajo na nacionalni ravni – kot so tiste v zvezi z delovno dobo v nacionalnem javnem sektorju – na podobne ureditve, ki jih sprejmejo lokalni ali regionalni organi, mogoč le, če se opravi previdno. Na primer, čeprav je verjetno, da pogoj prebivališča, določen na nacionalni ravni, v manj ugoden položaj postavlja zlasti državljane drugih držav članic, nič ni manj gotovo, ko tak pogoj določi lokalni organ.[39]

45. Ob tem pa je to sodbo tudi ob predpostavki, da je Sodišče ne želi postaviti pod vprašaj, še vedno mogoče razlikovati od obravnavane zadeve. Ureditev, ki je bila predmet navedene sodbe, je bila namreč naklonjena določeni stopnji notranje mobilnosti, saj je delavec zadevne dežele lahko zamenjal zaposlitev in bil še naprej deležen uporabe ugodnejših pravil o izračunu delovne dobe, če se je odločil pridružiti javnemu podjetju te dežele. Pravila UrlG se torej jasno razlikujejo od ureditve, obravnavane v navedeni sodbi.

46. Glede na vse navedeno menim, da zakonodaja, kot je UrlG, ne pripelje do nobenega neposrednega ali posrednega različnega obravnavanja na podlagi državljanstva delavcev. Drugače bi bilo le, če bi bilo verjetno, da avstrijski delavci delodajalca menjajo občutno manj pogosto kot delavci, ki so državljani drugih držav članic. Noben element v spisu, ki ga ima Sodišče, ne omogoča domnevanja, da je tako.

C. Neobstoj ovire za prosto gibanje delavcev, ki bi bila v nasprotju s členom 45 PDEU

47. V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča člen 45 PDEU prepoveduje ne le neposredno ali posredno diskriminacijo na podlagi državljanstva, ampak tudi nacionalne ureditve, ki – čeprav se uporabljajo neodvisno od državljanstva zadevnih delavcev – vključujejo ovire za njihovo prosto gibanje.[40]

48. Člen 45 PDEU varuje delavce iz države članice, ki želijo vstopiti na trg dela druge države članice, tako pred njihovo državo članico izvora kot tudi pred državo članico gostiteljico. Zato je treba v obravnavani zadevi ugotoviti, ali določbe, kakršne so določbe UrlG, lahko pomenijo oviro „pri vstopu“ delavcev, ki so državljani drugih držav članic, na avstrijski trg (1) ali oviro „pri izstopu“ avstrijskih delavcev z nacionalnega trga na trg drugih držav članic (2).

37 Sodba z dne 5. decembra 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, točka 31).

38 Sodba z dne 5. decembra 2013 (C-514/12, EU:C:2013:799).

39 Glej v zvezi s tem sklepne predloge generalnega pravobranilca F. G. Jacobsa v zadevi Bickel in Franz (C-274/96, EU:C:1998:115, točka 38): „Predpostavljajmo, na primer, da so na podlagi ureditve, ki se uporablja, razvaline v Pompejih zunaj sezone brezplačno odprte osebam, ki prebivajo v Neaplju in okoliški regiji. *Težko bi trdili, da tako pravilo učinkuje zlasti v škodo državljanov drugih držav članic, saj bi vplivalo tudi na veliko večino italijanskih prebivalcev*“ (moj poudarek). Zato je škoda, da je Sodišče v sodbi z dne 16. januarja 2003, Komisija/Italija (C-388/01, EU:C:2003:30), sprejelo nasprotno razlago, ko je odločilo, da so različne ureditve, ki so jih sprejele ozemeljske skupnosti in s katerimi je predviden brezplačen vstop v lokalne muzeje za osebe, ki prebivajo na območju njihove pristojnosti, posredno diskriminatorne na podlagi državljanstva. V točki 14 te sodbe je Sodišče zavrnilo trditev, da je lahko velika večina Italijanov postavljena v enako neugoden položaj kot nedržavljani, pri čemer je tudi tu zgolj spomnilo na sodno prakso, navedeno v točki 34 teh sklepnih predlogov.

40 Glej med drugim sodbi z dne 15. decembra 1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, točka 96), in z dne 27. januarja 2000, Graf (C-190/98, EU:C:2000:49, točka 18).

1. Neobstoj ovire „pri vstopu“

49. V skladu s sodno prakso Sodišča člen 45 PDEU nasprotuje vsakemu ukrepu, ki bi, tudi če se uporablja brez diskriminacije glede na državljanstvo, lahko oviral ali zmanjšal privlačnost izvrševanja temeljnih svoboščin, zagotovljenih s Pogodbo DEU, s strani državljanov Unije.[41]

50. Ker Direktiva 2003/88 določa zgolj minimalne zahteve glede pravice do plačanega letnega dopusta, priznanega delavcem, med državami članicami na tem področju še naprej obstajajo razlike. V obravnavanem primeru bi pravila UrlG v očeh delavca v absolutnem smislu lahko zmanjšala privlačnost zamisli, da bi kariero nadaljeval v Avstriji, če bi mu delovno pravo v državi članici izvora zagotavljalo več dopusta kot navedena pravila.

51. Vendar člen 45 PDEU delavcu ne more zagotoviti, da bo premestitev v državo članico, ki ni njegova država članica izvora, nevtralna z vidika socialne varnosti, in takšna premestitev je ob upoštevanju razlik, omenjenih v prejšnji točki, lahko za zadevno osebo, odvisno od primera, z vidika socialne varnosti bolj ali manj ugodna. Ta člen navedenemu delavcu torej ne podeljuje pravice, da v državi članici gostiteljici uveljavlja delovne in zaposlitvene pogoje, ki jih je bil deležen v državi članici izvora v skladu z nacionalno zakonodajo te zadnje države.[42] Načeloma je lahko deležen samo delovnih in zaposlitvenih pogojev, ki se uporabljajo za domače delavce, v skladu z načelom enakega obravnavanja.[43] Sicer bi katera koli zakonodaja države članice gostiteljice delavca, ki bi bila manj ugodna od zakonodaje njegove države članice izvora, pomenila oviro za prosto gibanje tega delavca. Tako razlogovanje bi imelo resne posledice za socialne zakonodaje držav članic.

52. Zato menim, da določbe, kakršne so določbe UrlG, ne morejo pomeniti ovire za vstop delavcev, ki so državljani drugih držav članic, na avstrijski trg dela.

2. Neobstoj ovire „pri izstopu“

53. Iz sodne prakse Sodišča izhaja, da se želi z vsemi določbami Pogodbe DEU o prostem gibanju oseb državljanom Unije olajšati opravljanje poklicnih dejavnosti vseh vrst na ozemlju Unije in da vse nasprotujejo ukrepom, ki bi lahko te državljane postavili v slabši položaj, kadar želijo izvajati gospodarsko dejavnost na ozemlju druge države članice. V tem kontekstu imajo državljani držav članic zlasti pravico, ki izhaja neposredno iz Pogodbe DEU, da zapustijo državo izvora zaradi odhoda na ozemlje druge države članice in tam prebivajo zaradi opravljanja gospodarske dejavnosti.[44]

54. Posledično določbe, ki državljanu države članice *onemogočajo*, da bi zapustil državo izvora zaradi izvrševanja pravice do prostega gibanja, *ali* ga od tega *odvračajo*, pomenijo oviro za prosto gibanje delavcev.[45]

55. V obravnavanem primeru ni sporno, da pravila UrlG ne pripeljejo do tega, da bi bilo avstrijskim delavcem *onemogočeno* iskanje zaposlitve v drugih državah članicah. Gre torej kvečjemu za to, da se ugotovi, ali jih lahko ta pravila *odvrnejo* od tega.

41 Glej zlasti sodbe z dne 1. aprila 2008, Gouvernement de la Communauté française in gouvernement wallon (C-212/06, EU:C:2008:178, točka 45); z dne 10. marca 2011, Casteels (C-379/09, EU:C:2011:131, točka 22), in z dne 18. julija 2017, Erzberger (C-566/15, EU:C:2017:562, točka 33).

42 Sodba z dne 18. julija 2017, Erzberger (C-566/15, EU:C:2017:562, točki 34 in 35).

43 Glej v tem smislu sklepne predloge generalnega pravobranilca N. Fennellyja v zadevi Graf (C-190/98, EU:C:1999:423, točka 32): „mora delavec migrant v običajnih razmerah sprejeti nacionalni trg dela, kakršen je“. Glej tudi moje sklepne predloge v zadevi Erzberger (C-566/15, EU:C:2017:347, točke od 74 do 78).

44 Sodbi z dne 15. decembra 1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, točki 94 in 95), ter z dne 1. aprila 2008, Gouvernement de la Communauté française in gouvernement wallon (C-212/06, EU:C:2008:178, točka 44).

45 Sodbe z dne 15. decembra 1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, točka 96); z dne 16. marca 2010, Olympique Lyonnais (C-325/08, EU:C:2010:143, točka 34), in z dne 5. decembra 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, točka 30).

56. V zvezi s tem, ker pravila UrlG za priznanje šestega tedna plačanega letnega dopusta določajo pogoj, da delavec nekaj let ostane v službi istega delodajalca, neizogibno spodbujajo delavce k temu, da ne zapustijo svojega sedanjega delodajalca. Vendar ne mislim, da lahko ta pravila avstrijske delavce odvrnejo od izvrševanja prostega gibanja.

57. Okoliščina, da delavec zamenja delodajalca, ne povzroči izgube *pridobljene pravice*.[46] S tem ko delavec zapusti delodajalca, da bi se pridružil drugemu, tudi v drugi državi članici, zgolj *pretrga kontinuiteto delovne dobe, ki je zahtevana* za pridobitev tega šestega tedna, in si tako *zmanjša možnosti za pridobitev te ugodnosti*.

58. Tudi ob predpostavki, da delavec raje ostane pri sedanjem delodajalcu zaradi pridobitve delovne dobe, zahtevane v skladu z UrlG za upravičenost do dodatnega, šestega tedna dopusta,[47] namesto da bi se odločil za zaposlitev pri delodajalcu v drugi državi članici, v kateri je zakonodaja na področju dopusta manj velikodušna, to ne bi pomenilo omejitve, ki je v nasprotju s členom 45 PDEU, iz razlogov, navedenih v točki 51 teh sklepnih predlogov: ta člen delavcu ne more zagotoviti, da bo premestitev v državo članico, ki ni njegova država izvora, nevtralna z vidika socialne varnosti. Ovira za prosto gibanje delavcev ni podana vsakič, ko se oseba odloči, da bo – namesto da bi začela opravljati dejavnost v državi članici, v kateri je zakonodaja zanjo manj ugodna – še naprej delala v dani državi članici, da bi bila tam deležna socialne ugodnosti. Nasprotno razlogovanje bi imelo tudi tu resne posledice za socialne zakonodaje držav članic.

59. Vendar svet delavcev in Komisija zatrjujeta, da lahko pravila UrlG od izvrševanja prostega gibanja odvrnejo *avstrijske delavce, ki razmišljajo o tem, da bi zapustili sedanjega delodajalca in se pridružili delodajalcu v drugi državi članici, hkrati pa se želijo pozneje vrniti k prvotnemu delodajalcu*. V zvezi s tem je treba spomniti, da se v skladu s členom 3(1) UrlG obdobja zaposlitve, ki jih je delavec dopolnil pri istem delodajalcu, v celoti upoštevajo *le, če niso bila prekinjena za več kot tri mesece*. Tako bi se v primeru, v katerem bi delavec pri prvotnem delodajalcu dal odpoved, odšel ponudit svoje storitve k drugemu tujemu ali domačemu delodajalcu in se nato vrnil k prvemu delodajalcu, obdobja zaposlitve, dopolnjena pred odpovedjo, upoštevala – enako kot obdobja zaposlitve, dopolnjena pri drugem delodajalcu – le do meje petih let iz člena 3(3) UrlG.

60. Vendar kot pravilno navaja predložitveno sodišče, taka logika temelji na sklopu okoliščin, ki so preveč posredne in negotove, da bi UrlG pomenil oviro za prosto gibanje delavcev, ki bi bila v nasprotju s členom 45 PDEU.[48]

46 Obravnavana zadeva se tako razlikuje od sodne prakse Sodišča na področju socialne varnosti, zlasti od sodb z dne 21. januarja 2016, Komisija/Ciper (C-515/14, EU:C:2016:30), in z dne 13. julija 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550). V zadevah, v katerih sta bili izdani navedeni sodbi, je javni uslužbenec, ki je odpovedal pogodbo o zaposlitvi v nacionalnem javnem sektorju in se pridružil drugemu delodajalcu, vključno z delodajalcem v drugi državi članici, izgubil pravico do ugodnosti, za katero je že plačeval prispevke in ki jo je bilo posledično mogoče šteti za pridobljeno. V obravnavani zadevi ni tako. Poleg tega, medtem ko je pravice na področju socialne varnosti morda *mogoče izvoziti*, pri pravici do plačanega letnega dopusta ni enako.

47 Verjetno je, da je pomen, ki ga delavec pripisuje temu vprašanju, ko tehta vidike v prid in proti odpovedi in odhodu v tujino, na splošno zelo majhen. Seveda bo to odvisno od starosti zadevnega delavca in od števila let, ki jih je že preživel v službi sedanjega delodajalca, glede na to, ali se ta delavec že približuje ali ne 25 letom delovne dobe, zahtevanim v členu 2(1) UrlG. Kljub temu se tveganje izgube take ugodnosti zdi smešno nepomemben podatek v primerjavi z eksistencialnimi dvomi, ki bodo lahko obhajali delavca, ki namerava zapustiti državo članico izvora in poskusiti srečo onkraj meje.

48 Glej v tem smislu sodbo z dne 27. januarja 2000, Graf (C-190/98, EU:C:2000:49, točka 25). Glej po analogiji tudi sodbe z dne 4. oktobra 1991, Society for the Protection of Unborn Children Ireland (C-159/90, EU:C:1991:378, točka 24); z dne 15. junija 2010, Komisija/Španija (C-211/08, EU:C:2010:340, točka 72), in z dne 12. julija 2012, SC Volksbank România (C-602/10, EU:C:2012:443, točka 81). Vprašanje prevelike negotovosti in posrednosti prihodnjega dogodka za to, da bi nacionalna ureditev pomenila oviro za prosto gibanje delavcev, se ne sme zamenjevati z vprašanjem obsega take ovire, glede katerega je Sodišče odločilo, da je tudi manjša ovira prepovedana s členom 45 PDEU (glej v tem smislu sodbi z dne 13. decembra 1989, Corsica Ferries (France), C-49/89, EU:C:1989:649, točka 8, in z dne 1. aprila 2008, Gouvernement de la Communauté française in gouvernement wallon, C-212/06, EU:C:2008:178, točka 52). Prvo vprašanje je namreč osredotočeno na vpliv – verjeten ali, nasprotno, povsem hipotetičen in torej neobstoječ – ki ga ima lahko ta ureditev na odločitev delavca glede izvrševanja prostega gibanja, drugo vprašanje pa se nanaša na posledice navedene ureditve za delavce, ki izvršujejo navedeno svoboščino.

61. V zvezi s tem drži, da je Sodišče v sodbi Köbler[49] presodilo, da lahko nacionalna ureditev, v skladu s katero se za priznanje dodatka za delovno dobo v javnem sektorju ne upoštevajo obdobja zaposlitve, dopolnjena v drugi državi članici, odvrne delavce zadevne države članice od izvrševanja prostega gibanja, ker se *ob njihovi vrnitvi v javni sektor navedene države* ne bi upoštevala njihova leta delovnih izkušenj, ki so jih pridobili v javnem sektorju druge države članice. Sodišče je podobno razlago sprejelo v sodbi SALK v zvezi z delavci, zaposlenimi v javnih službah Land Salzburg, ki bi se *po izvrševanju prostega gibanja želeli vrniti v te službe*.

62. Vendar tudi tu nisem prepričan, da je logika te sodne prakse, ki se nanaša na javni sektor, prenosljiva na obravnavano zadevo. V zvezi s tem avstrijska vlada pravilno trdi, da je vrnitev zaposlenega v javnem sektorju v njegovo prvotno službo, potem ko je bil neko obdobje napoten k upravi druge države članice ali dan na razpolago drugemu javnemu ali zasebnemu delodajalcu, da bi pri njem pridobil poklicne izkušnje, običajna praksa. Nasprotno pa naj bi bilo veliko manj verjetno, da se bo delavec v zasebnem sektorju, ki je menjal službo, vrnil k prvotnemu delodajalcu, da bi pri njem nadaljeval kariero. Taka vrnitev naj bi za delavca, ki okleva med možnostma ostati v službi svojega delodajalca ali dati odpoved, pomenila *negotov in posreden* dogodek. Takšna morebitna vrnitev bi bila pogojena z izpolnjevanjem nekaterih pogojev, neodvisnih od volje zadevnega delavca, kot sta razpoložljivost delovnega mesta ob vrnitvi in odločitev delodajalca, da ponovno zaposli njega namesto koga drugega. Ta utemeljitev je po mojem mnenju popolnoma razumna.

63. Poleg tega se je obstoječa sodna praksa Sodišča nanašala, naj spomnim, na upoštevanje delovne dobe *za namene izračuna plačila* zaposlenih v javnem sektorju. Na tem področju se učinki delovne dobe občutijo takoj ali v kratkem. Nasprotno pa bi v obravnavanem primeru tudi ob predpostavki, da bi se delavcu po izvrševanju prostega gibanja uspelo vrniti k prvotnemu delodajalcu, pravica do šestega tedna dopusta v vsakem primeru pomenila *posreden dogodek, ki bo nastopil v na splošno oddaljeni prihodnosti*, in sicer zaradi 25 let delovne dobe, ki se zahtevajo v zvezi s tem. Zadevni delavec bi moral torej ostati pri svojem delodajalcu toliko časa, kot je potrebno, kar bo tu odvisno tudi od razmeroma *negotovih* okoliščin, povezanih tako z osebnim življenjem navedenega delavca, ki bi se lahko iz drugačnega razloga odločil ponovno oditi, kot tudi z njegovim delodajalcem, ki bi lahko bil iz različnih razlogov prisiljen odpovedati delovno razmerje.

64. Ob upoštevanju vsega navedenega menim, da pravila UrlG ne pomenijo ovire „pri izstopu“ avstrijskih delavcev na trg dela drugih držav članic.

D. Podredno: obstoj objektivne utemeljitve

65. Zaradi celovitosti in ob predpostavki, da bi Sodišče presodilo, da člen 2(1) in člen 3(1) do (3) UrlG pripeljeta do posrednega različnega obravnavanja na podlagi državljanstva ali da te določbe pomenijo oviro za prosto gibanje delavcev, bom v naslednjih točkah predstavil razloge, zaradi katerih se mi te določbe zdijo v vsakem primeru utemeljene.

66. V zvezi s tem opozarjam, da v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča različno obravnavanje, ki posredno temelji na državljanstvu, ne pomeni prepovedane diskriminacije, če je objektivno utemeljeno in sorazmerno z zasledovanim ciljem. Nacionalni ukrep, ki ovira prosto gibanje delavcev, je tudi združljiv s pravom Unije, če izpolnjuje ista pogoja.

67. Glede obstoja objektivne utemeljitve v obravnavanem primeru avstrijska vlada trdi, da so sporne določbe UrlG namenjene nagrajevanju vezanosti delavcev na njihovega delodajalca.

49 Sodba z dne 30. septembra 2003 (C-224/01, EU:C:2003:513, točka 74).

68. Sodišče nikdar ni formalno priznalo, da cilj vezanosti utemeljuje različno obravnavanje, ki posredno temelji na državljanstvu, ali oviro za prosto gibanje delavcev. Večkrat – vedno pa z določenim zadržkom – je odločilo le, da „ni izključeno“ [50], da bi cilj vezanosti lahko pomenil tako utemeljitev, pri čemer je v konkretnem primeru zavrnilo možnost sklicevanja na tako utemeljitev. [51]

69. Po mojem mnenju lahko cilj vezanosti dejansko utemeljuje različno obravnavanje na podlagi državljanstva ali oviro, ki sta v nasprotju s členom 45 PDEU. V zvezi s tem morajo biti po mojem mnenju namreč upoštevni legitimni cilji socialne in zaposlovalne politike držav članic. V sedanjem stanju prava Unije imajo države članice *široko polje proste presoje* med drugim pri *izbiri ciljev, ki jim nameravajo slediti pri tej politiki.* [52] Ne vidim pa nobene ovire za to, da se vezanost ne bi štela za tak legitimen cilj. Kot navaja družba EurothermenResort Bad Schallerbach, trajnost delovnega razmerja, sklenjenega z njo, delavcu ponuja določeno varnost. Komisija je trdila tudi, in to ne brez razloga, da je vezanost delavcev dobra za delodajalca, ki lahko lažje načrtuje svojo dejavnost, ker je prepričan o stalnosti svojega osebja.

70. Dalje, glede preizkusa sorazmernosti je treba spomniti, da ta preizkus zahteva, da je z zadevno ureditvijo mogoče zagotoviti uresničitev zastavljenega cilja in da ta ureditev ne presega tega, kar je potrebno, da se ta cilj doseže. [53]

71. Po mojem mnenju je, prvič, s pravili UrlG mogoče doseči cilj vezanosti, ki se navaja. V zvezi s tem opozarjam, da so v zadevah v zvezi z delovno dobo delavcev v javnih službah, v katerih je moralo odločati Sodišče, sporne ureditve upoštevale delovne izkušnje, pridobljene ne pri enem, ampak več delodajalcih. [54] Zaradi te ugotovitve je Sodišče odločilo, da te ureditve *niso primerne* za doseganje tega cilja. [55] Skratka, šlo je za „lažne“ nagrade za vezanost. Nasprotno pa pravila UrlG, kot stalno navajam v teh sklepnih predlogih, določajo, da se v celoti upoštevajo samo obdobja zaposlitve, dopolnjena pri *enem in istem delodajalcu*. Šesti teden plačanega letnega dopusta, predviden v členu 2(1) UrlG, zato pomeni „pravo“ nagrado za vezanost. [56]

72. Vendar svet delavcev trdi, da pravila UrlG tega cilja vezanosti ne dosegajo učinkovito, ker delavcev, ki so upravičeni do šestega tedna plačanega letnega dopusta iz člena 2(1) UrlG, v praksi ni veliko. Poleg tega naj pravila UrlG delavcev ne bi varovala pred morebitno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca pred pridobitvijo te delovne dobe. Mogoči naj bi bili tudi drugi ukrepi za zagotovitev vezanosti.

50 Sodbi z dne 30. septembra 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, točka 83), in z dne 5. decembra 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, točka 38). Glej tudi sklep z dne 10. marca 2005, Marhold (C-178/04, neobjavljen, EU:C:2005:164, točka 34).

51 Sodbe z dne 15. januarja 1998, Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, EU:C:1998:3, točki 26 in 27); z dne 30. novembra 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655, točka 49); z dne 30. septembra 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, točki 83 in 84), in z dne 5. decembra 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, točka 38).

52 Glej v zvezi s členom 45 PDEU sodbo z dne 13. decembra 2012, Caves Krier Frères (C-379/11, EU:C:2012:798, točka 51). Glej v zvezi z drugimi področji prava Unije tudi sodbe z dne 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, točka 63); z dne 11. januarja 2007, ITC (C-208/05, EU:C:2007:16, točka 39), in z dne 16. oktobra 2007, Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, točka 68).

53 Glej med drugim sodbo z dne 5. decembra 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, točka 36 in navedena sodna praksa).

54 V tem okviru Sodišče šteje različne javne ustanove in uprave države članice za pravno ločene delodajalce. Glej opombo 32 teh sklepnih predlogov in navedene sodne prakse.

55 Sodbi z dne 30. septembra 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, točka 84), in z dne 5. decembra 2013, SALK (C-514/12, EU:C:2013:799, točka 38). V nekaterih starejših zadevah je Sodišče celo presodilo, da zadevni ukrepi *v resnici niso namenjeni doseganju cilja vezanosti, ki se navaja* (glej sodbi z dne 15. januarja 1998, Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, EU:C:1998:3, točka 26), in z dne 30. novembra 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655, točka 49)).

56 Torej je popolnoma logično, da se v sistemu UrlG obdobja zaposlitve, dopolnjena pri prejšnjih delodajalcih, upoštevajo samo obrobno, saj ta obdobja z vidika cilja vezanosti, ki se uresničuje, preprosto niso primerljiva s tistimi, ki so dopolnjena pri sedanjem delodajalcu. Absolutno gledano se obdobja zaposlitve pri prejšnjih delodajalcih sploh ne bi smela upoštevati. Vseeno je po mojem mnenju namen upoštevanja teh obdobij v obsegu največ petih let, kot je določeno v členu 3(2) in (3) UrlG, zgolj ublažiti strogost pravila 25 let delovne dobe, s čimer se prispeva k njegovi sorazmernosti.

73. Vendar široko polje proste presoje, ki ga imajo države članice v skladu s sodno prakso, navedeno v točki 69 teh sklepnih predlogov, obsega tudi *opredelitev ukrepov, s katerimi je mogoče uresničiti cilje socialne in zaposlovalne politike, ki jim te države sledijo*. Posledično Sodišče v okviru analize primernosti zakonodaje, kakršna je UrlG, ne sme preverjati, ali je ta zakonodaja *najboljše sredstvo za zagotovitev vezanosti delavcev*. Dovolj je, da *lahko prispeva k tej vezanosti*. Sam menim, da lahko.

74. Drugič, glede potrebnosti pravil UrlG z vidika cilja vezanosti, ki se uresničuje, se mi zdi, da mora tudi v tej fazi vlogo imeti široko polje proste presoje, priznano državam članicam. Natančneje, Sodišče ne more podati približne ocene, kako dolga delovna doba bi bila primerna, sicer bi nadomestilo nacionalnega zakonodajalca. Poleg tega tudi tu zgolj okoliščina, da obstajajo druge metode za nagrajevanje vezanosti, ki se nedvomno izvajajo v drugih državah članicah, ne zadošča, da bi se pravila UrlG štela za nesorazmerna.[57]

75. Po mojem mnenju pri presoji potrebnosti pravil UrlG prav tako ne smemo pozabiti, da ta pravila delavcem zagotavljajo *ugodnost*, ki presega to, kar je predpisano z Direktivo 2003/88. Tisti, ki niso upravičeni do šestega tedna plačanega letnega dopusta iz člena 2(1) UrlG, bodo še vedno lahko uživali v enem tednu dopusta več kot pri običajnem minimumu štirih tednov, zagotovljenem s to direktivo.

76. Poleg tega v nasprotju s tem, kar trdi Komisija, sporne določbe delodajalcu nikakor ne preprečujejo, da vezanost svojih delavcev nagradi drugače. V zvezi s tem je družba EurothermenResort Bad Schallerbach navedla – ne da bi ji glede tega kdo ugovarjal – da v avstrijskem pravu obstaja veliko drugih takšnih ukrepov. Poleg tega sta ta družba in avstrijska vlada navedli, da lahko socialni partnerji in delodajalci posamično, na ravni svojega podjetja, presežejo določbe UrlG, tako da na primer priznanje šestega tedna plačanega letnega dopusta pogojujejo s krajšo delovno dobo, kar je navedla na obravnavi tudi Komisija.

77. Nazadnje, navedeni ukrep nima učinka delitve nacionalnega trga delovne sile, grajane v sodbi Köbler[58]. V zvezi s tem opozarjam, da je Sodišče v tej sodbi, odločilo, da bi ob upoštevanju delovnih izkušenj, pridobljenih samo na avstrijskih javnih univerzah, dodatek za delovno dobo lahko vplival na izbiro univerzitetnih profesorjev med zaposlitvijo na avstrijski javni univerzi ali pa na univerzi v neki drugi državi članici in tako povzročil delitev nacionalnega trga delovne sile, kar je v nasprotju s samim načelom prostega gibanja delavcev in bi prispevalo k neutemeljeni naravi te ureditve.[59] Nasprotno pa v obravnavanem primeru, ker delavec pretrga kontinuiteto delovne dobe za namene priznanja šestega tedna plačanega letnega dopusta ne glede na to, ali se pridruži domačemu delodajalcu ali delodajalcu iz druge države članice, pravila UrlG nimajo takega učinka, da bi usmerjala njegovo odločanje med zaposlitvijo v avstrijskem podjetju ali zaposlitvijo v podjetju v drugi državi članici.[60]

78. Ob upoštevanju vsega navedenega menim, da so določbe, kakršna sta člen 2(1) in člen 3(1) UrlG, utemeljene in sorazmerne.

57 Glej po analogiji na področju prostega pretoka storitev sodbo z dne 10. maja 1995, Alpine Investments (C-384/93, EU:C:1995:126, točka 51), in sklepne predloge generalnega pravobranilca F. G. Jacobsa v zadevi Alpine Investments (C-384/93, EU:C:1995:15, točka 88).

58 Sodba z dne 30. septembra 2003 (C-224/01, EU:C:2003:513).

59 Sodba z dne 30. septembra 2003, Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, točki 85 in 86).

60 Vezanost bo v določenem obsegu seveda vedno v nasprotju z logiko svoboščin prostega pretoka, zagotovljenih s Pogodbo DEU. Ukrep za zagotovitev vezanosti spodbuja k nemobilnosti tam, kjer so določbe Pogodbe DEU naklonjene gibanju. Vendar to ni nezdružljivo s pravom Unije. To pravo ne nasprotuje stabilnim in dolgotrajnim razmerjem, naj so poklicna ali osebna.

V. Predlog

79. Glede na vse zgornje ugotovitve Sodišču predlagam, naj na vprašanje, ki ga je postavilo Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče, Avstrija), odgovori:

Člen 45(1) in (2) PDEU ter 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 zakonodaji, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero ima delavec s 25 leti delovne dobe, ki pa jih ni dopolnil pri istem delodajalcu, pravico zgolj do petih tednov plačanega letnega dopusta, medtem ko ima delavec, ki je 25 let delovne dobe dopolnil pri istem delodajalcu, pravico do šestih tednov letnega dopusta.