Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
GIOVANNIJA PITRUZZELLE,
predstavljeni 9. decembra 2021 [1]

Zadeva C-426/20

GD,
ES
proti
Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Portugalska))

„Predhodno odločanje – Delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela – Pravica do plačanega dopusta – Regres ob prenehanju delovnega razmerja – Načelo enakega obravnavanja – Osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve začasnih delavcev“

1. Ali načelo enakega obravnavanja, določeno v Direktivi 2008/104 [2], nasprotuje nacionalni določbi, ki podjetju uporabniku začasnega delavca omogoča, da mu ob prenehanju delovnega razmerja plača regres za neizrabljen dopust, ki je manjši od tistega, do katerega bi imeli pravico delavci, ki jih neposredno zaposluje podjetje uporabnik?

2. To je v bistvu vsebina predloga za sprejetje predhodne odločbe, ki ga portugalsko nacionalno sodišče zastavlja Sodišču Evropske unije v okviru nacionalnega prava, ki s posebno pravno določbo ureja pravice začasnih delavcev ob prenehanju delovnega razmerja.

I. Pravni okvir

A. Pravo Unije

3. V uvodnih izjavah 1, od 10 do 12 in 15 Direktive 2008/104 je navedeno:

„(1) Ta direktiva spoštuje temeljne pravice in ustreza načelom, priznanim z Listino Evropske unije o temeljnih pravicah. Zasnovana je predvsem tako, da zagotavlja popolno upoštevanje člena 31 Listine, ki določa, da ima vsak delavec pravico do delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo zdravje, varnost in dostojanstvo, ter do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.

[1] Jezik izvirnika: italijanščina.

[2] Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL 2008, L 327, str. 9).

[…]

(10) Znotraj Evropske unije obstajajo precejšnje razlike glede uporabe dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela in glede pravnega položaja, statusa in delovnih pogojev delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela.

(11) Delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela ustreza tako potrebam podjetij glede prožnosti kot tudi potrebi zaposlenih glede usklajevanja njihovega poklicnega in zasebnega življenja. Tako prispeva k odpiranju novih delovnih mest ter k udeležbi na trgu dela in vključevanju vanj.

(12) Ta direktiva vzpostavlja okvir za varnost delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki je nediskriminatoren, pregleden in sorazmeren, hkrati pa upošteva raznolikost razmer na trgih dela ter odnosov med delojemalci in delodajalci.

[…]

(15) Pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas so običajna oblika delovnega razmerja. Za delavce, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, in glede na posebno varstvo, ki izhaja iz takšne pogodbe, bi bilo torej treba predvideti določbo, ki bi omogočala izjeme od pravil, veljavnih v podjetju uporabniku.“

4. Člen 1 te direktive, naslovljen „Področje uporabe“, v odstavku 1 določa:

„Ta direktiva se uporablja za delavce, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje in so napoteni v podjetje uporabnika, kjer začasno delajo pod nadzorom in v skladu z navodili tega podjetja.“

5. Člen 2 navedene direktive, naslovljen „Cilj“, določa:

„Namen te direktive je zagotovitev varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, izboljšanje kakovosti dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela z zagotavljanjem uporabe načela enakega obravnavanja, kot je določeno v členu 5, za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, in s priznavanjem agencij za zagotavljanje začasnega dela kot delodajalcev, ob upoštevanju potrebe po vzpostavitvi ustreznega okvira za uporabo dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, da bi s tem učinkovito prispevali k odpiranju delovnih mest in razvoju prožnih oblik dela.“

6. Člen 3(1)(f) Direktive 2008/104, naslovljen „Opredelitve“, določa:

„1. V tej Direktivi:

(f) ‚*osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve*‘ pomeni 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.“

7. Člen 5 Direktive, naslovljen „Načelo enakega obravnavanja“, v Poglavju II Direktive o pogojih zaposlitve in delovnih pogojih določa:

„1. Osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, so 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.

[…]

2. Glede plačila lahko države članice po posvetovanju s socialnimi partnerji predvidijo izjeme od načela, določenega v odstavku 1, kadar delavci, ki imajo z agencijo za zagotavljanje začasnega dela sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, prejemajo plačilo tudi v času med napotitvami.

3. Države članice lahko po posvetovanju s socialnimi partnerji tem ponudijo možnost, da na ustrezni ravni in pod pogoji, ki jih določijo države članice, ohranijo ali sklenejo kolektivne pogodbe, v katerih se ob spoštovanju splošnega varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, lahko podrobno določijo delovni pogoji in pogoji zaposlitve delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, ki se lahko razlikujejo od pogojev iz odstavka 1.

4. Če je za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, predvidena ustrezna raven varstva, lahko države članice, ki nimajo zakonsko določenega sistema za razglasitev splošne veljavnosti kolektivnih pogodb niti nobenega takšnega zakonsko določenega sistema ali prakse, na podlagi katerih bi določbe iz teh sporazumov veljale za vsa podobna podjetja v določenem sektorju ali na določenem geografskem območju, po posvetovanju s socialnimi partnerji na nacionalni ravni in na podlagi sporazuma, ki so ga sklenili socialni partnerji, določijo ureditev osnovnih delovnih pogojev in pogojev zaposlitve, ki odstopajo od načela iz odstavka 1. Takšna ureditev lahko zajema rok za uveljavitev načela enakega obravnavanja.

[…]“.

B. Nacionalno pravo Portugalske

8. Člen 185 Codigo do Trabalho (zakonik o delovnih razmerjih), potrjenega z zakonom št. 7/2009 z dne 12. februarja 2009 (v nadaljevanju: zakonik o delovnih razmerjih), naslovljen „Delovni pogoji delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela“, določa:

„[…]

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.

[…]“.

9. Člen 237 zakonika o delovnih razmerjih, naslovljen „Pravica do dopusta“, določa:

„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.

[…]“.

10. Člen 238 zakonika o delovnih razmerjih, naslovljen „Trajanje dopusta“, v odstavku 1 določa:

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

[…]“.

11. Člen 239 zakonika o delovnih razmerjih, naslovljen „Posebni primeri trajanja dopusta“, določa:

„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.“

12. Člen 245 zakonika o delovnih razmerjih, naslovljen „Učinki prenehanja pogodbe o zaposlitvi na pravico do dopusta“, določa:

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

(a) ki ustrezata 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 presegati deleža letnega dopusta, ki je sorazmeren s trajanjem pogodbe.“

II. Dejansko stanje, postopek v glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

13. Osebi GD in ES sta 29. oktobra 2017 oziroma 9. oktobra 2017 z agencijo Luso Temp Empresa de Trabalho Temporàrio SA sklenili pogodbo o zaposlitvi za delo prek agencije za zagotavljanje začasnega dela. V tem okviru sta bili tožeči stranki napoteni k družbi Inoveplástika - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A. do 28. oktobra 2019 (tožeča stranka GD) oziroma do 8. oktobra 2019 (tožeča stranka ES).

14. Po odpovedi njunih pogodb o zaposlitvi sta tožeči stranki vložili tožbo pri predložitvenem sodišču, Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (okrožno sodišče v Bragi, delovno sodišče v Barcelosu, Portugalska), za izterjavo plačila zneskov iz naslova nadomestila za letni dopust in regresa za letni dopust, dolgovanih za obdobje, v katerem sta za toženo stranko opravljali delo na podlagi pogodb o zaposlitvi za delo prek agencije za zagotavljanje začasnega dela.

15. Stališča tožečih strank in tožene stranke se razlikujejo glede metode izračuna števila dni dopusta.

16. Tožeči stranki svoji zahtevi opirata na splošno ureditev dopusta iz členov 237, 238, 239 in 245 Código do Trabalho (portugalski zakonik o delovnih razmerjih). Na podlagi teh določb naj bi tožeči stranki 1. januarja obeh let (2018 in 2019) pridobili pravico do 22 dni dopusta, poleg tega pa pravico 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), in sicer skupaj 67 dni (oseba GD) oziroma 65 dni (oseba ES) dopusta.

17. Tožena stranka trdi, da bi se morala uporabljati posebna ureditev za pogodbe o zaposlitvi za delo prek agencije za zagotavljanje začasnega dela, določena v členu 185(6) zakonika o delovnih razmerjih, po kateri imata tožeči stranki pravico le do dopusta (in do pripadajočega regresa), ki je sorazmeren s trajanjem njunih pogodb, ki skupaj znaša 44 dni plačanega dopusta, kar ustreza dvema letoma zaposlitve.

18. Predložitveno sodišče meni, da bi lahko bil člen 185(6) zakonika o delovnih razmerjih v nasprotju z določbami členov 3(1)(f) in 5(1) Direktive 2008/104 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela. Z določbo portugalskega prava naj bi bilo namreč uvedeno različno obravnavanje med delavci, ki so bili napoteni k podjetju uporabniku, in delavci, ki jih je podjetje uporabnik zaposlilo neposredno.

19. V bistvu naj bi imel 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.

20. Različno naj bi se obravnavali samo delavci, ki so bili v nekem letu napoteni k podjetju uporabniku in ki so svoje delo za to podjetje prenehali opravljati dve leti ali več po tem datumu, kot je bilo v obravnavani zadevi. 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.

21. V teh okoliščinah je Tribunal Judicial da Comarca de Braga (okrožno sodišče v Bragi) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo 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, kakršno 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?“

III. Pravna presoja

A. Uvodne ugotovitve

22. Pravno vprašanje, o katerem se bo moralo izreči Sodišče v odgovoru na vprašanje za predhodno odločanje, ki ga je zastavilo portugalsko nacionalno sodišče v obravnavani zadevi, je v bistvu to, ali je nacionalna določba – ki na področju regresa za neizrabljeni dopust, ki se izplača ob prenehanju delovnega razmerja, uvaja različno obravnavanje, in sicer v obravnavani zadevi slabše obravnavanje začasnega delavca v primerjavi z delavcem, ki ga je neposredno zaposlilo podjetje uporabnik – skladna s pravom Unije in zlasti s členoma 3 in 5 Direktive 2008/104.

23. Z drugimi besedami, odgovoriti je treba na vprašanje, ki v sodni praksi Sodišča še ni bilo obravnavano, in sicer, ali je regres za neizrabljen dopust ob prenehanju delovnega razmerja zajet s pojmom „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“ iz člena 5 Direktive 2008/104 v zvezi z obveznostjo enakega obravnavanja začasnih delavcev in delavcev, ki jih neposredno zaposli podjetje uporabnik.

24. Odgovor na to vprašanje je treba po mojem poiskati: a) v sistematični razlagi Direktive 2008/104, zlasti njenih *ciljev* in *okvirja*, v katerega je umeščena; b) v *pomenu instituta dopusta* (in z njim povezanih ekonomskih pravic) v evropskem socialnem pravu; c) v *sodni praksi Sodišča o razlagi podobnih določb o enakem obravnavanju*, ki jih vsebujejo druge direktive o varstvu netipičnih ali prekarnih delavcev.

25. *Besedilo* Direktive 2008/104 je za našo analizo popolnoma nevtralno, ker regresa, ki je predmet zahtevka v postopku v glavni stvari, niti ne vključuje niti ne izključuje iz pravic, ki sestavljajo „osnovne delovne pogoje in pogoje zaposlitve“. V členu 3 so namreč na seznamu, ki ne more biti izčrpen, navedeni zgolj delovni čas, nadurno delo, odmori, počitki, nočno delo, dopust in dela prosti dnevi ter plačilo.

26. Posebna nadomestila in zneski, ki se plačajo ob prenehanju delovnega razmerja, torej niso navedeni. Upoštevno je le navajanje „dopusta“, in kot bomo videli, je sodna praksa Sodišča, ki se sicer nanaša na druge določbe, že ponudila široko razlago, ki obsega premoženjske pravice v zvezi z dopustom.

27. Kljub temu po mojem mnenju v obravnavani zadevi, v kateri se zastavlja vprašanje za predhodno odločanje, iz predložitvenega sklepa nacionalnega sodišča in stališča portugalske vlade izhaja, da gre za spor glede razlage nacionalnih določb države članice; če je tako, Sodišče očitno ne more odločati o tem sporu, ne da bi prekoračilo svoje pristojnosti.

28. Videti je, da nacionalno sodišče v obrazložitvi vprašanja za predhodno odločanje daje prednost razlagi člena 185(6) portugalskega zakonika o delovnih razmerjih kot posebne določbe, ki naj bi z odstopanjem od splošnih pravil v nekaterih okoliščinah glede regresa za neizrabljen

dopust ob prenehanju delovnega razmerja omogočal manj ugodno obravnavanje posredovanih delavcev v primerjavi z delavci, ki jih je podjetje uporabnik zaposlilo neposredno (in tudi v primerjavi s posredovanimi delavci s pogodbo s krajšim trajanjem).

29. Portugalska vlada pa se, kot je videti, nagiba k sistematični razlagi, po kateri določba iz člena 185(6) zakonika o delovnih razmerjih ni izjema od določb iz člena 237 in naslednjih, ampak jo je treba razlagati povezano, in sicer tako, da se prepreči diskriminacija med posredovanimi delavci in delavci, ki jih je neposredno zaposlilo podjetje uporabnik.

30. Po mojem mnenju se bo moralo Sodišče omejiti na to, da opozori na svojo usmeritev glede obsega načela enakega obravnavanja v okviru začasnega dela, ker to vprašanje še ni bilo obravnavano, in pojasni njegov obseg glede pravice do dopusta in pripadajočega regresa ter nacionalnemu sodišču poda nekaj napotkov, na podlagi katerih bo lahko s skladno razlago reševalo spore, kakršen je ta, ki ga obravnava.

B. Vprašanje za predhodno odločanje

1. Namen Direktive, „prožna varnost“ in pomen pravice do dopusta (in pripadajočih premoženjskih pravic) v socialnem pravu Unije

31. V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča je treba „[…] pri razlagi določbe prava Unije upoštevati ne le njeno besedilo, ampak tudi sobesedilo in cilj, ki mu sledi ureditev, katere del je“ [3].

32. V skladu s členom 2 Direktive 2008/104 je *namen* Direktive „zagotovitev varstva delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, izboljšanje kakovosti dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela z zagotavljanjem uporabe načela enakega obravnavanja, kot je določeno v členu 5“.

33. Glede *okvira*, v katerega je umeščena, je treba navesti, da je bila Direktiva 2008/104, katere pravna podlaga je prejšnji člen 137(1) in (2) PES (zdaj člen 153 PDEU) [4], sprejeta po dolgotrajni in zapleteni pripravi, ki je v sistem evropskega socialnega prava vključila dve predhodni direktivi o atipičnem delu, in sicer o delovnih razmerjih s krajšim delovnim časom in začasnim delom [5].

34. Zgoraj navedena direktiva torej spada v splošnejši zakonodajni okvir, katerega cilj je v bistvu zagotoviti, da se vse oblike varstva na splošno uporabljajo za vse kategorije atipičnih delavcev [6].

[3] Glej med drugim sodbi z dne 6. oktobra 2020, Jobcenter Krefeld (C-181/19, EU:C:2020:794, točka 64 in navedena sodna praksa), in z dne 12. maja 2021, Hauptzollamt B (Kaviar jesetrovk) (C-87/20, EU:C:2021:382, točka 25 ter navedena sodna praksa).

[4] S katerim sta bili instituciji pooblaščeni, da „sprejmeta v obliki direktiv minimalne zahteve za postopno izvajanje“, ki se med drugim nanašajo na „delovne pogoje“.

[5] Gre za Direktivo Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 267), in Direktivo 1999/70/ES Sveta z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 368). Glej v tem smislu tudi sklepne predloge generalne pravobranilke E. Sharpston v zadevi KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencije za zagotavljanje začasnega dela) (C-681/18, EU:C:2020:300, točka 36).

[6] Glej v tem smislu S. Peers, Equal Treatment of Atypical Workers, Yearbook of European Law, zvezek 32, št. 1 (2013), str. 43 in naslednje.

35. Splošni cilj delovanja Unije na področju socialne politike je bil razvoj prožnih oblik dela ob prizadevanju za doseganje višje stopnje harmonizacije socialnega prava. Ureditveni okvir za tako delovanje, ki temelji na iskanju ravnovesja med prožnostjo in varnostjo na trgu dela, je bil poimenovan „prožna varnost“ [7].

36. Direktiva 2008/104, ki je najbolj izpopolnjen rezultat razprave o „prožni varnosti“, ki jo je Komisija spodbujala v letih pred sprejetjem [8], si prizadeva doseči pravo ravnotežje med varstvom delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, na eni strani, in podporo pozitivne vloge, ki jo lahko ima delo prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, ker zagotavlja dovolj prožnosti na trgu dela, na drugi strani [9].

37. Cilj uskladitve delovnih pogojev je, „da pogoje dela prek agencij za zagotavljanje začasnega dela približa ‚navadnim‘ delovnim razmerjem“ [10], Direktiva 2008/104 pa si ga prizadeva doseči prav s poudarjanjem načela enakega obravnavanja.

38. Kot jasno izhaja iz besedila Direktive [11], je treba jamstva, ki so podlaga za model „prožne varnosti“, in torej poseben pomen načela enakega obravnavanja obravnavati tudi z vidika dodatne narave teh delovnih razmerij glede na običajno obliko delovnega razmerja, ki jo imajo pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas (z delodajalcem, ki uporablja storitve).

39. Pojem „prožna varnost“, ki je model, ki temelji na iskanju ravnovesja med prožnostjo in varnostjo na trgu dela [12], se lahko uresničuje samo, če se v celoti spoštuje načelo enakega obravnavanja, kot je določeno v členu 5(1) Direktive 2008/104, ki je bistveno v sistemu prožne varnosti v vseh direktivah, ki ta sistem sestavljajo.

40. Kot je bilo ugotovljeno, je kompromis, ki vlada Direktivi in ki je omogočil njeno sprejetje, izmenjava med potrditvijo načela enakega obravnavanja med posredovanimi delavci in delavci uporabnika ter odprava prepovedi in ovir za dejavnost agencij [13].

41. Nacionalni zakonodajalec je torej premaknil težišče varstva z vidika dostopa na vidik razmerja z uporabnikom z okrepitvijo načela enakega obravnavanja, ki je primerna tehnika varstva, ki deluje kot zavora, da se prepreči, da bi prevelika prožnost pri dostopu do dela povzročila prekomerno znižanje ravni varstva [14].

42. Cilji Direktive 2008/104 in okvir, v katerega je umeščena, torej podpirajo široko razlago načela enakega obravnavanja [15], ki določa, da je treba delavcem, v enakem obsegu kot tistim, ki jih je neposredno zaposlilo podjetje uporabnik, zagotavljati tudi regres za neizrabljeni dopust.

7 Glej v tem smislu sklepne predloge generalnega pravobranilca M. Szpunarja v zadevi AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, točka 33).

8 S. Robin-Olivier, A French reading of the directive 2008/104 on temporary agency work, ELLJ, 2010, str. 398 in naslednje.

9 Poročilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o uporabi Direktive 2008/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, COM(2014) 176 final, str. 20. V istem smislu, uvodna izjava 11 Direktive 2008/104.

10 Glej sodbo z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencije za zagotavljanje začasnega dela) (C-681/18, EU:C:2020:823, točka 51).

11 Uvodna izjava 15 Direktive 2008/104.

12 Glej sklepne predloge generalne pravobranilke E. Sharpston v zadevi KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencije za zagotavljanje začasnega dela) (C-681/18, EU:C:2020:300, točka 36).

13 N. Contouris - R. Horton, The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise?, ILJ, 2009, str. 329 in naslednje.

14 Glej v tem smislu M. Quaranta, La somministrazione di lavoro: le nuove regole del decreto dignità ed i vincoli europei, v L. Calcaterra (ur.), La somministrazione di lavoro, Editoriale Scientifica, Neapelj, 2019, str. 407.

15 V tem smislu glej tudi stališče Komisije v točki 22.

43. Na drugi strani bi bila posledica ozke razlage ta, da se načelo enakega obravnavanja ne bi uporabljalo ob odpovedi pogodbe o začasnem delu, zato bi se dajala prednost odpovedi pogodb o začasnem delu namesto doseganju enega od ciljev, ki si jih prizadeva doseči Direktiva 2008/104, namreč spodbujati dostop začasnih delavcev do zaposlitve za nedoločen čas.

44. Temu v prid govori tudi pomembnost dopusta in z njim povezanih premoženjskih pravic v evropskem socialnem pravu.

45. Sodišče je namreč že izjavilo, da je pravica do plačanega letnega dopusta kot „temeljno in zavezujoče načelo socialnega prava Unije […] določena v členu 31(2) Listine“ [16] in je kot temeljno načelo socialnega prava Unije zavezujoča; to temeljno načelo „določa pravico do ‚plačanega' letnega dopusta in z njo neposredno povezano pravico do denarnega nadomestila za letni dopust, ki ob prenehanju delovnega razmerja ni bil izrabljen“ [17].

2. Široka razlaga načela enakega obravnavanja v zvezi z „osnovnimi delovnimi pogoji in pogoji zaposlitve“

46. V skladu s členom 5 Direktive 2008/104 morajo za delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, od prvega dne napotitve veljati vsaj enaki „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“, kot bi se uporabili, če bi ga zadevno podjetje zaposlilo neposredno na isto delovno mesto [18].

47. Poleg zgoraj navedenih preudarkov glede namena, ciljev in okvira, v katerega je umeščena Direktiva 2008/104 v evropskem socialnem pravu, in poleg pomena pravice do dopusta in pripadajočega regresa, ki jih je Sodišče že potrdilo, v prid široki razlagi načela enakega obravnavanja govori tudi sodna praksa Sodišča o Direktivi 2008/104 in o drugih direktivah, ki tvorijo celoto varstva atipičnih ali prekarnih delavcev v evropskem socialnem pravu [19].

48. Široka razlaga pojma „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“, ki obsega tudi regres za neizrabljen dopust zaradi prenehanja delovnega razmerja, torej po mojem mnenju ne izhaja samo iz sistematičnega okvira celote ciljev Direktive 2008/104 in pomena dopusta v delovnem razmerju, ampak tudi iz podrobne analize nekaterih primerov sodne prakse Sodišča, čeprav se ne nanašajo izrecno na člena 3 in 5 Direktive 2008/104.

49. Sodišče je namreč nedavno v zvezi z Direktivo 2008/104 pojasnilo, da je „iz uvodne izjave 1 te direktive razvidno, da je njen namen zagotoviti polno spoštovanje člena 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, ki v skladu s svojim odstavkom 1 na splošno določa pravico vsakega delavca do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo. V Pojasnilih k Listini o temeljnih pravicah […] je v zvezi s tem navedeno, da je treba izraz ‚delovni pogoji' razumeti v smislu člena 156 PDEU. Zadnje navedena določba pa se na ‚delovne

[16] Glej nazadnje sodbo z dne 8. septembra 2020, Komisija/Carreras Sequeros in drugi (C-119/19 P, EU:C:2020:676, točka 113).

[17] Glej sodbi z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), točka 72, in z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth (C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 83).

[18] Kot je bilo navedeno, se ti pogoji nanašajo – kot je izrecno določeno v členu 3 Direktive – na že omenjene pomembne elemente delovnega razmerja (plača, delovni čas, nadurno delo, odmori, počitek, nočno delo, dopust in dela prosti dnevi) in se morajo uporabljati za delavce, zaposlene pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, če niso zavezujoče splošne določbe podjetja uporabnika (glej Poročilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o uporabi Direktive 2008/104/ES o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, COM(2014) 176 final, str. 5).

[19] Direktiva Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC, in Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP.

pogoje' brez nadaljnje opredelitve nanaša le s tem, da gre za eno od področij socialne politike Unije, na katerem lahko Komisija ukrepa, da bi spodbujala sodelovanje med državami članicami in olajšala usklajevanje njihovih ukrepov. Glede na cilj varstva pravic delavca, zaposlenega pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, ki se dosega z Direktivo 2008/104, ta neobstoj natančne opredelitve govori v prid *široki razlagi*[20] pojma ‚delovni pogoji'"[21].

50. K tej jasni načelni trditvi je treba dodati, da je Sodišče že pojasnilo načelo enakega obravnavanja za druga delovna razmerja, ki se razlikujejo od „normalnega" delovnega razmerja za nedoločen čas, ki je, kot je že navedeno, v skladu z izrecnim pojasnilom zakonodajalca „običajna oblika delovnega razmerja"[22]. To je storilo s podrobno opredelitvijo obsega izraza „delovni pogoji", čeprav s sklicevanjem na druge določbe, ki niso iz Direktive 2008/104, vendar v podobnih okoliščinah.

51. Ker je bil, kot že navedeno, s sprejetjem Direktive zaključen obstoječi pravni okvir s področja socialne politike Evropske unije, je treba upoštevati, kot je predlagala Komisija[23], to, kar je že navedeno v sodni praksi Sodišča o razlagi pojma „delovni pogoji" glede okvirnega sporazuma o delu za določen čas[24].

52. Sodišče je glede določbe 4(1) navedenega okvirnega sporazuma o delu za določen čas[25] že izjavilo, da se izraz „delovni pogoji" nanaša na pravice in obveznosti, ki neko delovno razmerje opredeljujejo s tem, da vanj vključujejo tako pogoje, v katerih neka oseba opravlja zaposlitev, kot pogoje v zvezi s prenehanjem tega delovnega razmerja[26], in da ta izraz obsega tudi odpravnino, ki jo mora delodajalec plačati delavcu zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas[27].

53. V tem smislu je videti, da je potrjeno merilo, po katerem je treba za ugotovitev, ali ukrep spada v okvir pojma „delovni pogoji", upoštevati celotno delovno razmerje med delodajalcem in delojemalcem.

54. Kot je navedlo Sodišče, je te ugotovitve mogoče v celoti prenesti na odpravnino, ki se prizna delavcu ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene z delodajalcem, tako da je treba to določbo razlagati tako, da pojem „delovni pogoji" obsega odpravnino, ki jo mora delodajalec plačati delavcu ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi za določen čas[28].

55. Nedavno je Sodišče – sicer v zvezi z drugačno odpravnino, ki ni povezana z dopustom v delovnem razmerju za določen čas – tudi navedlo, da je „odpravnina, dodeljena delavcu zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki ga veže z delodajalcem, […], zajeta s pojmom ‚pogoji zaposlitve' v smislu določbe 4, točka 1, navedenega sporazuma"[29].

[20] Moj poudarek.

[21] Glej sodbo z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencije za zagotavljanje začasnega dela) (C-681/18, EU:C:2020:823, točka 54), v kateri je povzeta točka 44 sklepnih predlogov generalne pravobranilke E. Sharpston.

[22] Glej sodbo z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencije za zagotavljanje začasnega dela) (C-681/18, EU:C:2020:823, točka 51), v povezavi z uvodno izjavo 15 Direktive 2008/104.

[23] Stališče Komisije, točka 35.

[24] Poleg tega, da je ta razlaga po analogiji podprta s skupnimi cilji, ki so podlaga teh določb, je podprta tudi s samim obsegom uporabe Direktive 2008/104, ker se v skladu s členom 3(2) uporablja za vsa delovna razmerja za določen čas.

[25] Ta določa: „Delavce, zaposlene za določen čas, se glede pogojev zaposlitve ne sme obravnavati manj ugodno kakor primerljive delavce, zaposlene za nedoločen čas, razen kjer je različno obravnavanje upravičljivo iz objektivnih razlogov."

[26] Glej sodbo z dne 20. decembra 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, točka 34).

[27] Glej v tem smislu sodbo z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točka 32).

[28] Glej v tem smislu sodbo z dne 14. septembra 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683, točke 28 ter od 30 do 32 in navedena sodna praksa).

[29] Glej sodbo z dne 22. januarja 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, točka 36).

56. Glede začasnih delavcev je Sodišče pri razlagi določb iz okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom navedlo, da kadar gre za delavca, ki iz razlogov, za katere ne odgovarja, ni mogel izvršiti pravice do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja, mora biti denarno nadomestilo, do katerega ima pravico, izračunano tako, da je navedeni delavec postavljen v položaj, ki je primerljiv s tistim, v katerem bi bil, če bi izvršil navedeno pravico med trajanjem delovnega razmerja [30].

57. Sodišče je glede pravice do nadomestila v primeru neizrabljenega dopusta pri razlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 na splošno pojasnilo, da če je delovno razmerje prenehalo, zaradi česar dejansko ni več mogoče izrabiti plačanega letnega dopusta, člen 7(2) Direktive 2003/88 [31] določa, da ima delavec pravico do denarnega nadomestila, da se prepreči, da bi bila delavcu odvzeta možnost koriščenja te pravice, čeprav v denarni obliki. [32]

58. Člena 3 in 5 Direktive 2008/104, ki urejata obseg in razširitev načela enakega obravnavanja delavcev, zaposlenih pri agencijah za zagotavljanje začasnega dela, je po mojem mnenju torej treba razlagati široko, ob upoštevanju tudi tega, kar je Sodišče navedlo v zvezi s „pogoji zaposlitve“, ki so vsebina načela enakega obravnavanja delavcev, zaposlenih za določen čas, in delavcev s krajšim delovnim časom.

59. Pojasniti je treba, da so sicer prisotni enaki razlogi za varstvo atipičnih in prekarnih delavcev, vendar so izrazi, ki jih uporablja zakonodajalec v Direktivi 2008/104, še bolj usmerjeni v učinkovito varstvo in potrebo po preprečevanju množenja različnih pravnih statusov za prekarne delavce.

60. Drugače od precedensov v direktivah o delu za določen čas in o delu za krajši delovni čas je treba opozoriti, prvič, na odločitev, da se načelo opredeli kot „enako obravnavanje“ in ne „preprečevanje diskriminacije“; drugič, uporablja se izraz „vsaj takšni“ namesto „ne manj ugodni“, ki se nanaša na primerjavo z delovnimi pogoji primerljivih oseb; tretjič, področje uporabe delovnih pogojev se nanaša izrecno na skoraj vse oblike delovnega razmerja in praktično ne dopušča ozke razlage; četrtič, zaradi posebnosti pogodbe o delu prek agencije za zagotavljanje začasnega dela je bila izbrana možnost „hipotetične primerjave“ namesto primerjave s „primerljivimi“ delavci, zaposlenimi za polni delovni čas ali za nedoločen čas. Zaradi tega bo primerjava vedno mogoča v primeru začasnih delavcev, ker se bo primerjalo z obravnavanjem, do kakršnega bi imel pravico delavec, zaposlen neposredno in s primerljivimi delovnimi nalogami, tudi če takega delavca dejansko ni v podjetju [33].

61. Nazadnje je treba navesti še nekaj o možnostih odstopanja, ki jih omogočajo odstavki 2, 3 in 4 člena 5 Direktive 2008/104. Iz spisa jasno izhaja, da portugalski zakonodajalec ni uporabil možnosti, ki jo Direktiva ponuja glede odstopanj od obsega uporabe načela enakega obravnavanja. V stališču portugalske vlade lahko preberemo, da so bile z izvajanjem Direktive odpravljene nekatere dvoumnosti, ki so bile pred tem prisotne v nacionalni zakonodaji [34].

[30] Glej sodbo z dne 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, točka 51 in navedena sodna praksa).

[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).

[32] Glej sodbo z dne 20. julija 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, točka 26 in navedena sodna praksa).

[33] Glej v tem smislu L. Zappalà, Il lavoro somministrato e gli incerti confini della parità di trattamento, v L. Calcaterra (ur.), La somministrazione di lavoro, Editoriale Scientifica, Neapelj, 2019, str. 417.

[34] V tem smislu glej tudi stališče portugalske vlade v točki 52.

62. Glede tega se bom zato omejil samo na kratko postransko pripombo: dvomim, da je lahko regres za neizrabljeni dopust predmet odstopanja (ki se ne more šteti za „plačilo“ v pravem pomenu besede [35]), ker je povezan s temeljno pravico do dopusta, v vsakem primeru pa sem glede na celoten *ratio* Direktive prepričan, da je treba zagotoviti ozko razlago vseh možnosti odstopanja od načela enakega obravnavanja, ki ga zagotavlja zakonodajalec Skupnosti.

63. Na podlagi analize tega vprašanja ugotavljam, da so nameni Direktive 2008/104 in njeni cilji varstva prekarnih delavcev – skupaj z okvirom, v katerem je nastala in skozi katerega se umešča v evropsko socialno pravo, naravo dopusta in pripadajočih denarnih nadomestil kot temeljnih pravic, razlago, ki jo je podalo Sodišče o podobnih določbah s področja enakega obravnavanja prekarnih delavcev – elementi, ki enotno podpirajo široko razlago izraza „osnovni delovni pogoji in pogoji zaposlitve“, ki vključuje nadomestila, ki jih je treba izplačati začasnemu delavcu ob odpovedi pogodbe za neizrabljeni dopust v delovnem razmerju.

64. Ta nadomestila je treba zato izračunati z enako metodo, kot se uporablja za delavce, ki pogodbo o zaposlitvi sklenejo neposredno s podjetjem uporabnikom, tako da je končni izračun glede na delovno dobo enak.

3. Posledice za predložitveno sodišče

65. V skladu z ustaljeno sodno prakso sistem sodelovanja, ki ga določa člen 267 PDEU, temelji na jasni ločitvi nalog med nacionalnimi sodišči in Sodiščem. Za rekonstrukcijo dejanskega stanja in razlago nacionalne ureditve so pristojna sodišča držav članic.

66. Sodišče pa mora dati nacionalnemu sodišču vse elemente za razlago prava unije in napotila na podlagi spisa zadeve v glavni stvari ter pisnih in ustnih stališč, ki so bila predložena Sodišču, tako da nacionalno sodišče lahko razsodi [36].

67. Kot je že bilo navedeno, predložitveno sodišče meni, da se na Portugalskem za začasne delavce, ki začnejo delati pri podjetju uporabniku v enem koledarskem letu in ne prenehajo opravljati dela dve ali več koledarskih let po tem datumu, uporablja posebna ureditev iz člena 185(6) portugalskega zakonika o delovnih razmerjih, po katerem imajo začasni delavci samo pravico do plačila dopusta in regresa za dopust, izračunanega glede na čas opravljanja dela. Ta metodologija izračuna naj bi se razlikovala od tiste, ki je določena za delavce, ki jih je podjetje uporabnik zaposlilo neposredno, za katere se uporablja ugodnejša splošna ureditev za izračun plačanega dopusta, kot je določena v členih od 237 do 239 in 245 portugalskega zakonika o delovnih razmerjih.

68. Videti je, da iz stališča, ki ga je predložila portugalska vlada, izhaja poziv k drugačni razlagi določb portugalskega zakonika od tiste, ki jo je upoštevalo predložitveno sodišče [37].

[35] Institut, od katerega se lahko pod določenimi pogoji odstopa v skladu z odstavkom 2 člena 5 Direktive 2008/104.

[36] Sklep predsednika Sodišča z dne 28. januarja 2015, Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, točke od 30 do 32 in navedena sodna praksa). Glej na primer novejšo sodbo z dne 3. oktobra 2019, Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, točki 48 in 49 ter navedena sodna praksa).

[37] Kot je navedeno že v uvodu moje pravne presoje, je videti, da se portugalska vlada nagiba k sistematični razlagi, po kateri določba iz člena 185(6) zakonika o delovnih razmerjih ni izjema od določb iz člena 237 in naslednjih, ampak jo je treba razumeti povezano, in sicer tako, da se prepreči diskriminacija med posredovanimi delavci in delavci, ki jih je neposredno zaposlilo podjetje uporabnik.

69. Naloga Sodišča ni, da obravnava vprašanja nacionalnega prava: v skladu z ustaljeno sodno prakso se namreč Sodišče lahko izreče samo o razlagi in veljavnosti besedila Unije na podlagi dejstev, ki jih navede nacionalno sodišče, za razlago nacionalne zakonodaje pa je pristojno samo nacionalno sodišče [38].

70. Opozoriti je treba tudi, da morajo v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča nacionalna sodišča, kolikor je mogoče, razlagati nacionalno pravo z vidika evropskega prava [39].

71. Načelo skladne razlage zahteva, da nacionalni organi ob upoštevanju celotnega nacionalnega prava in ob uporabi načinov razlage, ki jih priznava nacionalno pravo, naredijo vse, kar je v njihovi moči, da zagotovijo polni učinek prava Unije in dosežejo rešitev v skladu z njegovim ciljem.

72. Vendar ima to načelo nekatere omejitve. Zlasti obveznost nacionalnega sodišča, da se pri razlagi in uporabi upoštevnih pravil nacionalnega prava sklicuje na pravo Unije, je omejena s splošnimi pravnimi načeli in ne more biti podlaga za razlago nacionalnega prava *contra legem*.

73. Kot sem že prej poudaril, Sodišče ne more nadomestiti presoje, ki jo nacionalno sodišče opravi glede možnosti razlage nacionalnega prava tako, da bo lahko skladno z določbami prava Unije.

74. Nacionalno sodišče mora preveriti, ali imajo začasni delavci na Portugalskem v času, ko so napoteni v podjetje uporabnika, pravico do osnovnih delovnih pogojev, ki so vsaj enaki tistim, ki bi se zanje uporabljali, če bi jih neposredno zaposlilo podjetje uporabnik [40].

75. Nacionalno sodišče bo torej moralo preveriti, ali se, kot trdi portugalska vlada, pri izračunu dopusta in pripadajočega regresa v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi za začasne delavce uporablja splošna ureditev iz členov od 237 do 239 in 245 zakonika o delovnih razmerjih kljub posebnemu predpisu iz člena 185(6) zakonika o delovnih razmerjih. V tem primeru to sodišče ne bi moglo šteti, da se za začasne delavce uporabljajo manj ugodni delovni pogoji od tistih, ki bi se zanje uporabljali, če bi jih zaposlilo neposredno podjetje uporabnik na isto delovno mesto, in torej ne bi moglo ugotoviti kršitve člena 5(1) Direktive 2008/104.

IV. Predlog

76. 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 zakonski določbi države članice, v skladu s katero ima delavec, zaposlen pri agenciji za zagotavljanje začasnega dela, v primeru prenehanja delovnega razmerja pravico do dopusta in pripadajočega regresa, ki sta sorazmerna z obdobjem opravljanja dela za podjetje uporabnika, če se za delavca, ki pogodbo o zaposlitvi sklene neposredno s podjetjem uporabnikom in ki opravlja enake naloge v enakem obdobju, uporablja drugačna ureditev, ki mu zagotavlja daljše obdobje dopusta in več pripadajočega regresa. V skladu z načelom enakega obravnavanja se namreč tudi glede regresa za

[38] Glej zlasti sodbo z dne 10. junija 2021, Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) (C-303/20, EU:C:2021:479, točka 25 in navedena sodna praksa).

[39] Glej tudi sodbi z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, točka 32), in z dne 14. oktobra 2020, KG (Zaporedne napotitve v okviru dela prek agencije za zagotavljanje začasnega dela) (C-681/18, EU:C:2020:823, točka 66), ter sodbo Rayonna prokuratura Lom, (C-467/18, EU:C:2019:765, točka 60 in navedena sodna praksa).

[40] Glej po analogiji sodbo z dne 20. decembra 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014, točka 46 in navedena sodna praksa).

neizrabljeni dopust ob prenehanju delovnega razmerja zahteva, da mora biti začasni delavec glede na čas, ko je bil napoten k podjetju uporabniku, obravnavan enako kot delavec, ki pogodbo o zaposlitvi sklene neposredno s podjetjem uporabnikom in opravlja enake naloge.