



Mediji in informacije

Soišče Evropske unije  
**OBVESTILO ZA dMEDIJE ŠT. 142/12**

V Luxembourg, 8. novembra 2012

Sodba v združenih zadevah C-229/11 in C-230/11  
Alexander Heimann in Konstantin Toltschin proti Kaiser GmbH

**Pravica do plačanega letnega dopusta se lahko sorazmerno zmanjša glede na skrajšanje delovnega časa, dogovorjeno s socialnim načrtom**

*Pravo Unije ne nasprotuje temu, da podjetje in njegov svet delavcev skleneta socialni načrt, ki določa sorazmerno zmanjšanje pravice do plačanega letnega dopusta delavca s skrajšanim delovnim časom*

Pravo Unije<sup>1</sup> zagotavlja, da ima vsak delavec pravico do plačanega letnega dopusta v trajanju najmanj štirih tednov. V primeru prenehanja delovnega razmerja je minimalni letni dopust mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom.

Arbeitsgericht Passau (delovno sodišče, Passau, Nemčija) je vprašalo Sodišče, ali pravo Unije nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi - kot je socialni načrt, ki ga skleneta podjetje in njegov svet delavcev – po kateri se pravica do plačanega letnega dopusta sorazmerno zmanjša glede na skrajšanje delovnega časa zaposlenih v obdobju gospodarskih težav podjetja.

To sodišče obravnava spor med A. Heimannom in K. Toltschinom na eni strani ter njunim nekdanjim delodajalcem, družbo Kaiser GmbH, ki je podizvajalsko podjetje v avtomobilski industriji, na drugi strani zaradi denarnega nadomestila, ki ga ta delavca zahtevata za dneve letnega dopusta, ki ga nista mogla izkoristiti v letih 2009 in 2010. Družba Kaiser je zaradi gospodarskih težav A. Heimannu in K. Toltschinu s koncem junija oziroma koncem avgusta 2009 odpovedala pogodbi o zaposlitvi. Vendar sta bili njuni pogodbi s socialnim načrtom, ki sta ga sklenila družba Kaiser in njen svet delavcev, formalno podaljšani za eno leto. A. Heimann in K. Toltschin med tem obdobjem nista bila dolžna delati („skrajšanje delovnega časa na nič“ [„Kurzarbeit Null“]) in družba Kaiser jima ni bila dolžna izplačati plače. Nasprotno, A. Heimann in K. Toltschin sta od Zveznega zavoda za zaposlovanje, prek družbe Kaiser, prejemale nadomestilo imenovano „Kurzarbeitergeld“. Družba Kaiser trdi, da A. Heimann in K. Toltschin med tem obdobjem „skrajšanja delovnega časa na nič“ nista mogla pridobiti pravice do plačanega letnega dopusta.

Sodišče z današnjo sodbo odgovarja, da pravo Unije ne nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi - kot je socialni načrt, ki ga skleneta podjetje in njegov svet delavcev - po kateri se pravica delavca do plačanega letnega dopusta sorazmerno zmanjša glede na skrajšanje delovnega časa zaposlenih (načelo *pro rata temporis*).

Sodišče ugotavlja, da je položaj delavca, katerega delovni čas je bil skrajšan v okviru socialnega načrta, povsem drugačen od položaja delavca na bolniškem dopustu, saj ima ta v skladu s sodno prakso Sodišča pravico do plačanega letnega dopusta na enak način kot aktivni delavec.

V okviru skrajšanja delovnega časa so namreč obveznosti tako delavca kot delodajalca s sporazumom na ravni podjetja odložene. Še več, delavec s skrajšanim delovnim časom lahko, drugače kot delavec, ki zaradi zdravstvenega stanja ni zmožen za delo in je zaradi svoje bolezni telesno ali duševno omejen, izkoristi pridobljeni čas, da si odpočije in se posveti razvedrilnim in rekreativnim dejavnostim. Poleg tega bi lahko delodajalec, če bi moral plačati letni dopust med

<sup>1</sup> Listina Evropske unije o temeljnih pravicah v povezavi z Direktivo 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).

obdobjem skrajšanja delovnega časa, zavračal sklenitev socialnega načrta, na podlagi katerega se pogodba o zaposlitvi podaljša iz čisto socialnih razlogov in torej v interesu delavca.

Nasprotno, položaj delavca, katerega delovni čas je skrajšan, je primerljiv s položajem delavca s krajšim delovnim časom. Sodišče tako v skladu s svojo sodno prakso<sup>2</sup> opozarja, da je za obdobje zaposlitve s krajšim delovnim časom pravico do plačanega letnega dopusta mogoče zmanjšati sorazmerno glede na skrajšanje delovnega časa.

---

**OBVESTILO:** S predlogom za sprejetje predhodne odločbe lahko sodišča držav članic v zvezi s sporom, o katerem odločajo, Sodišču predložijo vprašanja o razlagi prava Unije ali veljavnosti aktov Unije. Sodišče ne odloči o nacionalnem sporu. Zadevo reši nacionalno sodišče v skladu z odločbo Sodišča. Ta odločba je enako zavezujoča za druga nacionalna sodišča, ki obravnavajo podoben problem.

---

*Neuradni dokument za medije, ki ne zavezuje Sodišča.*

*[Celotno besedilo](#) sodbe je objavljeno na spletni strani CURIA na dan razglasitve.*

*Kontaktna oseba: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793*

*Posnetki z razglasitve sodbe so na spletnem mestu [Europe by Satellite](#) ☎ (+32) 2 2964106*

---

<sup>2</sup> Sodba z dne 22. aprila 2010 v zadevi Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ([C-486/08](#)).