

**Zadeva C-514/20**

**Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)  
Poslovnika Sodišča**

**Datum vložitve:**

13. oktober 2020

**Predložitveno sodišče:**

Bundesarbeitsgericht (Nemčija)

**Datum predložitvene odločbe:**

17. junij 2020

**Tožeča stranka, pritožnik in revident:**

DS

**Tožena stranka, nasprotna stranka v pritožbenem postopku in nasprotna  
stranka v revizijskem postopku:**

Koch Personaldienstleistungen GmbH

---

**Predmet postopka v glavni stvari**

Pravica do dodatkov za nadure ob uveljavljanju minimalnega letnega dopusta

**Predmet in pravna podlaga predloga za sprejetje predhodne odločbe**

Razlaga prava Unije, člen 267 PDEU

**Vprašanje za predhodno odločanje**

Ali člen 31(2) Listine Evropske Unije o temeljnih pravicah in člen 7 Direktive 2003/88/ES nasprotujeta ureditvi v kolektivni pogodbi, ki za izračun, ali in za koliko ur delavcu pripadajo dodatki za nadure, upošteva le dejanske delovne ure, ne pa tudi ur, v katerih delavec koristi svoj plačani minimalni letni dopust?

## **Navedene določbe prava Unije**

Listina Evropske Unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), člen 31

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)

## **Navedene nacionalne določbe**

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz; zakon o minimalnem letnem dopustu za delavce, zvezni zakon o dopustu, v nadaljevanju: BUrtG), členi 1, 3 in 13

Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit v različici z dne 17. septembra 2013 (splošna kolektivna pogodba za delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, v nadaljevanju: MTV), členi 3, 4 in 6a

## **Kratka predstavitev dejanskega stanja in postopka o glavni stvari**

- 1 Tožeča stranka je kot delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, zaposlen pri toženi stranki s polnim delovnim časom in z bruto urno postavko v višini 12,18 EUR. Tožena stranka vodi podjetje za zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku. Za delovno razmerje med strankama se uporablja MTV.
- 2 V skladu s členom 3.1.1. MTV znaša redni mesečni delovni čas za zaposlene s polnim delovnim časom 151,67 ur. To ustreza povprečnemu tedenskemu delovnemu času 35 ur. Za izračun rednega delovnega časa za določen mesec, se v skladu s členom 3.1.2. MTV število delovnih dni pomnoži s sedmimi urami. Pri delu s skrajšanim delovnim časom se redni delovni čas izračuna sorazmerno po mesecih.
- 3 Delovni čas, ki presega redni mesečni delovni čas se v skladu s členom 4.1.1. MTV šteje kot „nadure“. V skladu s členom 4.1.2. MTV se za nadure nad določenim pragom plačuje višja urna postavka. Za izračun tega praga se število delovnih dni pomnoži z osmimi urami, pri čemer so po besedilu te določbe upoštevne „opravljene“ ure. Dalje izhaja iz člena 4.1.2. MTV, da znaša dodatek za nadure 25 % in da ta ureditev „v enaki meri“ velja za zaposlene s skrajšanim delovnim časom.
- 4 V mesecu avgustu 2017, v katerem je bilo 23 delovnih dni (redni delovni čas: 161 ur), je tožeča stranka delala 121,75 ur in je koristila minimalni letni dopust v smislu člena 31(2) Listine in člena 7(1) Direktive 2003/88. Tožena stranka je za avgust 2017 za deset dni dopusta odštela 84,7 ur. Ob tem je uporabila člen 6a

MTV, v skladu s katerim je podlaga za izračun nadomestila za dopust povprečni delovni čas zadnjih treh mesecev pred nastopom dopusta.

- 5 V skladu s členom 4.1.2. MTV je bilo treba za avgust 2017 plačati dodatke za nadure za čas, ki je presegel 184 opravljenih ur.
- 6 Tožeča stranka meni, da bi morale biti v izračunu dodatkov za nadure upoštevane odštete ure za dopust. Za mesec avgust 2017 naj bi bilo treba torej izhajati iz skupno 206,45 opravljenih ur. S tem je presežen prag 184 opravljenih ur, tako da naj bi imela pravico do dodatka za nadure.
- 7 Tožeča stranka zahteva, da se toženi stranki naloži plačilo 72,32 EUR bruto z zamudnimi obrestmi.
- 8 Tožena stranka meni, da se pri izračunu dodatka za nadure glede na besedilo MTV upoštevajo le dejansko opravljene ure. Čas dopusta pa naj se pri tem ne bi upošteval. Tožeči stranki naj ne bi bila upravičena do nobenih dodatkov za nadure, ker naj v avgustu 2017 ne bi delala več kot 184 ur.
- 9 Sodišči predhodne stopnje sta tožbo zavrnila. Tožeča stranka z revizijo, ki jo je predložitveno sodišče dopustilo, še nadalje uveljavlja svoj zahtevek za plačilo.

### **Kratka predstavitev obrazložitve predloga za sprejetje predhodne odločbe**

#### ***Presoja primera po nacionalnem pravu***

- 10 S pomočjo razlage člena 4.1.2. MTV je prišlo predložitveno sodišče do zaključka, da tožeča stranka za avgust 2017 nima pravice do dodatka za nadure.
- 11 To najprej izhaja že iz besedila te določbe. S pojmom „opravljene ure“ je po splošni jezikovni rabi razumeti ure, v katerih je bilo dejansko opravljeno delo.
- 12 Iz teleološke razlage ne izhaja nič drugega. Predložitveno sodišče izhaja iz tega, da je namen dodatkov za nadure, ki jih določa MTV, v tem, da predstavljajo nadomestilo za posebne delovne obremenitve, ki nastanejo šele, ko so prekoračene določene omejitve dela. Načeloma je lahko smisel takih dodatkov sicer tudi v tem, da splošno varujejo prosti čas delavcev, vendar v primeru MTV ni nobenih kazalnikov, da bi imele stranke kolektivne pogodbe tak namen. To je razvidno zlasti iz člena 4.1.2. MTV, po katerem ureditev glede dodatkov za nadure „v enaki meri“ velja za zaposlene s krajšim delovnim časom, tako da imajo ti zaposleni šele takrat pravico do dodatkov za nadure, ko prekoračijo isti prag kot zaposleni za polni delovni čas.
- 13 Prav tako je vprašljivo, ali ureditev glede izračuna dodatkov za nadure po kolektivnih pogodbah povzročajo nedopustno finančno spodbudo za delavce, da svojega dopusta ne koristijo. V skladu s sodno prakso predložitvenega sodišča lahko nekatere spodbude k odpovedi dopustu, kršijo člen 1 BUrlG, po katerem

ima vsak delavec pravico do plačanega dopusta za počitek. Od te določbe se v kolektivnih pogodbah ne sme odstopati (člen 13(1), prvi stavek BUrlG). Če si tožeča stranka avgusta 2017 ne bi vzela dopusta, temveč bi v urah, ki so bile odštete za čas dopusta dejansko delala, bi po MTV pridobila pravico do dodatkov za nadure za 22,45 ur v višini 68,36 EUR bruto (22,45 ur x 12,18 EUR bruto x 25 %). Ta negativni učinek dopusta je del sistematike MTV. Če delavci sprva opravljajo nadure in nato v istem mesecu koristijo dopust, se lahko dodatki za nadure znižajo ali povsem odpadejo.

- 14 MTV pa vsebuje posebnosti, ki privedejo do tega, da negativne finančne posledice zaradi koriščenja dopusta nastopijo le v posebnih položajih. Na eni strani je za nadurno delo po členu 4.1.2. MTV šele takrat potrebno doplačilo, ko je prekoračen povprečni tedenski delovni čas 40 ur. Redni tedenski delovni čas pa znaša 35 ur. Do dodatkov za nadure pride torej šele, če delavec v mesecu dela več kot 8/7 rednega mesečnega delovnega časa. Na drugi strani je število nadur, za katere je potrebno doplačilo, omejeno s tem, da je treba v skladu s členom 3.2.1. MTV ure, ki presegajo redni mesečni delovni čas, prenesti v evidenco delovnega časa. Pri tem pa v skladu s členom 3.2.2. MTV obstaja zgornja meja 150 ur v dobro, ki je pri pogostih nadurah hitro dosežena.
- 15 Delež zaradi dopusta „ogroženih“ dodatkov za nadure v celotni bruto mesečni plači je v tipičnih položajih razmeroma nizek. V primeru tožeče stranke znaša za mesec avgust 2017 približno 2,7 %.

### ***Presoja primera po pravu Unije***

- 16 Po mnenju predložitvenega sodišča je rešitev spora o glavni stvari odvisna od tega, ali člen 31(2) Listine in člen 7 Direktive 2003/88 nasprotujeta ureditvi, kot izhaja iz člena 4.1.2. MTV. Sodišče je že odločilo, da lahko pravo Unije nasprotuje tudi ureditvam v kolektivnih pogodbah (glej med drugim sodbo z dne 23. aprila 2020, Land Niedersachsen [upoštevna pretekla delovna doba], C-710/18, EU:C:2020:299, točka 22 in naslednje).
- 17 Ali ureditev kot izhaja iz člena 4.1.2. MTV ustvarja spodbude za odpoved dopustu, ki niso združljive s členom 31(2) Listine in členom 7 Direktive 2003/88, se ne zdi niti vnaprej jasno („acte clair“) niti skozi sodno prakso Sodišča razjasnjeno na način, ki ne bi dopuščal razumnega dvoma („acte éclairé“).
- 18 V sodni praksi Sodišča je na eni strani najti kazalnike, da bi lahko šlo za kršitev določb prava Unije.
- 19 Sodišče je v številnih odločbah izpostavilo posebni pomen minimalnega letnega dopusta. V skladu z njegovo sodno prakso je treba pravico do plačanega letnega dopusta vsakega delavca šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, od katerega odstopanja niso mogoča in ki ga lahko pristojni nacionalni organi izvajajo samo v mejah, izrecno navedenih v sami Direktivi 2003/88 (sodbe z dne 12. junija 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 15, ter z dne

20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 22 in navedena sodna praksa). To načelo je izrecno zajamčeno v členu 31(2) Listine, ki ima v skladu s členom 6(1) PEU enako pravno veljavo kot pogodbe (sodbe z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, točka 20, in z dne 8. novembra 2012, Heimann, C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 22).
- 20 Dvojni namen pravice do plačanega letnega dopusta je v tem, da se delavcu omogoči, da se spočije in da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo (sodba z dne 20. julija 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, točka 34 in tam navedena sodna praksa). Zato delavec med letnim dopustom ne sme biti soočen z okoliščinami negotovosti glede denarnega nadomestila, ki bi ga moral prejeti (sodba z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 37 in naslednje).
- 21 Končno je Sodišče odločilo, da je v členu 7 Direktive 2003/88 konkretizirana ureditev člena 31(2) Listine. V členu 31(2) Listine je urejena temeljna pravica do plačanega letnega dopusta, določena v pravu Unije (sodbe z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točki 38 in 85, ter z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točke 31, 74 in 75). Če nacionalne ureditve ni mogoče razlagati v skladu s členom 31(2) Listine in členom 7 Direktive 2003/88, domače sodišče ne sme uporabiti nacionalne ureditve. Ta dolžnost nacionalnega sodišča izhaja iz člena 7 Direktive 2003/88 in člena 31(2) Listine, če je v sporu udeležen javni delodajalec. Iz člena 31(2) Listine pa izhaja, če je v sporu udeležen zasebni delodajalec (sodbe z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 64 in naslednje, ter z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točka 62 in naslednje).
- 22 Zaradi posebnega pomena pravice do plačanega letnega dopusta obstaja dvom, ali so negativne posledice, do katerih pride pri višini dodatkov za nadure, zaradi koriščenja minimalnega letnega dopusta, združljive s členom 31(2) Listine in členom 7 Direktive 2003/88. Sodišče je odločilo, da ni dovoljeno ustvarjati nobenih spodbud k odpovedi minimalnemu letnemu dopustu. Delavcev k temu tudi ni dovoljeno spodbujati. To ne bi bilo v skladu s cilji pravice do plačanega letnega dopusta, ki se med drugim nanašajo zlasti na nujnost zagotovitve dejanskega počitka delavcem, da se zagotovi učinkovito varstvo njihove varnosti in njihovega zdravja (sodbe z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točka 42, z dne 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, točka 49, in z dne 6. aprila 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, točka 32).
- 23 V zadevi Lock (sodba z dne 22. maja 2014, C-539/12, EU:C:2014:351) je Sodišče odločalo o položaju, ki je razmeroma podoben obravnavanemu primeru. Delavec je poleg svoje osnovne plače prejemal provizije za sklenjene prodajne pogodbe, ki

so bile izplačane več tednov ali mesecev po vsakokratni sklenitvi pogodbe. Med dopustom je prejel svojo osnovno plačo. Provizije za pogodbe, ki jih je v preteklosti sklenil, pa so mu bile nadalje poravnane. Delavec pa med dopustom ni mogel zaslužiti novih provizij s sklepanjem pogodb. Zato se je njegova plača v določenem obdobju po vsakokratnem dopustu znižala.

- 24 Sodišče je odločilo, da člen 7(1) Direktive 2003/88 nasprotuje taki ureditvi. Delavec naj bi se zaradi negativnih finančnih posledic morda odpovedal uveljavljati pravico do dopusta. To naj bi bilo toliko verjetnejše, ker so provizije v povprečju znašale več kot 60 % plače. Tako znižanje nadomestila za plačo zaradi izrabe plačanega letnega dopusta naj bi bilo v nasprotju s členom 7(1) Direktive 2003/88. Pri tem naj ne bi bilo pomembno, da znižanje nadomestila za plačo nastopi v času po dopustu (sodba z dne 22. maja 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, točka 21 in naslednje).
- 25 V zadevi Lock je do negativnih posledic pri pravici do nadomestila prihajalo bolj redno in v večjem obsegu kot v primeru, o katerem mora odločiti predložitveno sodišče. Zgolj zaradi nizke višine morebitne izgube pri nadomestilu pa ni mogoče izključiti kršitve prava Unije.
- 26 Na drugi strani je v sodni praksi Sodišča najti tudi kazalnike, da negativni učinek spodbude po členu 4.1.2. MTV morda ne bi zadostoval za utemeljitev kršitve člena 31(2) Listine in člena 7 Direktive 2003/88. Take kazalnike je najti tudi v odločitvah Sodišča glede običajnega nadomestila za delo, ki ga je treba še naprej plačevati delavcem, medtem ko koristijo dopust (sodbe z dne 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 32 in naslednje, z dne 22. maja 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, točka 16 in naslednje, ter z dne 15. septembra 2011, Williams in drugi, C-155/10, EU:C:2011:588, točka 19 in naslednje).
- 27 Nadomestilo za plačo za minimalni letni dopust mora biti načeloma odmerjeno tako, da ustreza običajni plači delavca. Če pa je plačilo delavca sestavljeno iz več sestavin, je treba za določitev te običajne plače in torej zneska, do katerega ima delavec pravico med letnim dopustom, opraviti posebno analizo (sodba z dne 15. septembra 2011, Williams in drugi, C-155/10, EU:C:2011:588, točki 21 in 22).
- 28 V zadevi Hein se je Sodišče ukvarjalo z vprašanjem, ali je treba pri izračunu nadomestila plače za čas letnega dopusta upoštevati plačilo za nadurno delo, ki ga je opravil delavec. Glede tega je ugotovilo, da plačilo za nadurno delo zaradi svojega izrednega značaja in nepredvidljivosti načeloma ni del običajne plače, do katere je delavec lahko upravičen iz naslova plačanega letnega dopusta iz člena 7(1) Direktive 2003/88. Vendar, če je delavec na podlagi pogodbe o zaposlitvi zavezan k temu, da opravlja nadurno delo, ki je pretežno predvidljivo in običajno, in je njegovo plačilo pomemben element skupnega zneska plačila, bi bilo treba plačilo za to nadurno delo vključiti v običajno plačo (sodba z dne 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, točki 46 in 47).

- 29 Ni še povsem razjasnjeno, ali mora biti pretežno predvidljivo in običajno nadurno delo, katerega plačilo predstavlja pomemben element skupnega zneska plače, nujno vključeno v izračun običajne plače. Formulacija, da „bi bilo“ treba plačilo za to nadurno delo vključiti v izračun nadomestila plače za čas letnega dopusta (sodba z dne 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 47), ne kaže na zavezujočo dolžnost vključitve nadurnega dela. Na tako dolžnost pa kaže, če soočimo nepredvidljivo plačilo za nadurno delo, ki je izjema, in v glavnem predvidljivo in običajno nadurno delo, katerega plačilo predstavlja pomemben element plače.
- 30 V obravnavanem primeru precej kaže na to, da gre za nadure, do katerih pride izjemoma in so nepredvidljive. Kazalniki, da so nadure v glavnem predvidljive in običajne in njihovo plačilo predstavlja pomemben element skupnega zneska plačila, ne izhajajo niti iz kolektivne pogodbe niti iz posebnosti spora o glavni stvari. Če takega plačila za nadurno delo ni treba nujno vključiti v izračun nadomestila plače za čas letnega dopusta, se zdi, da tudi primerljiva finančna izguba zaradi izkoriščenega dopusta v izračunu dodatkov za nadure ne pomeni kršitve člena 31(2) Listine in člena 7 Direktive 2003/88.
- 31 Odločitev, ali je mogoče merila, ki veljajo za običajno nadomestilo plače, ki ga je treba še naprej plačevati med minimalnim dopustom, prenesti na izračun dodatkov za nadure, je po mnenju predložitvenega sodišča naloga Sodišča. Finančna izguba zaradi nižjega plačila, do katere pride zaradi izkoriščenega dopusta, je neodvisna od tega, ali privede med dopustom do nižjega nadomestila plače za čas letnega dopusta ali pa izguba v povezavi s plačilom za nadurno delo učinkuje v času pred ali po dopustu. Finančna spodbuda k odpovedi dopustu je v obeh primerih primerljiva.