



Zbirka odločb sodne prakse

SKLEP SODIŠČA (šesti senat)

z dne 21. februarja 2013*

„Člen 99 Poslovnika — Direktiva 2003/88/ES — Organizacija delovnega časa — Pravica do plačanega letnega dopusta — Letni dopust, ki ga je določilo podjetje in ki sovpada z odsotnostjo z dela zaradi bolezni — Pravica do izrabe dopusta v drugem obdobju — Finančno nadomestilo za letni dopust, ki ni bil izrabljen“

V zadevi C-194/12,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Juzgado de lo Social de Benidorm (Španija) z odločbo z dne 22. februarja 2012, ki je prispela na Sodišče 26. aprila 2012, v postopku

Concepción Maestre García

proti

Centros Comerciales Carrefour SA,

SODIŠČE (šesti senat),

v sestavi M. Berger, predsednica senata, E. Levits (poročevalec) in J.-J. Kasel, sodnika,

generalni pravobranilec: Y. Bot,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi odločeno z obrazloženim sklepom na podlagi člena 99 Poslovnika Sodišča,

sprejema naslednji

Sklep

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 7(1) Direktive 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).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Maestre García in družbo Centros Comerciales Carrefour SA (v nadaljevanju: Carrefour), njenim delodajalcem, v zvezi z zahtevo Maestre García za izrabo letnega dopusta zunaj obdobja, ki ga je določilo podjetje in v katerem je bila odsotna z dela zaradi bolezni, ali, podredno, za pridobitev finančnega nadomestila iz naslova tega neizrabljenega dopusta.

* Jezik postopka: španščina.

Pravni okvir

Ureditev Unije

- 3 Člen 7 Direktive 2003/88, naslovljen „Letni dopust“, določa:
- „1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, v skladu s pogoji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja in/ali praksa.
2. Minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.“
- 4 Člen 17 Direktive 2003/88 določa, da lahko države članice odstopijo od nekaterih določb te direktive. V zvezi s členom 7 navedene direktive ni dopuščeno nobeno odstopanje.

Nacionalna ureditev

- 5 Kraljeva zakonska uredba 1/1995 o potrditvi spremenjenega besedila zakona o delovnih razmerjih (Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) z dne 24. marca 1995 (BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654) v različici, ki se je uporabljala v času dejanskega stanja iz postopka v glavni stvari (v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih) ureja med drugim plačani letni dopust in začasno nezmožnost za delo.
- 6 Člen 38 zakona o delovnih razmerjih določa:
- „1. Plačani letni dopust, ki ga ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, se določi s kolektivno ali individualno pogodbo. Nikakor ne sme trajati manj kot trideset koledarskih dni.
2. Obdobje ali obdobja, v katerih je dopust mogoče izkoristiti, določita delodajalec in delavec sporazumno ter v skladu z morebitnimi določbami kolektivne pogodbe v zvezi z letnim načrtom dopustov.
- Če dogovor med strankama ni mogoč, datum za izkoriščenje dopusta določi pristojno sodišče, zoper odločitev katerega pritožba ni mogoča. Odloči se po hitrem in prednostnem postopku.
3. Vsako podjetje določi letni načrt dopustov. Delavec se mora z datumi, ki se nanašajo nanj, seznaniti vsaj dva meseca pred začetkom dopusta.
- Če dopust, določen v načrtu dopustov v podjetju iz prejšnjega pododstavka, sovpada z obdobjem začasne nezmožnosti za delo zaradi nosečnosti, poroda ali dojenja ali z obdobjem suspenza pogodbe o zaposlitvi, določenem v členu 48(4) tega zakona, ima delavec pravico dopust izkoristiti v drugem obdobju kot obdobju, ko je začasno nezmožen za delo, ali obdobju dopusta, ki mu je bil določen na podlagi te določbe, ali po izteku obdobja suspenza, čeprav se je koledarsko leto, na katero se nanaša, izteklo.“
- 7 Člen 48(4) zakona o delovnih razmerjih ureja primere suspenza pogodbe o zaposlitvi zaradi poroda, smrti matere pri porodu, prezgodnjega poroda, hospitalizacije novorojenčka, posvojitve ali skrbništva.
- 8 Člen 37, zadnji odstavek, kolektivne pogodbe za veleblagovnice 2009–2012 vsebuje določbo, podobno tisti iz zadnjega odstavka člena 38 zakona o delovnih razmerjih.

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

- 9 Maestre García, ki je zaposlena kot prodajalka blagajničarka pri družbi Carrefour, je bila od 4. novembra 2010 do 20. junija 2011 odsotna z dela zaradi bolezni. V tem času je bil določen letni načrt dopustov za leto 2011. Tožeci stranki iz postopka v glavni stvari je bilo dodeljenih 10 dni dopusta pozimi in 21 poleti.
- 10 Obdobji dopusta, ki sta ji bili dodeljeni, sta se prekrivali z obdobjem njene odsotnosti z dela zaradi bolezni. Maestre García je zato pri svojem delodajalcu zaprosila, naj ti obdobji določi v času po koncu njene odsotnosti z dela zaradi bolezni. Tej prošnji je bilo ugodeno samo glede zimskega obdobja, v zvezi s poletnim obdobjem pa se je delodajalec skliceval na težave z organizacijo in s človeškimi viri.
- 11 Da bi se ji priznala pravica do letnega dopusta za leto 2011, je Maestre García vložila tožbo, v kateri predlaga, naj se družbi Carrefour naloži, naj ji dodeli 21 dni poletnega dopusta, ki jih ni mogla izkoristiti, in podredno, naj ji izplača denarno nadomestilo.
- 12 Juzgado de lo Social de Benidorm, ki je dvomilo o tem, kako glede na pravo Unije rešiti spor, o katerem odloča, v položaju, v katerem letni dopust sovпада z odsotnostjo z dela zaradi bolezni, je prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:
- „1. Ali člen 7(1) Direktive 2003/88 [...] nasprotuje razlagi nacionalnega prava, ki ne dopušča prekinitve obdobja dopusta zaradi izrabe celotnega obdobja [letnega dopusta] – ali njegovega preostanka – v poznejšem trenutku, če pride do začasne nezmožnosti za delo pred nastopom dopusta in obstajajo razlogi v zvezi s proizvodnjo ali organizacijo, ki preprečujejo, da bi se dopust izrabil pozneje?
2. Ali člen 7(1) Direktive 2003/88 [...] nasprotuje razlagi nacionalnega prava, ki podjetju dopušča enostransko določitev obdobja za izrabo [letnega] dopusta, ki sovпада z začasno nezmožnostjo za delo, če delavec predhodno ni izrazil želje, da bi dopust izrabil v drugem obdobju, in če obstaja sporazum med predstavniki delavcev podjetja in podjetjem, ki bi to dopuščal?
3. Ali člen 7(1) Direktive 2003/88 [...] nasprotuje razlagi nacionalnega prava, ki dopušča izplačilo finančnega nadomestila za dopust, ki ni bil izrabljen zaradi začasne nezmožnosti za delo, če obstajajo razlogi v zvezi s proizvodnjo ali organizacijo, ki ne omogočajo dejanske izrabe [letnega] dopusta, čeprav pogodba o zaposlitvi ni prenehala?“

Vprašanja za predhodno odločanje

- 13 Sodišče lahko na podlagi člena 99 Poslovnika po opredelitvi generalnega pravobranilca odloči z obrazloženim sklepom, v katerem navede ustrezno sodno prakso, če je iz obstoječe sodne prakse mogoče jasno sklepati, kakšen bo odgovor na vprašanje za predhodno odločanje.
- 14 To določbo je treba uporabiti v tej zadevi.

Prvo in drugo vprašanje

- 15 S prvim in drugim vprašanjem, ki ju je treba obravnavati skupaj, predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje razlagi nacionalnega prava, po kateri delavec, ki je odsoten z dela zaradi bolezni v obdobju letnega dopusta, enostransko določenem v letnem načrtu dopustov podjetja, v katerem je zaposlen, po koncu odsotnosti z dela

zaradi bolezni nima pravice svojega letnega dopusta izkoristiti v drugem obdobju kot v tem, ki je bilo najprej določeno, ki je, če je to potrebno, zunaj ustreznega referenčnega obdobja, iz razlogov v zvezi s proizvodnjo ali organizacijo podjetja.

- 16 V zvezi s tem je treba opozoriti, prvič, da je v skladu z ustaljeno sodno prakso 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 Direktivi Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 197), ki je bila kodificirana z Direktivo 2003/88 (sodba z dne 22. novembra 2011 v zadevi KHS, C-214/10, ZOdl., str. I-11757, točka 23 in navedena sodna praksa).
- 17 Drugič, navesti je treba, da pravica do plačanega letnega dopusta kot načelo socialnega prava Unije ni le posebej pomembna, ampak je tudi izrecno določena v členu 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, ki ji je s členom 6(1) PEU priznana enaka pravna veljavnost, kakor jo imata Pogodbi (zgoraj navedena sodba KHS, točka 37, in sodba z dne 3. maja 2012 v zadevi Neidel, C-337/10, točka 40).
- 18 Poleg tega ni sporno, da je namen pravice do plačanega letnega dopusta delavcu omogočiti, da se spočije in da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo. Po tem se namen letnega dopusta razlikuje od namena odsotnosti z dela zaradi bolezni. Ta se delavcu odobri, da bi lahko ozdravel in premagal bolezen, ki povzroča nezmožnost za delo (glej sodbo z dne 21. junija 2012 v zadevi ANGED, C-78/11, točka 19).
- 19 Tako je Sodišče že razsodilo, da zlasti iz namena pravice do plačanega letnega dopusta izhaja, da ima delavec, ki je med predhodno določenim obdobjem letnih dopustov odsoten z dela zaradi bolezni, pravico, da na svojo prošnjo in zato, da bi dejansko izkoristil letni dopust, ta dopust izkoristi v obdobju, ki ne sovпада z obdobjem odsotnosti z dela zaradi bolezni (glej sodbo z dne 10. septembra 2009 v zadevi Vicente Pereda, C-277/08, ZOdl., str. I-8405, točka 22, in zgoraj navedeno sodbo ANGED, točka 20).
- 20 V zvezi s tem je treba pojasniti, da ima delavec možnost vložiti prošnjo za izrabo letnega dopusta ne samo pred datumom, ko se letni dopusti določijo v letnem načrtu dopustov podjetja, temveč tudi po tem datumu, tako, da izrazi svoje nestrinjanje z obdobjem, ki mu je bilo dodeljeno. Tako je vsaka določba, ki izhaja iz sporazuma med podjetjem in predstavniki delavcev tega podjetja in ki mu to možnost odvzema, neupoštevna.
- 21 Zato je treba navesti, da čeprav Direktiva 2003/88 ne nasprotuje niti nacionalnim določbam niti praksi, ki delavcu, ki je odsoten z dela zaradi bolezni, dopuščajo, da v obdobju odsotnosti z dela zaradi bolezni izrabi plačan letni dopust (sodba z dne 20. januarja 2009 v združenih zadevah Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, ZOdl., str. I-179, točka 31), pa iz sodne prakse, navedene v točki 19 te sodbe, izhaja, da mora delavcu, če ta ne želi izrabiti letnega dopusta med tem obdobjem, delodajalec odobriti letni dopust v drugem obdobju.
- 22 Sodišče je že presodilo, da se za določitev tega novega obdobja letnega dopusta, ki ustreza času sovpadanja prvotno določenega obdobja letnega dopusta in odsotnosti z dela zaradi bolezni, uporabijo pravila in postopki nacionalnega prava, ki veljajo za določitev dopustov delavcev, pri čemer se upoštevajo različni konkretni interesi, zlasti nujni razlogi v zvezi z interesi podjetja (glej zgoraj navedeno sodbo Vicente Pereda, točka 22).

- 23 Glede upoštevanja interesov podjetja je Sodišče pojasnilo, da če taki interesi nasprotujejo ugoditvi prošnji delavca za novo obdobje letnega dopusta, mora delodajalec odobriti delavcu drugo obdobje letnega dopusta, ki ga delavec predlaga in ki je združljivo z navedenimi interesi, ne da bi se vnaprej izključila možnost, da je navedeno obdobje zunaj referenčnega obdobja za zadevni letni dopust (glej zgoraj navedeno sodbo Vicente Pereda, točka 23).
- 24 Iz teh ugotovitev izhaja, da delodajalec iz razlogov, povezanih z interesi podjetja, ne more zavrnil, da se delavcu dodeli neko drugo obdobje letnega dopusta. Glede na posebno pomembnost pravice do plačanega letnega dopusta kot načela socialnega prava Unije, kot je bilo navedeno v točki 17 te sodbe, se namreč upoštevanje interesov podjetja more odraziti le v možnosti delodajalca, da zavrne obdobje, ki ga je izbral delavec, in mu namesto tega dodeli neko drugo obdobje, ki je, če je to potrebno, zunaj referenčnega obdobja, ne da bi posegel v dodelitev poznejšega obdobja letnega dopusta kot takega.
- 25 Glede na zgornje navedbe je treba na prvo in drugo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje razlagi nacionalnega prava, po kateri delavec, ki je odsoten z dela zaradi bolezni v obdobju letnega dopusta, enostransko določenem v letnem načrtu dopustov podjetja, v katerem je zaposlen, po koncu svojega odsotnosti z dela zaradi bolezni nima pravice svojega letnega dopusta izkoristiti v drugem obdobju kot v tem, ki je bilo najprej določeno, ki je, če je to potrebno, zunaj ustreznega referenčnega obdobja, iz razlogov v zvezi s proizvodnjo ali organizacijo podjetja.

Tretje vprašanje

- 26 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je člen 7 Direktive 2003/88 treba razlagati tako, da nasprotuje razlagi nacionalnega prava, ki dopušča, da se za obdobje letnega dopusta, ki ga delavec ni mogel izrabiti zaradi nezmožnosti za delo, izplača finančno nadomestilo, če obstajajo razlogi v zvezi s proizvodnjo ali organizacijo podjetja, ki delavcu onemogočajo dejansko izrabo letnega dopusta, kljub temu da delovno razmerje ni prenehalo.
- 27 Za odgovor na to vprašanje je treba najprej navesti, da je iz samega besedila člena 7(2) Direktive 2003/88 razvidno, da „minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja“.
- 28 Tako mora v skladu z ustaljeno sodno prakso (glej zgoraj navedeni sodbi Vicente Pereda, točka 20 in navedena sodna praksa, ter Neidel, točka 29 in navedena sodna praksa) delavec praviloma imeti možnost izkoristiti dejanski počitek, da bi učinkovito zaščitil svojo varnost in zdravje. Zato člen 7(2) Direktive 2003/88 možnost, da se neizrabljeni plačani letni dopust nadomesti z denarnim nadomestilom, dopušča le ob prenehanju delovnega razmerja.
- 29 V obravnavani zadevi pa ni sporno, da pogodba o zaposlitvi Maestre Garcíe ni prenehala, zato člen 7 Direktive 2003/88 ne dovoljuje plačila denarnega nadomestila, pri čemer so razlogi v zvezi z interesi podjetja, ki naj bi delavki onemogočali dejansko izrabo dopusta, popolnoma neupoštevni.
- 30 Glede na zgornje navedbe je treba na tretje vprašanje odgovoriti, da je člen 7 Direktive 2003/88 treba razlagati tako, da nasprotuje razlagi nacionalnega prava, ki dopušča, da se med trajanjem pogodbe o zaposlitvi za obdobje letnega dopusta, ki ga delavec ni mogel izrabiti zaradi nezmožnosti za delo, izplača finančno nadomestilo.

Stroški

- 31 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (šesti senat) razsodilo:

1. Člen 7(1) Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da nasprotuje razlagi nacionalnega prava, po kateri delavec, ki je odsoten z dela zaradi bolezni v obdobju letnega dopusta, enostransko določenem v letnem načrtu dopustov podjetja, v katerem je zaposlen, po koncu odsotnosti z dela zaradi bolezni nima pravice svojega letnega dopusta izkoristiti v drugem obdobju kot v tem, ki je bilo najprej določeno, ki je, če je to potrebno, zunaj ustreznega referenčnega obdobja, iz razlogov v zvezi s proizvodnjo ali organizacijo podjetja.
2. Člen 7 Direktive 2003/88 je treba razlagati tako, da nasprotuje razlagi nacionalnega prava, ki dopušča, da se med trajanjem pogodbe o zaposlitvi za obdobje letnega dopusta, ki ga delavec ni mogel izrabiti zaradi nezmožnosti za delo, izplača finančno nadomestilo.

Podpisi