

Anonimizirana različica

Prevod

C-426/20 - 1

Zadeva C-426/20

Predlog za sprejetje predhodne odločbe

Datum vložitve:

10. september 2020

Predložitveno sodišče:

Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (Portugalska)

Datum predložitvene odločbe:

15. julij 2020

Tožeči stranki:

GD

ES

Tožena stranka:

Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA

Tribunal Judicial da Comarca de Braga (okrožno sodišče v Bragi)

Juízo do Trabalho de Barcelos - Juiz 2 (delovno sodišče v Barcelosu - sodnik 2)

[...] (ni prevedeno)

Zadeva št. 3190/19.5T8BCL

Tožba v rednem postopku

[...] (ni prevedeno)

[...] (ni prevedeno)

[...] (ni prevedeno)

Predlog za sprejetje predhodne odločbe

Tožeči stranki v tem postopku predlagata, naj se toženi stranki naloži plačilo zneskov iz naslova dopusta in regresa za letni dopust, za katere trdita, da niso bili izplačani in ki naj bi bili dolgovani za obdobje, v katerem sta za toženo stranko opravljali delo na podlagi pogodb o zaposlitvi za delo prek agencije za zagotavljanje začasnega dela.

Pri tem je:

- tožeča stranka GD 29. oktobra 2017 s toženo stranko sklenila pogodbo o zaposlitvi za delo prek agencije za zagotavljanje začasnega dela, pri čemer je bila napotena k družbi *Inoveplástica - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.* do 28. oktobra 2019;

- tožeča stranka ES 9. oktobra 2017 s toženo stranko sklenila pogodbo o zaposlitvi za delo prek agencije za zagotavljanje začasnega dela, pri čemer je bila napotena k družbi *Inoveplástica - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.* do 8. oktobra 2019.

*

Nesoglasje med strankami temelji na določbah Código do Trabalho (zakonik o delovnih razmerjih), na katere se sklicujejo v utemeljitev svojih stališč.

*

Po mnenju tožečih strank je 1. januarja obeh let (2018 in 2019) nastala pravica do 22 dni dopusta, poleg tega pa pravica do dveh dni dopusta za vsak cel mesec dela, opravljenega v letu sklenitve pogodbe o zaposlitvi (2017), in do števila dni dopusta, sorazmernega z obdobjem opravljanja dela v letu prenehanja pogodbe o zaposlitvi (2019).

Tožeči stranki svoji zahtevi opirata na splošno ureditev dopusta iz členov 237, 238, 239 in 245 zakonika o delovnih razmerjih (potrjen z zakonom št. 7/2009 z dne 12. februarja 2009), ki določa:

„PODODDELEK X

Dopust

Člen 237

Pravica do dopusta

1- Delavec ima v vsakem koledarskem letu pravico do plačanega dopusta, ki nastane 1. januarja.

2- Pravica do dopusta se praviloma nanaša na delo, opravljeno v prejšnjem koledarskem letu, vendar ni odvisna od prisotnosti ali učinkovitosti na delovnem mestu.

[...]

Člen 238

Trajanje dopusta

1- Letni dopust ne sme biti krajši od 22 delovnih dni.

[...]

Člen 239

Posebni primeri trajanja dopusta

1- V letu sklenitve pogodbe o zaposlitvi ima delavec pravico do dveh delovnih dni dopusta za vsak mesec trajanja pogodbe, do 20 dni, ki se lahko izrabi po dopolnjenih šestih mesecih izvajanja pogodbe.

2- Če se koledarsko leto konča pred iztekom roka iz prejšnjega odstavka, se dopust izrabi do 30. junija naslednjega leta.

3- Uporaba določb iz prejšnjih odstavkov ne more pripeljati do tega, da bi se v istem koledarskem letu izrabilo več kot 30 delovnih dni dopusta, brez poseganja v določbe kolektivnih pogodb.

[...]

Člen 245

Učinki prenehanja pogodbe o zaposlitvi na pravico do dopusta

1- Po prenehanju pogodbe o zaposlitvi ima delavec pravico do nadomestila za letni dopust in do pripadajočega regresa:

(a) ki ustrežata pridobljenemu in neizrabljenemu dopustu;

(b) ki sta sorazmerna z obdobjem opravljanja dela v letu prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

2- V primeru iz prejšnjega odstavka, točka (a), se obdobje dopusta šteje v delovno dobo.

3- Če pogodba preneha v koledarskem letu, ki sledi letu sklenitve pogodbe o zaposlitvi, ali če je pogodba sklenjena za obdobje, ki ni daljše od 12 mesecev, skupno število dni dopusta oziroma ustreznega nadomestila, do katerega je delavec upravičen, ne sme presežati deleža letnega dopusta, ki je sorazmeren s trajanjem pogodbe.“

Tožeči stranki naj bi imeli ob uporabi teh določb za svoj položaj pravico do naslednjih dni dopusta (in do pripadajočega regresa):

- 4 dni dopusta za leto 2017 (dva cela meseca trajanja pogodbe) – člen 239(1);
- 22 dni dopusta, ki jih je mogoče izrabiti od 1. januarja 2018 – člena 237(1) in 238(1);
- 22 dni dopusta, ki jih je mogoče izrabiti od 1. januarja 2019 – člena 237(1) in 238(1);
- 19 dni ($22/365 \times 301$) za tožečo stranko GD in 17 dni ($22/365 \times 281$) za tožečo stranko ES – delež dopusta za obdobje dela, opravljenega leta 2019 – člen 245(1)(b).

*

Tožena stranka trdi, da imata tožeči stranki pravico le do dopusta (in do pripadajočega regresa), ki je sorazmeren s trajanjem njunih pogodb.

To stališče utemeljuje z besedilom člena 185(6) zakonika o delovnih razmerjih, ki določa:

„ODDELEK V

Ureditev opravljanja dela za delavce, zaposlene pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela

Člen 185

Delovni pogoji delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela

[...]

6 - Delavec ima sorazmerno s trajanjem pogodbe pravico do dopusta, regresa in božičnice ter do drugih rednih in občasnih prejemkov, do katerih so za enako ali enakovredno delo upravičeni delavci, zaposleni pri podjetju uporabniku.

[...]“

Na podlagi te določbe v povezavi s členom 238(1) naj bi imela vsaka od tožečih strank pravico le do 44 dni dopusta za skupno dve leti trajanja pogodbe (22 X 2).

*

Člen 185, na katerega se sklicuje tožena stranka, je posebno pravilo, ki se uporablja za pogodbe o zaposlitvi za delo prek agencije za zagotavljanja začasnega dela, zato prevlada nad splošno ureditvijo, ki običajno velja za pogodbe o zaposlitvi. Tako iz sistematike tega člena v zakoniku o delovnih razmerjih in iz njegovega besedila izhaja, da je bil namen zakonodajalca izključiti uporabo splošne ureditve dopustov, ki običajno velja za pogodbe o zaposlitvi, in določiti, da so delavci, zaposleni pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, vedno upravičeni le do dopusta in pripadajočega regresa, ki sta sorazmerna z obdobjem opravljanja dela za podjetje uporabnika.

*

Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela v členu 5(1) določa, da so „[o]snovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, [...] v času njihove napotitve v podjetju uporabniku vsaj takšni, kot bi bili pogoji, ki bi se uporabili, če bi jih zadevno podjetje zaposlilo neposredno na isto delovno mesto“, pri čemer „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“ v skladu s členom 3(1)(f) te direktive pomenijo „delovne pogoje in pogoje zaposlitve, določene z zakoni in drugimi predpisi, kolektivnimi pogodbami in/ali drugimi zavezujočimi splošnimi določbami, ki veljajo v podjetju uporabniku in se nanašajo na: (i) trajanje delovnega časa, nadurno delo, odmore, počitke, nočno delo, dopust in dela proste dni; (ii) plačilo“ (moj poudarek).

Glede na podatke, ki jih je portugalska vlada posredovala Evropski komisiji (na voljo na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104>), je nacionalni zakonodajalec to direktivo prenesel prav z zakonikom o delovnih razmerjih in z uredbo-zakonom št. 260/2009 z dne 25. septembra 2009.

*

V primeru delavcev, ki opravljajo delo za podjetje uporabnika za obdobje, ki ni daljše od 12 mesecev, oziroma ki so dejavnost začeli opravljati v nekem koledarskem letu in jo končali opravljati v naslednjem koledarskem letu, se ne postavlja nobeno vprašanje - glede na zgoraj navedene določbe člena 245(3) so ti delavci v enakem položaju kot delavci, ki opravljajo enake naloge in ki so

pogodbo sklenili neposredno s podjetjem uporabnikom, saj imajo tudi zadnjenavedeni pravico le do dopusta in regresa, ki sta sorazmerna z obdobjem trajanja pogodbe.

*

V drugih primerih, v katerih delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, začne delati v podjetju uporabniku v nekem koledarskem letu in preneha opravljati svojo dejavnost šele dve koledarski leti ali več po tem, pa je njegov položaj drugačen od položaja delavca, ki je pogodbo o zaposlitvi sklenil neposredno s podjetjem uporabnikom in ki opravlja enake naloge. V teh primerih – tako kot v primerih, kakršna sta ta, ki sta predmet obravnavane zadeve – ima delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, pravico le do dopusta in regresa, ki sta sorazmerna z obdobjem opravljanja dela, medtem ko ima delavec, ki je pogodbo sklenil neposredno s podjetjem uporabnikom, pravico do celotnega dopusta, ki izhaja iz uporabe splošne ureditve zakonika o delovnih razmerjih. Konkretnije: v obravnavanem primeru imata tožeči stranki pravico do 44 dni dopusta in regresa, medtem ko ima delavec, ki je pogodbo sklenil neposredno s podjetjem uporabnikom in ki je opravljal popolnoma enake naloge v istem obdobju, pravico do 67 dni (v primeru tožeče stranke GD) oziroma do 65 dni (v primeru tožeče stranke ES).

*

Zdi se, da je tak položaj, ki izhaja iz uporabe člena 185(6) zakonika o delovnih razmerjih, v popolnem nasprotju z določbami členov 3(1)(f) in 5(1) Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela.

V skladu s členom 267 Pogodbe o delovanju Evropske unije je za predhodno odločanje o razlagi aktov institucij, organov, uradov ali agencij Unije, pristojno Sodišče Evropske unije.

Zoper odločbo, ki bo izdana, ni v tej zadevi dopustno nobeno redno pravno sredstvo (člen 629(1) zakonika o civilnem postopku in člen 79 zakonika o delovnih razmerjih, oba *a contrario*), zato mora to sodišče zadevo predložiti Sodišču Evropske unije.

Stranke so bile pozvane, naj se izrečejo o prekinitvi postopka, in nobena od njih ni temu nasprotovala.

Tožena stranka se je vsebinsko izrekla o zadevi tako, kot izhaja iz tožbe, ki bo s tem sklepom predložena Sodišču, in še vedno bo imela pravico, da v skladu s členom 96(1)(a) Poslovnika Sodišča (objavljen v Uradnem listu Evropske unije, L 265/1, 29. september 2012) svoje stališče predloži temu sodišču.

*

V teh okoliščinah in glede na zgoraj navedeno:

- a) se odredi prekinitev tega postopka v skladu z določbami člena 269(1)(c) zakonika o civilnem postopku, dokler Sodišče Evropske unije ne odloči o vprašanju, ki bo postavljeno v nadaljevanju;
- b) se pri Sodišču Evropske unije vloži predlog za sprejetje predhodne odločbe in postavi to vprašanje:

Ali člena 3(1)(f) in 5(1) Direktive 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela nasprotujeta pravilu, kot je to iz člena 185(6) zakonika o delovnih razmerjih (potrjenega z zakonom št. 7/2009 z dne 12. februarja), v skladu s katerim ima delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, vedno pravico le do dopusta in regresa, ki sta sorazmerna z obdobjem opravljanja dela za podjetje uporabnika, tudi če ta delavec začne delo opravljati v nekem koledarskem letu in ga preneha opravljati dve koledarski leti ali več po tem, medtem ko se za delavca, ki pogodbo o zaposlitvi sklene neposredno s podjetjem uporabnikom in ki opravlja enake naloge v enakem obdobju, uporablja splošna ureditev dopusta, ki mu zagotavlja daljše obdobje dopusta in več pripadajočega regresa, ker ta dopust in regres nista sorazmerna z obdobjem opravljanja dela?

*

Izdajo se overjene kopije tega sklepa, vlog strank, ustreznih dokumentov (v postopku v glavni stvari in v povezani zadevi) in predhodnega predloga tožene stranke, ki se s priporočenim pismom pošljejo Sodišču Evropske unije.

*

[...] (ni prevedeno)

*

Ta sklep se vroči obema strankama.

*

Barcelos, 15. julija 2020.

[...] (ni prevedeno)

*

sodnik,

Filipe César Marques