



Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
EVGENIJA TANCHEVA,
predstavljeni 8. junija 2017¹

Zadeva C-214/16

C. King
proti
The Sash Window Workshop Ltd
Richard Dollar

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Court of Appeal (England & Wales) (civilni oddelek) (Združeno kraljestvo))

„Socialna politika – Člen 7 Direktive 2003/88/ES in pravica do plačanega letnega dopusta – Člen 31 Listine EU o temeljnih pravicah v horizontalnih sporih med dvema posameznikoma – Neobstoj omogočanja izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta skozi celotno trajanje delovnega razmerja – Pravo države članice, ki od delavcev zahteva, da izrabijo dopust, preden lahko izvejo, ali bo ta plačan – Člen 7(2) Direktive 2003/88 in pravica do denarnega nadomestila za neizrabljen dopust ob prenehanju delovnega razmerja – Pravica do učinkovitega pravnega sredstva“

I. Uvod

1. Ali se lahko pravica do plačanega letnega dopusta, kadar je delodajalec omogočil delavcu, kot je C. King, v trinajstih letih trajanja delovnega razmerja izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta zgolj v delu tega razmerja ali pa morda sploh ne,² po pravu države članice izgubi, ker je C. King pravico do plačanega letnega dopusta uveljavljal šele ob prenehanju delovnega razmerja?

2. To vprašanje se je postavilo v predlogu za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Court of Appeal of England and Wales. Zahteva razlago člena 7(1) in (2) Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa,³ zlasti ob upoštevanju člena 31(2) Listine EU o temeljnih pravicah, ki brezpogojno določa, da ima „[v]sak delavec [...] pravico do [...] plačanega letnega dopusta“. Treba je podrobneje analizirati natančno vsebino pravice do plačanega letnega dopusta po pravu EU kot tudi obseg omejitev za njeno uporabljivost v obravnavani zadevi, ker se C. King na Direktivo 2003/88 opira zoper zasebni subjekt.⁴

1 Jezik izvirnika: angleščina.

2 To je dejansko vprašanje, na katero mora odgovoriti nacionalno sodišče. Glej točke 44 in od 84 do 86 spodaj.

3 UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381.

4 Za ključne odločbe, v katerih je Sodišče obravnavalo vpliv Listine na razlago direktiv v horizontalnih sporih, glej sodbi z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), in z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), in v konkretnem okviru pravice do plačanega letnega dopusta sodbo z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33), v kateri je Sodišče v točki 40 presodilo, da je nacionalno sodišče pristojno preveriti, ali se je proti delodajalcu, ki bi dejansko lahko bil organ države, mogoče sklicevati na direktivo na podlagi doktrine neposrednega učinka.

3. Obravnavani problem je družbeno zelo pomemben, ker vse več ljudi v Evropski uniji dela na prilagodljivih, občasnih in prekinjenih podlagah. Te oblike zaposlitve postajajo vse bolj prevladujoče zaradi zagotavljanja storitev prek digitalnih tehnologij v dobi interneta. Kdo bi moral nositi tveganje nespoštovanja pravice do plačanega letnega dopusta, če delovno razmerje ne omogoča njenega izvrševanja – zadevni delodajalec ali delavci? Ali je skladno s pravico EU do plačanega letnega dopusta, če pravo države članice zaveže delavca k izrabi dopusta, še preden lahko ta izve, ali bo dopust plačan? Kakšna, če sploh, bi morala biti v okoliščinah obravnavane zadeve omejitev za delavca, kot je C. King, v zvezi s tem, kaj lahko prek denarnega nadomestila za plačan letni dopust izterja ob prenehanju delovnega razmerja po členu 7(2) Direktive 2003/88?

4. Ugotovil sem, da bi se ob upoštevanju velikega normativnega pomena pravice do plačanega letnega dopusta po pravu EU, mednarodnem pravu⁵ in pravu držav članic,⁶ z zahtevo, da mora delavec in ne delodajalec zagotoviti ustrezno možnost izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta, protipravno pogojeval obstoj pravice,⁷ zato je zunaj diskrecijskega okvira držav članic po členu 7(1) Direktive 2003/88 v zvezi s „pogoji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta“.

5. Zato pravica do denarnega nadomestila za plačan letni dopust v skladu s členom 7(2) Direktive 2003/88, ki ga ni mogoče razlagati ozko,⁸ nastane ob prenehanju delovnega razmerja in zajema celotno obdobje, v katerem delodajalec ni omogočal ustreznega izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta, preneha pa šele, ko je to omogočeno. Šele na tej točki lahko začnejo veljati začasne in druge omejitve izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta, ki bi jih določile države članice, pri čemer morajo biti te omejitve znotraj diskrecijskega okvira držav članic po členu 7(1) Direktive 2003/88 ter morajo biti tudi sicer v skladu s pravom EU. Če izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta nikoli ni bilo ustrezno omogočeno, mora na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 nadomestilo zajeti celoten čas zaposlitve do prenehanja delovnega razmerja.

II. Pravni okvir

A. Pravo EU

6. V uvodni izjavi 6 Direktive 2003/88 je navedeno:

„Upoštevati je treba načela Mednarodne organizacije dela glede organizacije delovnega časa [...].“

7. Člen 1 Direktive 2003/88 je naslovljen „Namen in področje uporabe“. Člen 1(1) določa:

„Ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa.“

8. Člen 7 Direktive 2003/88 je naslovljen „Letni dopust“ in 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.

⁵ Podrobneje glej spodaj točke od 35 do 40.

⁶ Glej v zvezi s tem analizo generalne pravobranilke V. Trstenjak v njenih sklepnih predlogih v zadevi Dominguez, C-282/10, EU:C:2011:559, točke od 106 do 113.

⁷ To je bilo preprečeno od sodbe z dne 26. junija 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356). Sodišče je v navedeni zadevi razlagalo predhodnico Direktivo 2003/88, in sicer Direktivo 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). Besedilo člena 7 in obeh direktiv pa je enako.

⁸ Sodba z dne 12. junija 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 22 in navedena sodna praksa).

2. Minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.“

B. Nacionalno pravo

9. Direktiva 2003/88 je bila v Združeno kraljestvo prenesena z Working Time Regulations 1998 (uredba iz leta 1998 o delovnem času, kakor je bila spremenjena). Člen 13(1) določa:

„1. [...] je delavec upravičen do štirih tednov letnega dopusta vsako leto.“

10. Pravica do plačila je določena v členu 16:„1. Delavec ima za vsak časovni del svojega letnega dopusta, do katerega je upravičen v skladu s členom 13, za vsak teden dopusta pravico do izplačila nadomestila plače v višini tedenske plače.“

11. V predložitveni odločbi je navedeno tudi, da člen 13(9) uvaja to, kar se poljudno imenuje načelo „uporabi ali izgubi“. Zahteva, da se dopust izrabi v letu, v katerem ga je treba dodeliti, ali pa se izgubi. Člen 13(9) določa:

„Dopust, do katerega je delavec upravičen v skladu s tem členom, se lahko razdeli na več delov, vendar

- (a) se ga lahko izrabi le v letu, v katerem ga je treba dodeliti, in
- (b) ne more biti nadomeščen z denarnim nadomestilom, razen ob prenehanju delovnega razmerja.“

12. Nacionalno predložitveno sodišče navaja, da so lahko za postopek v glavni stvari upoštevni še trije drugi členi uredbe Združenega kraljestva. Člen 14 ureja izredne okoliščine, v katerih člen 7 Direktive 2003/88 dopušča denarno nadomestilo namesto izrabe dopusta, in sicer kadar pogodba preneha v referenčnem letu, delavec pa do takrat ni izrabil sorazmernega deleža dopusta, do katerega je upravičen. Člen 14 določa:„1. Ta člen se uporablja, če:

- (a) delovno razmerje delavca preneha med trajanjem njegovega referenčnega leta za dopust in
- (b) se na dan, ko prenehanje začne veljati (dan prenehanja), delež dopusta, do katerega je v referenčnem letu upravičen v skladu s členom 13(1), razlikuje od deleža referenčnega leta, ki je že potekel.

2. Če je delež dopusta, ki ga je delavec izrabil, manjši od deleža referenčnega leta, ki je že potekel, mora delodajalec v skladu z odstavkom 3 delavcu plačati denarno nadomestilo [...].“

13. Člen 15 uredbe ureja postopek za izrabo dopusta in dneve, ko je mogoče izrabiti dopust. Določa:„1. Delavec lahko dopust, do katerega je upravičen v skladu s členom 13, izrabi na dneve, ki jih sam izbere, tako da o tem obvesti svojega delodajalca v skladu z odstavkom 3, pri čemer mu lahko njegov delodajalec v skladu z odstavkom 2 določi pogoje.

2. Delodajalec lahko od svojega delavca zahteva, da

- (a) mora dopust, do katerega je upravičen v skladu s členom 13(1), izrabiti ali
- (b) da ga ne sme izrabiti na določene dneve, pri čemer mora delavca obvestiti v skladu z odstavkom 3.“

14. Člen 30 uredbe ureja izvršbo in pravna sredstva. V skladu s predložitveno odločbo razlikuje med primerom, v katerem se delavcu odreče pravica do prostega časa po členu 13(1) na eni strani in na drugi strani primeri, v katerih delodajalec ne izplača plač, do katerih je delavec upravičen v skladu s členom 16 ali 14. Člen 30 določa:

„Delavec lahko vloži pritožbo pri Employment Tribunal, če mu njegov delodajalec (a) ne omogoči izvršitve pravice na podlagi člena [...] 13(1) [...]

- (a) ne omogoči izvršitve pravice na podlagi člena 13(1) [...]
- (b) ne izplača vsega ali dela zneska, ki bi mu ga moral izplačati na podlagi člena 14(2) ali 16(1) [...]2. Employment Tribunal obravnava pritožbo na podlagi tega člena samo, če je vložena:
 - (a) pred potekom treh mesecev (ali šestih mesecev, če se uporablja člen 38(2)) od dneva, ko bi moralo biti po zatrjevanju delavca dovoljeno izvrševanje pravice (ali v primeru časa za počitek ali dopusta, ki presega en dan, od dneva, ko bi bilo treba dovoliti, da se začne), ali, odvisno od primera, ko bi bilo treba izvršiti plačilo;
 - (b) pozneje v roku, za katerega sodišče presodi, da je razumen, kadar se prepriča, da pritožbe razumno ni bilo mogoče vložiti pred potekom navedenega obdobja treh ali, odvisno od primera, šestih mesecev.“

III. Dejansko stanje iz postopka v glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

15. Prva tožena stranka, družba Sash Window Workshop Ltd (v nadaljevanju: družba SWWL), je podjetje, ki dobavlja in vgrajuje okna in vrata. Druga tožena stranka, Richard Dollar, je eden od izvršnih direktorjev družbe SWWL. C. King je začel delati za družbo SWWL 1. junija 1999 kot prodajalec. Za plačilo je dobival samo provizijo glede na prodajo, ki jo je zagotovil. Za izrabljeni dopust ni bil plačan. V njegovi pogodbi ni bilo pravice do plačanega dopusta, plačan letni dopust v pogodbi ni bil omenjen. V predložitveni odločbi je pogodba opredeljena kot „self-employed commission only contract“ (pogodba s samozaposlenimi izključno za provizijo).

16. Družba SWWL pa je C. Kingu leta 2008 ponudila pogodbo o zaposlitvi, ki je po besedah zastopnika C. Kinga na obravnavi vsebovala vse pravice, ki jih običajno uživajo delavci, tudi pravico do plačanega letnega dopusta. C. King se je odločil ostati samozaposlen.⁹

17. C. King je za družbo SWWL delal, dokler ni bil 6. oktobra 2012 odpuščen z učinkom od njegovega 65. rojstnega dne. C. King je 20. decembra 2012 vložil tožbo pri Employment Tribunal (delovno sodišče) v Združenem kraljestvu, od 20. do 22. avgusta 2013 je bila opravljena obravnava.

18. C. Kingu je pri Employment Tribunal uspelo z zahtevkom na podlagi diskriminacije zaradi starosti pri odpustu, pri Employment Appeal Tribunal pa glede tega vidika zahtevka niti glede ugotovitve Employment Tribunal da je C. King „delavec“ v smislu Working Time Regulations Združenega kraljestva, s katerim je bila prenesena Direktiva 2003/88, ni bila vložena pritožba.

19. C. Kingu je pri Employment Tribunal uspelo tudi z zahtevkom glede plačanega dopusta. Uspelo mu je s tremi različnimi tožbenimi predlogi:

1. „Nadomestilo plače za letni dopust 1“ v višini 518,40 GBP v zvezi s plačanim letnim dopustom, do katerega je bil upravičen, pa ga ni izrabil v zadnjem (nepopolnem) letu, v katerem je bil dopust pridobljen, od 1. junija do 6. oktobra 2012.

⁹ Kar je navedeno tudi v pisnih stališčih družbe SWWL in Richarda Dollarja.

2. „Nadomestilo plače za letni dopust 2“ v višini 17.402,83 GBP v zvezi z (neplačanim) dopustom, ki ga je C. King dejansko izrabil v preteklih trinajstih letih pri družbi SWWL, in

3. „nadomestilo plače za letni dopust 3“ v višini 9336,73 GBP v zvezi z dopustom, do katerega je bil C. King upravičen med zaposlitvijo pri družbi SWWL, ni pa ga dejansko izrabil.

20. Družba SWWL se je zoper odločbo Employment Tribunal o nadomestilu plače za letni dopust 3 pritožila pri Employment Appeal Tribunal (v nadaljevanju: EAT).

21. Obravnava EAT je bila v torek, 4. novembra 2014. EAT je dopustilo pritožbo družbe SWWL zoper odločitev Employment Tribunal o nadomestilu plače za letni dopust 3 in vrnilo ta del zahtevka C. Kinga v ponovno odločanje Employment Tribunal.

22. C. King je 23. decembra 2014 pri Court of Appeal vložil pritožbo zoper odločitev EAT o nadomestilu plače za letni dopust 3. Pritožba je bila obravnavana 9. februarja 2016. Družba SWWL in Richard Dollar sta trdila, da je zahtevak C. Kinga za nadomestilo plače za letni dopust 3 zastaral. V predložitveni odločbi je Court of Appeal navedlo, da je Employment Tribunal presodilo, da se je ves neizrabljeni dopust prenesel naprej, ker ga družba SWWL nikoli ni bila pripravljena izplačati, tako da je bila pravica do plačila sprožena ob odpustitvi ter je zastaralni ugovor družbe SWWL in Richarda Dollarja odpadel. Na podlagi te analize je bil zahtevak C. Kinga pravočasen, ker je bil vložen v roku treh mesecev po prenehanju njegovega delovnega razmerja.

23. Court of Appeal je opredelilo tri vprašanja, ki so zahtevala razlago prava EU v zvezi z nadomestilom plače za letni dopust 3 in so zajeta v predložitveni odločbi. Prvič, Court of Appeal se sprašuje, ali je člen 13 Working Time Regulations 1998 skladen s členom 7 Direktive 2003/88 in pravico na podlagi prava EU do učinkovitega pravnega sredstva, in sicer ker naj bi, kot izhaja iz logike analize EAT, delavec moral najprej vzeti neplačan dopust in šele po tem bi lahko preveril, ali je upravičen do plačila.

24. Drugič, Court of Appeal želi pojasnitev, kdaj je mogoče neizrabljeni plačani dopust prenesti, če C. King uveljavlja odpravnino po členu 7(2) Direktive 2003/88 za celotno obdobje delovnega razmerja. Ker C. King ni uveljavljal svojih pravic pred Employment Tribunal med delovnim razmerjem, je mogoče trditi, da C. King – iz razlogov, na katere ni imel vpliva – ni imel možnosti izkoristiti pravice do plačane letnega dopusta, in ga lahko zato prenaša v skladu s sodbo Sodišča v zadevi Schultz-Hoff in drugi¹⁰.

25. Tretjič, vsekakor ima Court of Appeal pomisleke o tem, ali je mogoče plačani dopust neomejeno prenašati.

26. Na podlagi navedenega je Court of Appeal predložilo Sodišču ta vprašanja za predhodno odločanje:

1. Ali je, če obstaja spor med delavcem in delodajalcem o tem, ali je delavec upravičen do plačane letnega dopusta v skladu s členom 7 Direktive 2003/88, dejstvo, da mora delavec najprej izrabiti dopust in lahko šele nato izve, ali je upravičen do plačila tega dopusta, v skladu s pravom EU, zlasti z načelom učinkovitega pravnega sredstva?

2. Ali lahko delavec, če ne izrabi celotnega ali dela letnega dopusta, do katerega je upravičen v referenčnem letu, v katerem bi moral uresničiti svoje pravice do dopusta, kadar bi to storil, če delodajalec ne bi zavračal plačila za kateri koli čas izrabljenega dopusta, trdi, da ne more uresničevati svoje pravice do plačane letnega dopusta, tako da se ta pravica prenaša naprej, dokler nima možnosti, da jo uresniči?

¹⁰ Sodba z dne 20. januarja 2009 (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18).

3. Če se pravica do dopusta prenese, ali se prenaša neomejeno ali pa je obdobje za uresničitev pravice do prenosa omejeno po analogiji z omejitvami, ki veljajo, kadar delavec v upoštevnem referenčnem letu ne more uresničevati pravice do dopusta zaradi bolezni?

4. Ali mora sodišče, če ni zakonske ali pogodbene določbe, ki bi opredeljevala obdobje prenosa dopusta, določiti omejitev obdobja prenosa zaradi zagotovitve, da se z uporabo [Working Time] Regulations ne bi izkrivil namen člena 7 [Direktive]?

5. Če je odgovor na predhodno vprašanje pritrdilen, ali je obdobje osemnajstih mesecev po koncu referenčnega leta, v katerem je bil dopust pridobljen, skladno s pravico iz člena 7?

27. Pisna stališča so Sodišču predložili C. King, družba SWWL in Richard Dollar, vlada Združenega kraljestva in Evropska komisija. Vsi so se udeležili obravnave 29. marca 2017.

IV. Presoja

A. Uvodni preudarki

28. Uvodoma ugotavljam, da se to zdi prvi od mnogih predlogov za predhodno odločanje, ki so bili predloženi Sodišču v zvezi z razlago člena 7 Direktive 2003/88 o pravici do plačanega letnega dopusta,¹¹ v katerem med strankama ni spora o tem, ali je stranka, ki uveljavlja pravico do plačanega letnega dopusta, „delavec“ v smislu prava EU in nacionalnega prava in je zato upravičena do plačanega letnega dopusta,¹² in s katerim se Sodišče sprašuje samo o posledicah tega, da je delavec svojo pravico do plačanega letnega dopusta uveljavljal šele ob prenehanju delovnega razmerja in ne prej.¹³ Poljudneje, Sodišče mora presoditi, ali so s pravom EU skladni „pogoji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja in/ali praksa“, kar je diskrecija, ki jo državam članicam daje člen 7(1) Direktive 2003/88.¹⁴

29. Prevladovanje sporov glede pogojev za izvrševanje plačanega letnega dopusta in ne glede njegovega obstoja dejansko lahko odraža status in pomen te pravice v pravu EU, držav članic in mednarodnem pravu, ker je vgrajena v temeljna pravila delovnega prava, katerega spoštovanje je načeloma striktno.¹⁵

11 Glej zlasti sodbe z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18); z dne 10. septembra 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542); z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761); z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33); z dne 3. maja 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263); z dne 21. junija 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372); z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin (C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693); sklep z dne 21. februarja 2013, Maestre García (C-194/12, EU:C:2013:102); sodbe z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2); z dne 22. maja 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351); z dne 12. junija 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755); z dne 26. marca 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200); z dne 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745); z dne 12. februarja 2015, Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86); z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502), in z dne 20. julija 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576).

12 Glej sodbo z dne 26. marca 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200).

13 Zastopnik družbe SWWL je na obravnavi potrdil, da je njihov edini ugovor k zahtevku C. Kinga to, da je ukrepal prepozno za uveljavitev svojih pravic.

14 Glej zgoraj v opombi 11 navedene zadeve.

15 Glej analizo pravnih redov držav članic v sklepnih predlogih generalne pravobranilke V. Trstenjak v zadevi Dominguez (C-282/10, EU:C:2011:559, točke od 106 do 113). Glej tudi razpravo spodaj v točki 36 o povezavi med pravico do plačanega letnega dopusta in človekovim dostojanstvom. Ugotavljam, da je v publikaciji na temo „work smart“ (pametno delo) United Kingdom Trade Union Congress (sindikalni kongres Združenega kraljestva), naslovljeni „Know your rights: paid Holidays and Rest Breaks at Work“ (Poznaj svoje pravice: plačani dopust in odmor na delu), v začetnem odstavku navedeno, da „po zaslugi evropskih pravil od leta 1998 uživamo zagotovljen plačan dopust“, torej skoraj 20 let. Glej <https://worksmart.org.uk/work-rights/hours-and-holidays/holidays>.

30. To je pomembno, saj – kot bom pojasnil v točkah od 71 do 75 spodaj – imam pomisleke glede tega, ali dosedanja sodna praksa Sodišča o tem, ali je imel delavec dejansko možnost izvršiti pravico do plačanega letnega dopusta in so zato neupoštevne omejitve države članice za njeno izvrševanje,¹⁶ upoštevna za rešitev obravnavanega spora. To pa zato, ker se v celoti nanaša na obseg diskrecije države članice v zvezi s *pogoji* za upravičenost in dodelitev plačanega letnega dopusta (kot na primer potek roka, v katerem je mogoče plačani dopust prenesti),¹⁷ ne pa tudi na položaj, v katerem gre za bistvo pravice, ker delovno razmerje sploh ne omogoča izvršitve pravice.

31. Kot bom pojasnil v nadaljevanju, je k obravnavanemu problemu bolje pristopiti z obravnavanjem tega vprašanja. Ali se C. King lahko opira na člen 7(2) Direktive 2003/88 ob odpovedi delovnega razmerja zaradi zagotovitve denarnega nadomestila za neizrabljeni plačani dopust, če je delodajalec ustrezno omogočil izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta samo v delu tega delovnega razmerja, ali pa morda sploh ne (glej spodaj točke od 84 do 86).

32. Pred obravnavanjem tega vprašanja pa je pomembno pojasniti, kaj natančno pomeni pravica do plačanega letnega dopusta.

B. Viri pravice do plačanega letnega dopusta

33. Pravica vsakega delavca do plačanega letnega dopusta je posebej pomembno načelo socialnega prava Unije in je zdaj določena v členu 31(2) Listine. V Direktivi 2003/88 od njega ni odstopanja,¹⁸ pristojni nacionalni organi pa ga lahko izvajajo samo v mejah, navedenih v Direktivi 2003/88.¹⁹ To pravico daje vsakemu delavcu neposredno pravo Evropske unije,²⁰ člen 7 Direktive 2003/88, v katerem je določena, pa državam članicam nalaga jasno in natančno obveznost, da dosežejo konkreten rezultat.²¹ Ta pravica ima dvojni namen, in sicer omogočiti delavcem, na eni strani, da se spočijejo od izvajanja nalog, ki jih imajo v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi, in na drugi strani, da imajo na voljo obdobje za sprostitvev in razvedrilo.²² To je ukrep zagotavljanja zdravja in varnosti, kot izhaja iz člena 31(1) Listine. Poleg tega se pravica do plačanega letnega dopusta iz člena 7(1) Direktive 2003/88 ne sme razlagati ozko²³, kakor tudi ne pravica do denarnega nadomestila za neizrabljen dopust iz člena 7(2) iste direktive.²⁴

34. Poleg tega pri razlagi člena 7(1) Direktive 2003/88 velja vodilno načelo, da čeprav države članice lahko zagotovo v nacionalni zakonodaji opredelijo pogoje za uresničevanje in uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta, pa ne morejo določiti nobenega pogoja za pridobitev te pravice.²⁵ Direktiva 2003/88 državam članicam ne dopušča, da izključijo obstoj pravice, ki je izrecno podeljena vsem delavcem v EU.²⁶

16 Vzpostavljena v sodbi z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, glej zlasti točko 43).

17 Sodba z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761).

18 Sodišče še ni presojalo o tem, kako člen 52(1) Listine omejuje člen 31(1). Eden od komentatorjev navaja, da je člen 31(1) na prvi pogled „resen kandidat za pravico, ki ne dopušča omejitev ali odstopanj.“ Bogg, A., „Article 31“, v: Peers, S. *et al.* (ur.), *The EU Charter of Fundamental Rights: a commentary* (2014, Hart Publishing), str. 833 in str. 863.

19 Sodba z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, točka 16 in navedena sodna praksa).

20 Sodba z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, točka 34).

21 Glej sodbo z dne 26. junija 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, točka 34).

22 Sodba z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, točka 31 in navedena sodna praksa). Glej tudi sodbo z dne 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, točka 29).

23 Sodba z dne 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, točka 28 in navedena sodna praksa).

24 Sodba z dne 12. junija 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 22 in navedena sodna praksa).

25 Sodba z dne 26. junija 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, točka 53). Glej tudi sodbi z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 46), in z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, točka 18).

26 Sodba z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, točka 19 in navedena sodna praksa).

35. Kaj je torej dodatnega v členu 31(2) Listine? Člen 31(2) v skladu s pojasnili k Listini o temeljnih pravicah²⁷ temelji na predhodnici Direktive 2003/88, in sicer Direktivi 93/104, členu 2 Evropske socialne listine Sveta Evrope iz leta 1961 in točki 8 Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989. Zadnjenavedena določa, da ima „vsak delavec v Evropski skupnosti [...] pravico do tedenskega počitka in plačanega letnega dopusta, katerega dolžino je treba usklajevati s prakso držav“, v drugonavedeni pa je določeno, da se „pogodbence, da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravice do pravičnih pogojev dela, zavezujejo [...] k določitvi najmanj dvotedenskega plačanega letnega dopusta“.

36. Ugotoviti je treba tudi, da je člen 31(2) poseben izraz spoštovanja človekovega dostojanstva, ki je širše varovano v Naslovu I Listine. To je zato, ker člen 31(1) določa, da ima vsak „delavec [...] pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo“.²⁸ V skladu s pojasnili, priloženimi Listini, člen 31(1) izhaja tudi iz člena 26 revidirane Evropske socialne listine Sveta Evrope, ki določa, da imajo „[v]si delavci [...] pravico do dostojanstva pri delu“. Eden od komentatorjev je navedel, da ima člen 31 zaradi povezanosti med členoma 31 Listine in členom 1 o človekovem dostojanstvu „zelo pomembno normativno težo in pomen. Pravzaprav je mogoče člen 31 obravnavati kot *najbolj* temeljno delovnopravno pravico v Listini EU.“²⁹

37. Pravica do plačanega letnega dopusta je že precej časa določena tudi v več mednarodnih sporazumih, pri katerih sodelujejo države članice Evropske unije. Varovana je na primer v členu 24 Splošne deklaracije o človekovih pravicah iz leta 1948, ki vsakomur daje „pravico do počitka in prostega časa, vključno z razumno omejitvijo delovnih ur, in pravico do občasnega plačanega dopusta“. Izražena je tudi v členu 7(d) Mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah iz leta 1966 kot pravica vsakogar do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev.

38. V okviru Mednarodne organizacije dela (MOD) je bila pravica do plačanega minimalnega letnega dopusta predmet dveh multilateralnih konvencij. Konvencija št. 132, ki je začela veljati 30. junija 1973, je spremenila do takrat veljavno Konvencijo št. 52. Za države podpisnice konvencij ti vsebujeta zavezujoče določbe glede uresničevanja te temeljne socialne pravice znotraj njihovih nacionalnih pravnih redov.³⁰

39. Pomembno je, da je pravica do plačanega letnega dopusta tako v evropskih kot mednarodnih instrumentih vedno znova izražena kot „upravičenje“. To je prav tako besedilo, kot je tisto v členu 7(1) Direktive 2003/88, ki državam članicam – kot sem že omenil – ne dopušča, da ogrozijo „sam obstoj“ te pravice.³¹ Zato ni presenetljivo, da člen 13(1) Working Time Regulations Združenega kraljestva nedvoumno določa, da je „delavec upravičen do štirih tednov letnega dopusta vsako leto“, in da člen 16(1) o plačilu takega dopusta vsebuje podobno zavezujoče besedilo.

40. Besedilo v smislu upravičenja vsebujejo tudi upoštevnimi mednarodnopravnimi instrumenti, pri katerih so sodelovale države članice EU. Pri tem mislim na besedo „ima“ („shall“) v členu 8 Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989 (kot obravnavano zgoraj v točki 35), člen 7(d) Mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah pa določa, da države pogodbenice „priznavajo“ in „zagotavljajo“ „periodičen plačan dopust ter nadomestilo za praznične dni“. Člen 3(1) Konvencije MOD št. 132 je oblikovan še bolj zavezujoče in ni naslovljen izključno na države. Določa, da ima vsakdo, „za katerega velja ta Konvencija, [...] pravico do plačanega letnega dopusta, ki traja določeno minimalno obdobje“.

27 UL 2007, C 303, str. 17.

28 Za podrobnejšo analizo glej Bogg, A., zgoraj v opombi 18 navedeno delo, str. 836 in 837.

29 Poudarek v izvorniku. Bogg, A., prav tam, str. 837. Glej tudi Anderson, E. „Human Dignity as a Concept for the Economy“ v Düwell, M. *et al.* (ur.) *The Cambridge Handbook of Human Dignity: interdisciplinary perspectives* (2014, Cambridge University Press), str. 492 in 496. „Delo je področje, na katerem so ljudje še posebej izpostavljeni izgubi dostojanstva [...] Pravice delavcev do varnih in ustreznih delovnih razmer [...] ter do omejenega delovnega urnika [...] jim omogočajo, da so spoštovana ljudska bitja, ne pa zgolj orodje, dokler se ne izrabijo.“

30 Glej sklepne predloge generalne pravobranilke V. Trstenjak v zadevi Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2008:37, točki 35 in 36.

31 Sodba z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, točka 19 in navedena sodna praksa).

41. Na podlagi teh virov ugotavljam, da pravica do plačanega letnega dopusta po členu 7 Direktive 2003/88, kakor se razlaga ob upoštevanju člena 31 Listine in mednarodnih instrumentov v zvezi s pravico do plačanega letnega dopusta, pri katerih so sodelovale države članice, pomeni, da morajo delodajalci ustrezno omogočiti delavcem izvrševanje te pravice. Iz uveljavljenih načel prava EU izhaja, da obveznost doseči rezultat, določen v členu 7 Direktive 2003/88, vključno s spoštovanjem s strani delodajalcev zagotavljanja takšnih možnosti, velja za vse organe držav članic, vključno z njihovimi sodišči.³²

42. Za ta namen morajo nacionalna sodišča v skladu s sodno prakso Sodišča upoštevati celotno pravo in uporabiti metode razlage, ki jih to pravo priznava, da bi ga v največjem mogočem obsegu razložila glede na besedilo in namen člena 7 Direktive 2003/88 za doseg rezultata, določenega v tej direktivi – ki po mojem zajema tudi omogočanje izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta v delovnem razmerju – in tako izpolnila zahteve iz člena 288, tretji odstavek, PDEU o učinkovanju direktiv v pravu držav članic.³³

43. Izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta se lahko ustrezno omogoči v obliki konkretnih pogodbenih pogojev, ki priznavajo pravico do plačanega dopusta, ali z vzpostavitvijo pravno izvršljivega upravnega postopka, po katerem lahko delavci vložijo vlogo pri delodajalcih za plačani letni dopust.

44. V postopku v glavni stvari mora nacionalno sodišče ob upoštevanju vseh upoštevni dejstev odločiti, ali je družba SWWL ustrezno omogočala izvrševanje pravice do letnega dopusta (glej spodaj točke od 84 do 86). Kot pa je na obravnavi izpostavil zastopnik C. Kinga, člen 31(2) Listine odpravlja vsakršen dvom o tem, ali nosi tveganje nespoštovanja pravice do plačanega dopusta delodajalec ali delavec, vsaj o tem, kdo od njiju mora omogočiti njeno izvrševanje.

45. Ne glede na uporabljeno sredstvo menim, da je tako *Drittwirkung*, kot ga predlagam za člen 7(1) Direktive 2003/88 in pomeni posredno učinkovanje temeljnih pravic proti tretjim osebam,³⁴ skladno s polnim učinkom Direktive 2003/88, kakor je razložena v sodni praksi Sodišča. Prav tako je skladen z ustaljeno sodno prakso Sodišča o učinkovanju direktiv v horizontalnih sporih med dvema zasebnima subjektoma in s tem, v kakšnem obsegu je lahko Listina EU o temeljnih pravicah upoštevna za reševanje takih sporov. Ta vprašanja bom obravnaval v nadaljevanju.

C. Ustaljena sodna praksa Sodišča o členu 7 Direktive 2003/88

1. Ključne odločbe v zvezi s členom 7 Direktive 2003/88 in njenim polnim učinkom

46. Sodišče je v zadevi Fuß presodilo, da obveznost po nacionalnem pravu, da se mora delavec – kot prvi pogoj za uveljavljanje škode pred sodiščem države članice zaradi kršitve Direktive 2003/88 o omejitvi delovnega – obrniti na svojega delodajalca s predhodnim zahtevkom, da bi se doseglo spoštovanje člena 6(b) navedene direktive, „povzroči, da [se] na posameznike sistematično prenese breme glede zagotovitve spoštovanja teh pravil“, in delodajalcem „omogoča, da se po potrebi izognejo njihovem spoštovanju, če tak zahtevek ni bil vložen“.³⁵

32 Sodba z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, točka 30 in navedena sodna praksa).

33 Sodba z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, točka 31).

34 Glej sklepne predloge generalne pravobranilke V. Trstenjak v zadevi Carp (C-80/06, EU:C:2007:200, točka 69 in navedena sodna praksa). Splošno glej Fredman, S., *Human Rights Transformed: Positive Rights and Positive Duties* (Oxford University Press, 2008).

35 Sodba z dne 25. novembra 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, točka 83).

47. Posledično bi bila neskladna s polnim učinkom člena 7(1) zahteva, da delavci, kakršen je C. King, vložijo tožbo pri sodišču ali katerem koli drugem telesu, da prisilijo delodajalca k ustrezni omogočitvi izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta, kar je občutno drugače od spora o pogojih za izvrševanje plačanega letnega dopusta (podrobneje glej spodaj točke od 71 do 75).

48. Sodišče je v zadevi *Bollacke*³⁶ v zvezi s členom 7(2) Direktive 2003/88 in pravico do denarnega nadomestila za neizrabljeni plačani dopust presodilo tudi, da s smrtjo ne preneha obveznost delodajalcev, da jo spoštujejo. Sodišče je v okoliščinah, v katerih je upravičenec po pokojnem delavcu zahteval izplačilo denarnega nadomestila za 140,5 dneva neizrabljenega letnega dopusta, kar je bilo po nemškem pravu prepovedano zaradi prenehanja delovnega razmerja s smrtjo, ugotovilo da se člena 7(2) Direktive 2003/88 ne sme razlagati ozko,³⁷ nato pa presodilo:

„[...] ker člen 7(2) Direktive 2003/88 za nastanek pravice do denarnega nadomestila ne določa nobenega drugega pogoja, kot da delovno razmerje preneha, je treba ugotoviti, da prejetja takega nadomestila ni mogoče pogojevati z obstojem predhodne prošnje za nadomestilo.

Navedena direktiva to pravico namreč določa neposredno, ne da bi moral zadevni delavec v zvezi s tem ukrepati na določen način, pri čemer je lahko ta pravica pogojena zgolj z izrecno določenimi pogoji, tako da je okoliščina, da delavec ni predhodno zaprosil za denarno nadomestilo na podlagi člena 7(2) te direktive, povsem brezpredmetna.“³⁸

49. Navedene sodbe odražajo dejstvo, da je delavec „šibkejša stranka v delovnem razmerju“ in da „je [zato] nujno preprečiti, da bi delodajalec razpolagal z možnostjo, da bi mu omejil njegove pravice“.³⁹

50. V sodbi *Bollacke* (C-118/13)⁴⁰ je namreč določen standard glede tega, kaj se zahteva za to, da bo spoštovan polni učinek člena 7(2) Direktive 2003/88. Če bi se člen 7(2) – kot je na obravnavi izpostavil zastopnik C. Kinga – v nasprotju s sodno prakso Sodišča⁴¹ razlagal ozko, bi se tveganje nespoštovanja preneslo z delodajalca na delavca, prvonavedeni pa bi se pri svojem ravnanju počutil varno ob zavedanju, da člen 7(2) Direktive 2003/88 delavcu ne pomaga zoper onemogočanje ustreznega izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta ob prenehanju delovnega razmerja. Ali kot je na obravnavi navedel zastopnik Komisije, dolgotrajna napaka delodajalca bi lahko delavce prikrajšala za njihove pravice.

2. Horizontalno učinkovanje Listine in izvrševanje direktiv

51. V členu 31(2) drugače od več drugih določb Listine EU o temeljnih pravicah⁴² ni navedeno, da je pogojen s pravom Unije ali nacionalnim pravom ali običaji, niti ni naslovljen samo na države članice. Namesto tega je – kot že navedeno – oblikovan širše, tako da ima vsak „delavec pravico do [...] plačanega letnega dopusta“.

36 Sodba z dne 12. junija 2014, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755).

37 Prav tam, točka 22 in navedena sodna praksa.

38 Sodba z dne 12. junija 2014, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755, točki 27 in 28).

39 Sodba z dne 25. novembra 2010, *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, točka 80 in navedena sodna praksa).

40 Sodba z dne 12. junija 2014, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755).

41 Prav tam, točka 22.

42 Glej na primer člen 16 Listine in svobodo gospodarske pobude, člen 27 in pravico delavcev do informiranja in posvetovanja znotraj podjetja, člen 28 in pravico do kolektivnih pogajanj in ukrepov, člen 30 in varstvo v primeru neupravičene odpustitve, člen 34 in pravico do socialne varnosti in socialna pomoči.

52. Pravico do plačanega letnega dopusta iz člena 31(2) Listine je treba ob upoštevanju navedenega besedila, zavezujočega značaja pravice EU do plačanega letnega dopusta in njene vsebinske normativne vrednosti (podrobneje zgoraj v točkah od 33 do 40) razumeti kot „pravico“ po pravu EU in ne zgolj „načelo“⁴³ v smislu člena 52(5) Listine.⁴⁴ Člen 31(2) je, ne glede na možne posledice razlikovanja med „pravnicami“ in „načeli v pravu EU o temeljnih pravicah“⁴⁵, kot „pravica“ nedvomno v pomoč pri razlagi člena 7(1) in (2) Direktive 2003/88, ne glede na to, ali je subjekt, zoper katerega se uveljavlja Direktiva 2003/88, izraz države⁴⁶ ali zasebni subjekt. To pa neizogibno vpliva na razlago prava držav članic v skladu z Direktivo 2003/88.

53. Nedvomno besedilo člena 31(2) Listine je zato nadaljnji argument zoper tako razlago člena 7(1) Direktive 2003/88, po kateri bi bili delavci zavezani obrniti se na sodišče ali kateri koli drug organ, da bi prisilili delodajalce k *ustreznemu omogočanju* izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta, kar je drugače od obstoječe vloge sodišč pri odločanju o sporih, v katerih delavec izpodbija diskrecijo držav članic pri izvedbi člena 7(1) v zvezi s *pogoji* za upravičenost in dodelitev plačanega letnega dopusta (podrobneje glej spodaj točke od 71 do 75), ne glede na to, ali je tožena stranka izraz države ali oseba zasebnega sektorja. Sodišče je namreč posebej presodilo, da pravica do plačanega letnega dopusta „ne more biti ogrožena z nacionalnimi določbami o izključitvi ustanovitve [...] te pravice“.⁴⁷

54. Agent Komisije je na obravnavi zatrdil, da obveznost spoštovanja predpisov s področja zdravja in varnosti zavezuje bolj delodajalce kot delavce, ter pojasnil, da bi to – da bi delavec moral sprožiti sodni postopek, da bi uveljavljal plačan letni dopust – bilo podobno, kot da bi se od delavca zahtevalo, naj delodajalca pozove k zagotovitvi obrazne maske pri delu s strupenimi snovmi. Menim, da je to, da delodajalci ustrezno omogočijo izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta, dejansko element delovnega razmerja, ki ga ni treba pogojevati s sodno prisilo, in da bi bila taka zahteva neskladna z ustaljeno sodno prakso, saj obstoj pravice do plačanega letnega dopusta ne sme biti kakor koli pogojevan.⁴⁸

55. Poleg tega nasprotna razlaga delodajalcev ne bi zadostno odvrčala od kršenja člena 7 Direktive 2003/88,⁴⁹ še posebej ob upoštevanju majhnih zneskov v primerjavi s stroški sprožitve sodnih postopkov. V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča o enakem obravnavanju moških in žensk morajo biti pravna sredstva v pravu države članice za zagotavljanje izvrševanja upoštevnih direktiv

43 O razlikah glej sodbi z dne 15. januarja 2014, *Association de médiation sociale* (C-176/12, EU:C:2014:2), in z dne 22. maja 2014, *Glatzel* (C-356/12, EU:C:2014:350).

44 Sodišče je s sodbo z dne 24. januarja 2012, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33) potrdilo, da je člen 7 Direktive 2003/88 pomoč pri razlagi nacionalnega prava v horizontalnih sporih, ob upoštevanju omejitev, ne da bo posebej odločilo o tem, ali je člen 32(1) Listine pravica ali načelo. Glej *Lenaerts, K.*, „La solidarité ou le chapitre IV de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne“ (82) (2010), *Revue Trimestrielle des droits de l'homme*, str. 217.

45 Glej na primer *Gumundsdóttir, D.*, „A renewed emphasis on the Charter's distinction between rights and principles: is a doctrine of judicial restraint more appropriate?“, 52 *CMLRev* (2015) str. 685, str. 692, ki navaja da „se z načeli iz Listine ne zagotavljajo subjektivne pravice in zato tudi ne nove pravice, ki jih sicer v nacionalnem pravu ne bi bilo, niti se nanje ni mogoče sklicevati v sporu med posamezniki“. Podrobneje glej *von Danwitz, T.* in *Paraschas, K.*, „A fresh start for the Charter: Fundamental questions on the application of the European Charter of fundamental rights“, 35 (2012) *Fordham International Law Journal*, 1396; *Lenaerts, K.* in *Gutiérrez-Fons, J.*, „The Place of the Charter in the EU Constitutional Edifice“, v: *Peers et al.* (ur.), str. 1559. Glej tudi sklepne predloge generalnega pravobranilca N. Wahla v zadevi *Photovost* (C-470/12, EU:C:2013:844), ki je v točki 66 sklepnih predlogov navedel, da se sme na podlagi člena 52(5) Listine na načela sklicevati „samo pri razlagi in nadzoru zakonitosti zakonskih aktov Unije“.

46 Glej na primer nedavno sodbo z dne 7. julija 2016, *Ambisig* (C-46/15, EU:C:2016:530, točka 22 in navedena sodna praksa). Sodišče je presodilo, da čeprav v sporu med posamezniki ni mogoče razlagati skladnosti nacionalnega prava s členom 7 Direktive 2003/88, „bi se lahko stranka, ki je oškodovana zaradi neskladnosti nacionalnega prava s pravom Evropske unije, za povrnitev morebitne utrpljene škode kljub temu sklicevala na sodbo z dne 19. novembra 1991, *Francovich in drugi* (C-6/90 in C-9/90, EU:C:1991:428)“. Glej sodbo z dne 24. januarja 2012, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, točka 43).

47 Sodba z dne 20. januarja 2009, *Schultz-Hoff in drugi* (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 48).

48 Sodba z dne 24. januarja 2012, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, točka 18 in navedena sodna praksa).

49 Sodišče je v sodbi z dne 10. aprila 1984, *von Colson in Kamann* (C-14/83, EU:C:1984:153, točka 23), presodilo da morajo biti sankcije za izvajanje Direktive Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 187) „v svarilo“ zoper kršitve delodajalcev. V točki 24 je navedlo, da brez njih „ne bi bilo zadoščeno zahtevi po učinkovitem prenosu direktive“. Glej nedavne sklepne predloge generalnega pravobranilca P. Mengozzija v zadevi *Arjona Camacho* (C-407/14, EU:C:2015:534, točka 34).

zadostna za zagotovitev „dejanskega odvratilnega učinka“ zoper kršitve delodajalcev, Sodišče pa se je na to zahtevo oprlo v več horizontalnih sporih.⁵⁰ Enako mora zagotovo veljati za člen 7 Direktive 2003/88, še posebej ob upoštevanju velikega normativnega pomena pravice do plačanega letnega dopusta, kot se odraža v členu 31 Listine.

56. Treba pa je ustrezno upoštevati obstoječo omejitev v sodni praksi Sodišča glede horizontalnega učinkovanja direktiv v zasebnopravnih sporih. Sodišče je v sodbi z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), v zadevi, ki se je tudi nanašala na pravice delavcev in socialno pravo, ponovilo:

„Sodišče je res razsodilo, da je načelo skladne razlage nacionalnega prava nekoliko omejeno. Tako je obveznost nacionalnega sodišča, da se pri razlagi in uporabi upoštevnih pravil nacionalnega prava sklicuje na pravo Unije, omejena s splošnimi pravnimi načeli in ne more biti podlaga za razlago nacionalnega prava *contra legem* [...].

V tem okviru je treba pojasniti, da obveznost skladne razlage vključuje obveznost nacionalnih sodišč, da po potrebi spremenijo ustaljeno sodno prakso, če ta temelji na razlagi nacionalnega prava, ki ni združljiva s cilji direktive [...].“⁵¹

57. V predložitvenem sklepu je navedeno, da če je analiza Employment Tribunal pravilna (na podlagi katere je treba C. Kingu prisoditi „Nadomestilo plače za letni dopust 3“), potem je člena 13(9) in 14 Working Time Regulations mogoče razlagati skladno z načelom Marleasing o direktivam naklonjeni razlagi prava držav članic, da bi se tako dal polni učinek sodbi v zadevi Schultz-Hoff in drugi. Predstavniki družbe SWWL je na obravnavi dodatno navedel, da je bila na voljo „skladna“ razlaga prava Združenega kraljestva s pravom EU, dokler nacionalno sodišče ni presodilo drugače, česar pa Court of Appeal ni storilo. Zato razlaga člena 7(1) Direktive 2003/88, ki jo zagovarjam, ne vodi v razlago nacionalnega prava *contra legem*,⁵² in Sodišče o tem ni bilo niti vprašano. Na podlagi predložitvene odločbe pomeni kvečjemu to, da bo takšna razlaga člena 7(1) Direktive 2003/88, ki bo zahtevala od delodajalcev, da zagotovijo ustrezno omogočanje izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta, učinkovala tako, da bo ta določba posredno vplivala na horizontalni spor, kar je po sodni praksi Sodišča dopustno.⁵³ Kot je navedla generalna pravobranilka, „pri razlagi v skladu z direktivo posameznikom ne nalaga dolžnosti direktiva, temveč nacionalno pravo, ki se uporablja v skladu z direktivo“. ⁵⁴

50 Glej na primer sodbe z dne 10. aprila 1984, von Colson in Kamann (C-14/83, EU:C:1984:153); z dne 22. aprila 1997, Draehmpaehl (C-180/95, EU:C:1997:208), in z dne 17. decembra 2015, Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:831).

51 Točki 32 in 33.

52 Glej sodbo z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, točka 32).

53 Glej sklepne predloge generalnega pravobranilca Y. Bota v zadevi DI (C-441/14, EU:C:2015:776, točka 41). Glej tudi sklepne predloge generalne pravobranilke J. Kokott v zadevi Hutchison 3 G in drugi (C-369/04, EU:C:2007:523, točki 147 in 148).

54 Glej sklepne predloge generalne pravobranilke J. Kokott v zadevi Hutchison 3 G in drugi (C-369/04, EU:C:2006:523, točka 148).

58. Zato mi ni treba presojudati o tem, ali je pravica do plačanega letnega dopusta iz člena 31(2) Listine splošno pravno načelo glede na konkretno besedilo v Direktivi 2003/88,⁵⁵ tako da je del splošnega načela prava EU o prepovedi diskriminacije na podlagi starosti,⁵⁶ ki je v členu 21 Listine varovano kot eno od splošnih načel, ki jih posameznik lahko neposredno uveljavlja zoper drugega, celo če na nacionalni ravni obstajajo *contra legem* ovire za to.⁵⁷

3. Protokol (št. 30) o uporabi Listine Evropske unije o temeljnih pravicah na Poljskem in v Združenem kraljestvu

59. Nazadnje, moja predlagana rešitev je znotraj okvira Protokola (št. 30) o uporabi Listine Evropske unije o temeljnih pravicah na Poljskem in v Združenem kraljestvu (v nadaljevanju: Protokol), in sicer na podlagi besedila Protokola in sodne prakse Sodišča. Normativni del Protokola določa:

„Člen 1

1. Listina ne širi pristojnosti Sodišča Evropske unije ali sodišč Poljske oziroma Združenega kraljestva za razsojanje glede združljivosti zakonov in drugih predpisov, prakse ali upravnih ukrepov Poljske ali Združenega kraljestva s temeljnimi pravicami, svoboščinami in načeli, ki so z Listino potrjeni.

2. Zlasti pa – in da bi izključili vsakršen dvom – nobena določba naslova IV Listine ne ustvarja iztožljivih pravic v razmerju do Poljske ali do Združenega kraljestva, razen če nista Poljska ali Združeno kraljestvo predvidela takšnih pravic v svoji nacionalni zakonodaji.

Člen 2

Če se posamezna določba Listine nanaša na nacionalno prakso in pravo, se v razmerju do Poljske ali do Združenega kraljestva uporablja le v obsegu, v katerem so pravice in načela iz Listine priznani v pravu ali praksi Poljske ali Združenega kraljestva.“

60. Nesporno je pravica do plačanega letnega dopusta v pravu Združenega kraljestva v celoti zagotovljena, zato so omejitve iz člena 1(2) izpolnjene. Poleg tega moja predlagana rešitev v skladu s členom 1(1) Protokola ne pomeni širitve pristojnosti ali obveznosti niti Sodišča niti sodišč Združenega kraljestva, kakršne so bile ob podpisu Lizbonske pogodbe, ker je bila „zmožnost“ sodišč države članice za razlago nacionalnega prava skladno z direktivami EU vzpostavljena leta 1990 s sodbo *Marleasing*.⁵⁸

55 Glej sklepne predloge generalnega pravobranilca Y. Bota v zadevi DI (C-441/14, EU:C:2015:776, točka 50).

56 Glej sodbe z dne 22. novembra 2005, *Mangold Helm* (C-144/04, EU:C:2005:709); z dne 19. januarja 2010, *Kücükdeveci* (C-555/07, EU:C:2010:21), in z dne 19. aprila 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278). Splošno glej na primer Mazák, J. in Moser, M., „Adjudication by Reference to General Principles of EU Law: A Second Look at the Mangold Case-Law“, v: Adams, M. *et al.* (ur.), *Judging Europe's Judges* (Hart Publishing, Oxford, 2013), str. 61. Opažam, da je generalni pravobranilec P. Mengozzi v točki 59 sklepnih predlogov v zadevi *Fenoll* (C-316/13, EU:C:2014:1753) podal stališče, da se na pravico do plačanega letnega dopusta ne bi bilo mogoče sklicevati „[...] kot na splošno načelo prava Unije, s katerim bi v skladu s sodbama *Mangold* in *Kücükdeveci* lahko utemeljili obveznost nacionalnega sodišča, da ne uporabi nobene nacionalne določbe, ki je v nasprotju z zadevnim načelom“. Glej tudi sklepne predloge generalne pravobranilke V. Trstenjak v zadevi *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2011:559, točka 142).

57 Splošno glej Frantziou, E., „The Horizontal Effect of the Charter of Fundamental Rights of the European Union: Rediscovering the Reasons for Horizontality“, 21 (2015) *European Law Journal* 657; Seifert, A., „L'effet horizontal des droits fondamentaux: quelques réflexions de droit européen et de droit comparé“ (2012), 48, *Revue trimestrielle de droit européen* 801; Safjan, M. in Miklaszewicz, P., „Horizontal Effect of the General Principles of EU law in the sphere of private law“ (2010) 18 *European Review of Private Law*, 475.

58 Sodba z dne 13. novembra 1990, *Marleasing Comercial Internacional de Alimentación* (C-106/89, EU:C:1990:395). V zvezi s tem izpostavljam stališča House of Commons European Scrutiny Committee, „European Union Intergovernmental Conference: Government Responses to the Committee's Thirty-Fifth Report of Session 2006-07 and the Committee's Third Report of Session 2007-08,“ First Special Report of Session 2007-2008, HC 179, objavljeno 17. decembra 2007, točka 38, str. 16. „Jasno je, da se vlada strinja s tem, da bo Listina pravno zavezujoča, izjavila pa je tudi, da Protokol ni opt-out (možnost izstopa). Ker Protokol učinkuje ob upoštevanju obveznosti Združenega kraljestva po Pogodbah, dvomimo da Protokol učinkuje tako, da sodišča te države ne bodo zavezana z razlago pravnih aktov EU s strani Sodišča EU na podlagi Listine.“

61. Sodišče je v zvezi z razlago pravic, ki so obstajale ob uveljavitvi Lizbonske pogodbe, v sodbi N. S. in drugi presodilo, da „člen 1(1) Protokola (št. 30) pojasnjuje člen 51 Listine v zvezi s področjem uporabe Listine in njegov cilj ni Republiko Poljsko in Združeno kraljestvo oprostiti obveznosti, da spoštujeta določbe Listine, in sodišču ene od teh držav članic prepričati, da zagotavlja spoštovanje teh določb“. ⁵⁹

62. Zato moja predlagana rešitev, tudi če bi člen 1(2) nasprotoval nastanku iztožljivih pravic horizontalno med posamezniki v zvezi z Naslovom IV Listine (ki zajema člen 31) in preprečeval izpeljavo novih pravic iz katere koli določbe Naslova IV, ⁶⁰ ne zajema nobenega od navedenih primerov.

63. Nazadnje, člen 2 Protokola je za postopek v glavni stvari neupoštevten, ker se uporablja samo, „[č]e se posamezna določba Listine nanaša na nacionalno prakso in pravo“. Kot je bilo navedeno zgoraj, člen 31 Listine drugače od več drugih določb Listine ⁶¹ ni pogojen s sklicevanjem na nacionalno pravo in prakso.

D. Predlagani odgovori na vprašanja za predhodno odločanje

4. Vprašanja od drugega do petega

64. Opredelil sem vsebino pravice do plačanega letnega dopusta iz člena 7(1) Direktive 2003/88, kakor se razlaga ob upoštevanju člena 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in mednarodnih instrumentov, pri katerih so sodelovale države članice. Ta pregled pokaže, da je pravica do plačanega dopusta imperativna ter da ni naslovljena izključno na države. Opredelil sem tudi okvir za opiranje na člen 7(2) Direktive 2003/88 kot pravno sredstvo takrat, kadar delodajalec ustrezno ne omogoči delavcu izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta (za celotno delovno razmerje ali njegov del), in obravnaval pravne omejitve učinkovanja direktiv in Listine EU v horizontalnih sporih med dvema zasebnima subjektoma. Ker so vprašanja od drugega do petega neposredno povezana s členom 7(2) Direktive 2003/88, bom nanje odgovoril pred obravnavanjem prvega vprašanja. Drugo vprašanje bom obravnaval ločeno od vprašanj od tretjega do petega.

a) Drugo vprašanje

65. Nacionalno predložitveno sodišče z drugim vprašanjem sprašuje, ali lahko delavec, kakršen je C. King, zatrjuje, da ne more izvrševati pravice do plačanega letnega dopusta, če letnega dopusta, do katerega je upravičen v upoštevnem letu, ni izrabil, ker mu delodajalec noče plačati nobenega izrabljenega dopusta? Z drugim vprašanjem se tudi sprašuje, ali se pravica prenese naprej, dokler delavec nima možnosti za njeno izvršitev.

66. Pomembno je ugotoviti, da je zadeva v glavni stvari to, kar sam imenujem „zadeva v zvezi s prenehanjem“, v kateri tožnik na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 zahteva denarno nadomestilo za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja. ⁶² To pomeni, da se za položaj C. Kinga uporabljajo tista pomembna načela iz sodbe Sodišča Bollacke, ki so bila podrobneje povzeta zgoraj v točki 48, kot tudi določba člena 7(2) Direktive 2003/88, da „[m]inimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja“ (moj poudarek).

⁵⁹ Sodba z dne 21. decembra 2011, C-411/10 in C-493/10, EU:C:2011:865, točka 120.

⁶⁰ Glej sklepne predloge generalne pravobranilke V. Trstenjak v zadevi N. S. in drugi (C-411/10 in C-493/10, EU:C:2011:611, točka 173, v kateri je naveden House of Lords, European Union Committee, The Treaty of Lisbon: an impact assessment, Volume I: Report (10th Report of Session 2007-2008), <http://www.parliament.the-stationery-office.co.uk/pa/ld200708/ldselect/lddeucom/62/62>, točka 5.103(b).

⁶¹ Opomba 42 zgoraj.

⁶² Razlika med členom 7(1) in (2) je včasih zamegljena, pa vendar pomembna. Glej sklepne predloge generalne pravobranilke V. Trstenjak v zadevi KHS (C-214/10, EU:C:2011:465, točka 35).

67. Sodišče je v zadevi Maschek obravnavalo okoliščine, v katerih je avstrijsko pravo prepovedovalo denarno nadomestilo za neizrabljen letni dopust, če se je javni uslužbenec upokojil na lastno prošnjo. Sodišče je spomnilo na svojo ustaljeno sodno prakso, po kateri člen 7(2) Direktive 2003/88 določa, da ima delavec pravico do denarnega nadomestila, da se prepereči, da bi se zaradi nemožnosti – ker je delovno razmerje prenehalo – vzeti plačan letni dopust delavcu onemogočilo vsakršno koriščenje te pravice, čeprav v denarni obliki.⁶³ Sodišče je nato dodalo:

„Prav tako je treba poudariti, da člen 7(2) Direktive 2003/88, kot ga razlaga Sodišče, za nastanek pravice do denarnega nadomestila ne določa nobenega drugega pogoja kot tega, da delovno razmerje preneha in da delavec ni izrabil celotnega plačanega letnega dopusta, do katerega je bil upravičen na dan prenehanja delovnega razmerja [...].

V skladu s členom 7(2) Direktive 2003/88 iz tega sledi, da ima delavec, ki ni mogel izkoristiti vseh pravic do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja, pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust. S tega vidika razlog za prenehanje delovnega razmerja ni pomemben.“⁶⁴

68. Zato se ne strinjam, da je denarno nadomestilo namenjeno samo temu, da se delavcu po prenehanju delovnega razmerja omogoči plačan počitek, preden vstopi v novo delovno razmerje.⁶⁵ Pravzaprav je njegov osnovni namen, da se denarno nadomesti neizrabljeni plačani dopust, ki je obstajal ob prenehanju delovnega razmerja, zato, da se delavcu ne bi onemogočilo vsakršno koriščenje te pravice.⁶⁶ Pri tem je treba upoštevati samo s pravom EU skladne omejitve držav članic v zvezi s členom 7(2) Direktive 2003/88, tako da pogoji držav članic za izvrševanje člena 7(2) Direktive 2003/88 z ničimer ne pogojujejo obstoja pravice do plačanega letnega dopusta.⁶⁷

69. Sodišče je potrdilo, da po poteku določenih obdobij letni dopust za delavca ne učinkuje več pozitivno kot čas počitka, zato lahko države članice določijo referenčna in prenosna obdobja, po poteku katerih pravica do plačanega letnega dopusta preneha v skladu s členom 7(1) Direktive 2003/88 (v nadaljevanju: načelo poteka).⁶⁸ Moja predlagana rešitev v obravnavani zadevi nikakor ne posega v ta del sodne prakse Sodišča.⁶⁹

70. To pa zato, ker je Sodišče načelno sprejelo – čeprav z omejitvami – da je „vprašanje prenosa dopusta in torej določitve obdobja, v katerem ima lahko delavec, ki v referenčnem obdobju ni mogel izrabiti plačanega letnega dopusta, še pravico do navedenega letnega dopusta, odvisno od pogojev za izvrševanje in uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta in ga torej ureja nacionalna zakonodaja in/ali praksa“.⁷⁰

71. V postopku v glavni stvari pa je dejanski okvir povsem drugačen.

63 Sodba z dne 20. julija 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, točka 26 in navedena sodna praksa).

64 Prav tam (točki 27 in 28 ter navedena sodna praksa).

65 Glej sklepne predloge generalne pravobranilke V. Trstenjak v zadevi Stringer in drugi (C-520/06, EU:C:2008:38, točka 85).

66 Sodba z dne 20. julija 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, točka 26 in navedena sodna praksa).

67 Glej sodbo z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, točka 18 in navedena sodna praksa).

68 Sodbe z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, točka 33); z dne 3. maja 2012, Neidel (C-337/10, 2012:263, točka 39), in z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, točka 22).

69 Na primer odločba ustavnega sodišča Bolgarije št. 12 z dne 11. novembra 2010.

70 Sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 34. Glej tudi točko 35).

72. Vse sodbe v zvezi z načelom poteka spadajo na področje diskrecije držav članic in se običajno nanašajo na obseg, v katerem lahko države članice predpišejo omejitve – kakršna je določena oblika časovnega praga za koriščenje dopusta glede na konkretno obdobje dopusta – ali pogoje denarnega nadomestila za plačani dopust, ki ni bil izkoriščen,⁷¹ *katerega izvrševanje je delodajalec dejansko sploh omogočil*. Enake dejanske okoliščine so bile podlaga tudi za zadeve, v katerih je nastal spor o pogojih plačila letnega dopusta „med trajanjem delovnega razmerja“,⁷² zato se zanje uporablja člen 7(1) Direktive 2003/88, in ne člen 7(2).⁷³

73. Zato če pravo države članice delodajalcem dopuščajo, da delavcem onemogočajo izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta in delavcem prepuščajo zagotovitev te možnosti s sodnimi postopki ali kakšno drugo obliko ukrepanja, bi to presegalo diskrecijo držav članic pri izvedbi pravice do plačanega letnega dopusta in pomeni pogojevanje obstoja pravice.⁷⁴

74. Zato kljub temu, da se je razprava v sporu med družbo SWWL in C. Kingom večinoma opirala na pogoj iz sodbe Schultz-Hoff, da se pravica do plačanega letnega dopusta lahko ob koncu leta, na katero se dopust nanaša, ali obdobja za prenos izgubi samo, če je imel delavec „dejansko možnost izvršiti pravico, ki mu je podeljena z direktivo“,⁷⁵ nisem prepričan, da so te sodbe upoštevne za zadevo v glavni stvari.

75. Na podlagi navedenega menim, da Sodišču ni treba upoštevati svoje ustaljene sodne prakse o časovnih in drugih omejitvah izvrševanja plačanega letnega dopusta v državah članicah in da k zadevnemu problemu pristopi tako, da preuči to vprašanje: ali kar koli preprečuje delavcu, kot je C. King, da se opre na besedilo člena 7(2) Direktive 2003/88, kakor ga razlaga Sodišče, da bi si zagotovil denarno nadomestilo za neizrabljen dopust, če mu delodajalec v nasprotju s členom 7(1) Direktive 2003/88 ni ustrezno omogočil izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta, ali če je bila taka možnost zagotovljena zgolj polovico delovnega razmerja? Na podlagi podrobnejše analize se zdi, da bi bilo treba na to vprašanje odgovoriti nikalno.

76. Podredno bi se strinjal z utemeljitvami C. Kinga ob podpori Komisije, da C. King ni imel možnosti za izvršitev plačanega letnega dopusta v smislu sodne prakse Sodišča, vendar zato, ker mu delodajalec tega izvrševanja do leta 2008 ali na splošno (glej spodaj točke od 84 do 86) ni ustrezno omogočal. Ta pristop pa je manj skladen z ustaljeno sodno prakso, tako iz zgoraj navedenih razlogov kot zaradi tega, ker Sodišče, odkar je prvič presodilo, da morajo imeti delavci možnost za izvršitev pravice po direktivi, preden na podlagi prava države članice izgubijo pravico do plačanega dopusta,⁷⁶ še ni odločalo onkraj zadev, v katerih je bil delavec odsoten zaradi bolezni. Sodišče je šlo tako daleč, da je presodilo, da je delavec, kadar „ni telesno ali duševno omejen zaradi bolezni, v drugačnem položaju, kot če zaradi zdravstvenega stanja ne bi bil zmožen za delo“.⁷⁷

77. Ne glede na to pa se strinjam, da je z analizo na podlagi običajnega pomena možno sklepati, da delavec nima možnosti za izvršitev pravice do plačanega letnega dopusta po Direktivi 2003/88 v obdobjih, v katerih mu delodajalec ustrezno ne omogoči izvrševanja te pravice, tako da je uporabo omejitev tega izvrševanja, ki bi drugače spadale znotraj diskrecijskega okvira, ki ga državam članicam daje člen 7(1) Direktive 2003/88, treba nujno zavrtni.

71 Na primer sodbe z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18) (časovna omejitev); z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761) (časovna omejitev), in z dne 20. julija 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576) (pogoj glede prostovoljnega upokojevanja).

72 Glej na primer sodbo z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33) minimalen trajanje zaposlitve, preden se dopust pridobi); sklep z dne 21. februarja 2013, Maestre Garcia (C-194/12, EU:C:2013:102) (človeški viri in organizacijski vidiki omejevanja plačanega dopusta), in sodbo z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502) (dopust za okrevanje, ki izčrpa plačani dopust).

73 Sklep z dne 21. februarja 2013, Maestre Garcia (C-194/12, EU:C:2013:12, točka 29).

74 Točka 34 zgoraj.

75 Sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 43).

76 Prav tam.

77 Sodba z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin (C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 29).

78. Na drugo vprašanje bi bilo treba zato odgovoriti, da delavec lahko, če ne izrabi celotnega ali dela letnega dopusta, do katerega je upravičen v letu, v katerem bi moral uresničiti svoje pravice do dopusta, kadar bi to storil, če delodajalec ne bi zavračal plačila za kakršen koli čas izrabljenega dopusta, trdi, da ne more uresničevati svoje pravice do plačanega dopusta, tako da se ta pravica prenaša naprej, dokler nima možnosti, da jo uresniči.

5. Odgovori na vprašanja od tretjega do petega

79. Z vprašanji od tretjega do petega, na katera bi bilo treba odgovoriti skupaj, se sprašuje, ali je mogoče plačani dopust neomejeno prenašati. Kakšno – če sploh – naj bi bilo obdobje za prenos, če ni zakonske ali pogodbene določbe, ki bi opredeljevala obdobje prenosa dopusta, ter ali je v tem primeru sodišče dolžno določiti obdobje? Če je odgovor na predhodno vprašanje pritrdilen, ali je obdobje osemnajstih mesecev po koncu referenčnega leta, v katerem je bil dopust pridobljen, skladno s pravico do plačanega dopusta iz člena 7 Direktive 2003/88?

80. Na ta vprašanja je mogoče odgovoriti na kratko.

81. Delavec ima na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 ob prenehanju delovnega razmerja pravico do denarnega nadomestila za neizrabljeni plačani letni dopust do takrat, ko mu je delodajalec ustrezno omogočil izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta. Šele na tej točki lahko začnejo veljati začasne in druge omejitve izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta, ki bi jih določile države članice, pri čemer morajo te omejitve biti znotraj diskrecijskega okvira držav članic po členu 7(1) Direktive 2003/88 ter morajo tudi sicer biti v skladu s pravom EU. Če izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta nikoli ni bilo ustrezno omogočeno, mora na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 nadomestilo zajeti celoten čas zaposlitve do prenehanja delovnega razmerja.

82. V predložitveni odločbi je kot dopustna omejitev izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta predlagana omejitev obdobja prenosa, in sicer 18 mesecev po koncu referenčnega leta, v katerem je bil dopust pridobljen.

83. Kot kaže, je ta predlog navdihnjen s členom 9(1) Konvencije MOD št. 132 iz leta 1970 o plačanem letnem dopustu. Vendar ta določba – tako kot sodna praksa Sodišča o načelu poteka – temelji na tem, da je izvrševanje plačanega letnega dopusta v delovnem razmerju sploh ustrezno omogočeno. Člen 9(1) Konvencije MOD št. 132 iz leta 1970 je zato neupošteven za dejansko stanje v zadevi v glavni stvari.

84. Pravni zastopnik družbe SWWL je na obravnavi dejal, da v pogodbenih pogojih C. Kinga ni bilo navedeno nič o vprašanju plačanega letnega dopusta. To neizogibno pomeni, da družba SWWL ni ustrezno omogočala izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta. Ugotavljam, da je družba SWWL na obravnavi priznala, da je C. King delavec in da je imel ves čas delovnega razmerja pravico do plačanega letnega dopusta.

85. Vendar družba SWWL trdi tudi, da je leta 2008 C. Kingu ponudila pogodbo o zaposlitvi, in njen zastopnik je na obravnavi navedel, da je le-ta zajemala pravico do plačanega letnega dopusta. Če je s tem nastala ustrezna možnost za izvrševanje pravice do letnega dopusta – o čemer mora odločiti nacionalno predložitveno sodišče – bi bilo treba v skladu s členom 7(2) Direktive 2003/88 denarno nadomestilo za neizrabljeni plačani dopust izplačati od začetka zaposlitve C. Kinga junija 1999 do tistega datuma leta 2008, ko mu je bila ponujena pogodba o zaposlitvi z ustrezno možnostjo izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta. Šele takrat bi se lahko uporabile kakršne koli omejitve – ki bi jih določilo pravo Združenega kraljestva in ki bi morale biti v skladu s členom 7(1) Direktive 2003/88 in pravom EU širše – izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta.

86. Če pa ta ponudba take možnosti ni zajemala, na primer v obliki dovolj natančne pogodbene določbe o izvrševanju plačanega letnega dopusta, potem bi moralo denarno nadomestilo v skladu s členom 7(2) Direktive 2003/88 seveda zajemati celotno trajanje delovnega razmerja od začetka junija 1999 do prenehanja 6. oktobra 2012.

87. Na vprašanja od tretjega do petega bi bilo treba odgovoriti tako:

„Delavec ima na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 ob prenehanju delovnega razmerja pravico do denarnega nadomestila za neizrabljeni plačani letni dopust do takrat, ko mu je delodajalec omogočil ustrezno izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta. Šele na tej točki lahko začnejo veljati začasne in druge omejitve izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta, ki bi jih določile države članice, pri čemer morajo te omejitve biti znotraj diskrecijskega okvira držav članic po členu 7(1) Direktive 2003/88 ter morajo tudi sicer biti v skladu s pravom EU. Če izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta nikoli ni bilo ustrezno omogočeno, mora na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 nadomestilo zajeti celoten čas zaposlitve do prenehanja delovnega razmerja. V okoliščinah postopka v glavni stvari omejitve obdobja za prenos na osemnajst mesecev po koncu referenčnega leta, v katerem je bil dopust pridobljen, ni skladno s členom 7 Direktive 2003/88.“

6. Odgovor na prvo vprašanje

88. Nacionalno predložitveno sodišče s prvim vprašanjem sprašuje, ali je, če obstaja spor med delavcem in delodajalcem o tem, ali je delavec upravičen do plačanega letnega dopusta v skladu s členom 7 Direktive 2003/88, to, da mora delavec najprej izrabiti dopust in lahko šele nato izve, ali je upravičen do plačila tega dopusta, v skladu s pravom EU, zlasti z načelom učinkovitega pravnega sredstva?

89. Ker sem predlagal, da bi, če se od delavcev zahteva, da kakor koli ukrepajo – s sprožitvijo sodnega postopka ali kako drugače – in si tako zagotovijo ustrezno možnost za izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta, to pomenilo nezakonito pogojevanje obstoja te pravice,⁷⁸ bi bilo treba na prvo vprašanje odgovoriti samo, če se Sodišče ne bi strinjalo z mojim odgovorom na vprašanja od drugega do petega. To pa zato, ker če se od delavca zahteva, da izrabi dopust, preden lahko izve, ali bo za to plačan, prav tako pomeni, da se od delavca, in ne od delodajalca, zahteva ukrepanje zaradi zagotovitve te možnosti.

90. Vsekakor pa iz razlogov v nadaljevanju predlagam nikalen odgovor na prvo vprašanje.

91. Prvič, v sodni praksi Sodišča je že dalj časa ustaljeno, da sta pravica do letnega dopusta in plačilo v zvezi s tem v Direktivi 2003/88 obravnavana kot dva vidika ene pravice.⁷⁹ Sodišče je presodilo, da je s členom 7(1) Direktive 2003/88 nezdržljivo ravnanje, ki povzroči „resno nevarnost, da delavec ne bi izkoristil letnega dopusta“,⁸⁰ To ravnanje zajema ekonomske pogoje za trajanje dopusta, ki niso primerljivi s tistimi v zvezi z izvrševanjem zaposlitve delavcev, kot na primer kadar se za čas dopusta izplača samo osnovna plača brez provizije.⁸¹ Kot je izpostavila generalna pravobranilka, je treba „zagotoviti, da delavcu ne nastanejo škodljive posledice zaradi izkoriščanja pravice do letnega dopusta“.⁸²

78 Sodba z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, točki 18 in 19 ter navedena sodna praksa).

79 Sodbe z dne 16. marca 2006, Robinson-Steele in drugi (C-131/04 in C-257/04, EU:C:2006:177 točka 58); z dne 22. maja 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, točka 17 in navedena sodna praksa), in z dne 12. februarja 2015, Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86, točka 67).

80 Sodba z dne 15. septembra 2011, Williams in drugi (C-155/10, EU:C:2011:588, točka 21).

81 Sodba z dne 22. maja 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, točka 24).

82 Sklepni predlogi generalne pravobranilke V. Trstenjak v zadevi Williams in drugi (C-155/10, EU:C:2011:403, točka 51).

92. Zdi se nesporno, da bi bil delavec odvrnjen od izvršitve svoje pravice do plačanega letnega dopusta, če bi ga moral najprej izrabiti brez vsakršnega plačila, šele pozneje pa bi lahko izvedel, da je upravičen do plačanega dopusta. Tak položaj ne bi bil skladen s polnim učinkom člena 7(1) Direktive 2003/88 in tem, kako Sodišče razlaga to določbo, in sicer da „se mora med letnim dopustom [...] plačevanje ohraniti in, drugače povedano, da mora delavec za to obdobje počitka prejeti običajno plačo“.⁸³ To pomeni, da je v pravico do plačanega letnega dopusta vgrajena istočasnost.

93. Drugič, zavezovanje delavca k izrabi neplačanega dopusta, preden bi izvedel, ali bi moral biti zanj plačan, je neskladno tudi z obveznostjo, ki sem jo opisal zgoraj v točki 55 in po kateri morajo države članice zagotoviti pravna sredstva za izvrševanje člena 7 Direktive 2003/88, s katerimi se delodajalci dejansko odvrtaajo od kršitev. Zaradi take zahteve je pravico do plačanega letnega dopusta pretirano težko izvršiti, ker kot kaže s položajem te določbe v celotnem postopku, poteku postopka in njegovih posebnosti⁸⁴ ni mogoče upravičiti takega oviranja izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta. Prav tako to kot kaže ni potrebno ob upoštevanju varstva pravice do obrambe in pravne varnosti.⁸⁵

94. Tretjič, kakršno koli ločevanje pravice do dopusta in pravice do plačila zanj v pravu Združenega kraljestva bi pomenilo, da je pravno sredstvo, ki ga zagotavlja pravo Združenega kraljestva, lahko pretirano zapleteno in zaradi tega povzroča kršitev člena 47 Listine.⁸⁶

95. Na vprašanje 1 je treba zato odgovoriti, da če obstaja spor med delavcem in delodajalcem o tem, ali je delavec upravičen do plačanega letnega dopusta v skladu s členom 7 Direktive 2003/88, je dejstvo, da mora delavec najprej izrabiti dopust in lahko šele nato izve, ali je upravičen do plačila tega dopusta, v neskladju s pravom EU, zlasti z načelom učinkovitega pravnega sredstva.

E. Sklepne ugotovitve

96. Zavedam se, da bi moji predlagani odgovori na vprašanja za predhodno odločanje od delodajalcev namesto od delavcev zahtevali, da ukrenejo vse potrebno za ugotovitev, ali morajo ustrezno omogočiti izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta, bodisi tako, da pridobijo pravni nasvet, se posvetujejo z upoštevničimi sindikati ali zaprosijo za mnenje organov držav članic, pristojnih za izvrševanje delovnega prava. Če delodajalec ne ukrepa na tak način, tvega plačilo denarnega nadomestila za neplačani dopust ob prenehanju delovnega razmerja. Vendar je to skladno z zagotavljanjem polnega učinka pravice do plačanega letnega dopusta, ki je temeljna pravica velikega normativnega pomena v pravu držav članic, pravu EU in mednarodnem pravu, prav tako pa tudi s praktičnim položajem delavca kot šibkejše stranke v delovnem razmerju, kakor je bilo potrjeno v sodni praksi Sodišča.⁸⁷

97. Hkrati zagotavljanje možnosti delavcem, ki so v takšnem položaju kot C. King, da se oprejo na člen 7(2) Direktive 2003/88 ob prenehanju delovnega razmerja, nikakor ne odpira priložnosti za to, da bi delavci nakopičili denarno nadomestilo za dopust, kar je v nasprotju z namenom člena 7 Direktive 2003/88, da se zagotovi dejanski počitek zaradi učinkovite zaščite varnosti in zdravja.⁸⁸ To pa zato, ker

83 Sodba z dne 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, točka 50 in navedena sodna praksa).

84 Sodba z dne 20. oktobra 2016, Danqua (C-429/15, EU:C:2016: 789, točka 42 in navedena sodna praksa).

85 Prav tam. Glej nedavno sodbo z dne 8. marca 2017, Euro Park Service (C-14/16, EU:C:2017:177, točke od 36 do 39).

86 Glej na primer sklepne predloge generalnega pravobranilca N. Jääskinen v zadevi Tarsia (C-69/14, EU:C:2015:269, točke od 34 do 43). O razliki med pravico do učinkovitega sodnega varstva in pravico do učinkovitega pravnega sredstva glej Prechal, S., „Redefining the Relationship between ‚Rewe-effectiveness‘ and Effective Judicial Protection“ 4 (2011) Review of European Administrative Law 31. Splošno v zvezi s členom 47 glej Prechal, S., „The Court of Justice and Effective Judicial Protection: What Has the Charter Changed?“, v: Paulussen, C. (ur.), Fundamental Rights in International and European Law (2016, Asser Press), str. 143.

87 Sodba z dne 25. novembra 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, točka 80). Ugotavljam, da je tudi pojem „delavec“ v smislu člena 7 Direktive 2003/88 zelo razdelan. Glej na primer sodbo z dne 26. marca 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200).

88 Na primer sodba z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761 točke od 29 do 34). Sklep z dne 21. februarja 2013, Maestre García (C-194/12, EU:C:2013:102, točka 28 in navedena sodna praksa).

ko delodajalec ustrezno omogoči izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta, delavec postane odgovoren za izvršitev.⁸⁹ Povedano drugače, na tej točki je delavcu dana možnost izkoristiti pravico do plačanega letnega dopusta v smislu sodbe v zadevi Schultz-Hoff, če niso podane druge okoliščine, ki jih je Sodišče v sodni praksi določilo kot oviro za izvršitev pravice, na primer bolezni.

V. Predlog

98. Sodišču zato predlagam, naj na vprašanja za predhodno odločanje, ki jih je vložilo Court of Appeal of England and Wales, odgovori tako:

1. Če obstaja spor med delavcem in delodajalcem o tem, ali je delavec upravičen do plačanega letnega dopusta v skladu s členom 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, je to, da mora delavec najprej izrabiti dopust in lahko šele nato izve, ali je upravičen do plačila tega dopusta, v neskladju s pravom EU, zlasti z načelom učinkovitega pravnega sredstva.

2. Delavec lahko, če ne izrabi celotnega ali dela letnega dopusta, do katerega je upravičen v letu, v katerem bi moral uresničiti svoje pravice do dopusta, kadar bi to storil, če delodajalec ne bi zavračal plačila za kakršen koli čas izrabljenega dopusta, trdi, da ne more uresničevati svoje pravice do plačanega dopusta, tako da se ta pravica prenaša naprej, dokler nima možnosti, da jo uresniči.

3. Delavec ima na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 ob prenehanju delovnega razmerja pravico do denarnega nadomestila za neizrabljeni plačani letni dopust do takrat, ko mu je delodajalec omogočil ustrezno izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta. Šele na tej točki lahko začnejo veljati začasne in druge omejitve izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta, ki bi jih določile države članice, pri čemer morajo biti te omejitve znotraj diskrecijskega okvira držav članic po členu 7(1) Direktive 2003/88 ter morajo biti tudi sicer v skladu s pravom EU. Če izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta nikoli ni bilo ustrezno omogočeno, mora na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 nadomestilo zajeti celoten čas zaposlitve do prenehanja delovnega razmerja. V okoliščinah postopka v glavni stvari omejitve obdobja za prenos na osemnajst mesecev po koncu referenčnega leta, v katerem je bil dopust pridobljen, ni skladno s členom 7 Direktive 2003/88.

⁸⁹ Ugotavljam, da kadar se je Sodišče izreklo zoper ukrepe držav članic, s katerimi bi se delavci spodbujali k nadomestitvi dejanske izrabe dopusta s finančnim nadomestilom, je to storilo v okviru, v katerem bilo določeno, da bo delodajalec omogočal izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta. Glej na primer sodbo z dne 6. aprila 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244).