



## Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA  
YVESA BOTA,  
predstavljeni 29. maja 2018<sup>1</sup>

**Zadeva C-619/16**

**Sebastian W. Kreuziger  
proti  
Land Berlin**

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,  
ki ga je vložilo Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (višje upravno sodišče dežele  
Berlin-Brandenburg, Nemčija))

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Organizacija delovnega časa – Pravica do plačanega letnega dopusta – Direktiva 2003/88/ES – Člen 7(2) – Denarno nadomestilo za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja – Izguba pravice do tega nadomestila, če delavec ne zaprosi za odobritev plačanega letnega dopusta in ne dokaže, da dopusta ni mogel izrabiti iz razlogov, neodvisnih od njegove volje“

1. Ta predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 7(2) Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa.<sup>2</sup>

2. Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Sebastianom W. Kreuzigerjem in njegovim nekdanjim delodajalcem, Land Berlin (dežela Berlin, Nemčija), ker je ta S.W. Kreuzigerju zavrnil plačilo denarnega nadomestila za plačan letni dopust, ki ni bil izrabljen pred prenehanjem delovnega razmerja.

3. Obravnavana zadeva je za Sodišče priložnost, da pojasni pogoje, pod katerimi lahko delavec, čigar delovno razmerje preneha, zahteva plačilo takega nadomestila na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88.

4. V teh sklepnih predlogih bom predstavil razloge, zaradi katerih menim, da je treba člen 7(2) navedene direktive razlagati tako, da ob prenehanju delovnega razmerja daje pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, če delavec ni mogel izrabiti vsega plačanega letnega dopusta, do katerega je imel pravico med tem razmerjem.

5. Pojasnil bom tudi, zakaj je treba po mojem mnenju to isto določbo razlagati tako, da nasprotuje zakonodajam ali nacionalnim praksam, v skladu s katerimi delavec ob prenehanju delovnega razmerja izgubi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, če ta delavec po eni strani med delovnim razmerjem ni zaprosil za odobritev tega dopusta in po drugi strani ne dokaže, da tega dopusta ni mogel izrabiti iz razlogov, neodvisnih od njegove volje, ne da bi se pred tem preverilo, ali je delodajalec temu delavcu dejansko omogočil izvrševanje njegove pravice do plačanega letnega dopusta.

<sup>1</sup> Jezik izvornika: francoščina.

<sup>2</sup> UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381.

6. Naj nazadnje pojasnim, da mora nacionalno sodišče, kadar odloča o sporu v zvezi s pravico delavca do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, preveriti, ali je delodajalec dokazal, da je sprejel ustrezne ukrepe, s katerimi je temu delavcu med navedenim razmerjem omogočil dejansko izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta. Če delodajalec dokaže, da je ravnal s potrebno skrbnostjo ter da se je delavec kljub delodajalčevim ukrepom zavestno in ob zadostni obveščenosti odpovedal izvrševanju svoje pravice do plačanega letnega dopusta, čeprav bi to lahko storil med delovnim razmerjem, ta delavec na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 ob prenehanju delovnega razmerja ne more zahtevati plačila denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust.

## I. Pravni okvir

### A. Pravo Unije

7. V uvodni izjavi 4 Direktive 2003/88 je navedeno:

„Izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu je cilj, ki ga ni mogoče obravnavati zgolj z ekonomskega vidika.“

8. Člen 1(3), prvi pododstavek, te direktive določa:

„Ta direktiva se uporablja za vse sektorje dejavnosti, tako javne kot zasebne, skladno s členom 2 Direktive 89/391/EGS<sup>[3]</sup>, brez vpliva na člene 14, 17, 18 in 19 te direktive.“

9. Člen 7 navedene direktive 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.“

10. Države članice lahko v skladu s členom 17 iste direktive odstopajo od nekaterih določb te direktive. Vendar nikakor ne morejo odstopiti od njenega člena 7.

11. Člen 2 Direktive 89/391 določa:

„1. Ta direktiva se uporablja za vsa področja dejavnosti, javna in zasebna (industrijske, kmetijske, komercialne, storitvene, izobraževalne, kulturne, razvedrilne itd.).

2. Ta direktiva se ne uporablja tam, kjer ji posebne značilnosti nekaterih posebnih dejavnosti javnih služb, kakršne so oborožene sile ali policija, ali nekaterih posebnih dejavnosti v službah civilne zaščite neizogibno nasprotujejo.

[...]“

<sup>3</sup> Direktiva Sveta z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 349).

## **B. Nemško pravo**

12. Člen 9 Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (uredba o letnem dopustu uradnikov in sodnikov, v nadaljevanju: EUrlVO)<sup>4</sup> z dne 26. aprila 1988 določa:

„1. Uradnik mora, po možnosti v enem kosu, izrabiti dopust za počitek, do katerega ima pravico. Na prošnjo zadevne osebe se odobri dopust v več kosih. Načeloma pa naj se dopust ne bi delil na več kot dve obdobji. Dopust se v primeru njegove delitve uradniku odobri za najmanj dva zaporedna tedna.

2. Dopust je treba običajno izrabiti v referenčnem letu. Pravica do dopusta, ki ni bil izrabljen v dvanajstih mesecih po koncu referenčnega leta, ugasne. [...]“

13. EUrlVO nima določbe o dodelitvi denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja.

## **II. Dejansko stanje spora o glavni stvari in vprašnji za predhodno odločanje**

14. S. W. Kreuziger je od 13. maja 2008 do 28. maja 2010 pri Land Berlin opravljal pripravništvo v okviru usposabljanja v javni upravi kot *Rechtsreferendar* (pravnik pripravnik), vendar ni imel statusa uradnika. 28. maja 2010 je uspešno opravil ustni preizkus za drugi državni izpit ter s tem zaključil to usposabljanje in pripravništvo pri Land Berlin.

15. S. W. Kreuziger se je odločil, da ne bo izrabil plačanih letnih dopustov med 1. januarjem 2010 in datumom zaključka njegovega usposabljanja. 18. decembra 2010 je zaprosil, naj se mu dodeli denarno nadomestilo za neizrabljen plačan letni dopust. Prošnja je bila najprej zavrnjena z odločbo predsednice Kammergericht (višje deželno sodišče, Nemčija) z dne 7. januarja 2011 in nato še po pritožbi z odločbo z dne 4. maja 2011 Gemeinsame Juristische Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (skupni urad za pregled pravne ustreznosti dežel Berlin in Brandenburg, Nemčija), z obrazložitvijo, da EUrlVO take pravice do nadomestila ne določa in da se sama Direktiva 2003/88 uporablja le za delavce, poleg tega pa naj bi njen člen 7 vsekakor določal, da zadevna oseba ni mogla izrabiti dopusta iz razlogov, neodvisnih od njene volje.

16. S. W. Kreuziger je pri Verwaltungsgericht Berlin (upravno sodišče v Berlinu, Nemčija) zoper navedeni odločbi vložil tožbo, ki je bila zavrnjena s sodbo z dne 3. maja 2013. Navedeno sodišče je v tej sodbi po eni strani poudarilo, da EUrlVO ne določa pravice do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, ter po drugi strani, da ima delavec v skladu s členom 9 EUrlVO obveznost izrabiti svoj dopust in zanj zaprositi. Ker pa naj S. W. Kreuziger prostovoljno take prošnje ne bi vložil, čeprav naj bi vedel, da bo delovno razmerje 28. maja 2010 prenehalo, naj bi njegova pravica do plačanega letnega dopusta na ta datum ugasnila.

17. Kar zadeva člen 7(2) Direktive 2003/88, je navedeno sodišče menilo, da niti ta ni podlaga za pravico S. W. Kreuzigerja do denarnega nadomestila za plačane letne dopuste. Iz sodne prakse Sodišča naj bi namreč izhajalo, da se pravica do plačanega dopusta, zagotovljena s členom 7(1) te direktive, v skladu z nacionalnim pravom lahko izgubi, če je imel delavec možnost izrabiti dopust, vendar tega ni storil, pri čemer naj v tem primeru ne bi obstajala niti izvedena pravica do nadomestila.

<sup>4</sup> GVBl. 1988, str. 846.

18. Potem ko je S. W. Kreuziger pri Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (višje upravno sodišče dežele Berlin-Brandenburg, Nemčija), to je predložitveno sodišče, vložil pritožbo zoper navedeno sodbo, navedeno sodišče ugotavlja, da EUrIVO ne vsebuje nobenega pravila, ki bi bilo podlaga za pravico S. W. Kreuzigerja do denarnega nadomestila, zato naj bi taka morebitna pravica – ob neprenosu člena 7(2) Direktive 2003/88 – v nacionalnem pravu lahko izhajala le iz neposrednega učinka te določbe.

19. Predložitveno sodišče v zvezi s tem najprej meni, da S. W. Kreuziger vsekakor spada na osebno področje uporabe navedene direktive. Ker uradniki spadajo na to področje uporabe, po navedbah tega sodišča ni nič drugače s pripravniki v okviru usposabljanja v javni upravi, zlasti glede na člen 1(3), prvi pododstavek, Direktive 2003/88, v skladu s katerim se ta uporablja za javne in zasebne sektorje v smislu člena 2 Direktive 89/391, in torej med drugim za „izobraževalne“ dejavnosti, navedene v zadnjem določbi.

20. Dalje, S. W. Kreuziger naj bi izpolnjeval izrecna pogoja, navedena v členu 7(2) Direktive 2003/88, saj ni izbral plačanega letnega dopusta, do katerega je imel pravico, poleg tega pa je njegovo delovno razmerje prenehalo.

21. Nazadnje, predložitveno sodišče vseeno navaja, da ima dvome glede tega, ali je mogoče poleg tega, kar je določeno v teh dveh izrecnih pogojih, pravico do denarnega nadomestila za neizrabljene plačane letne dopuste izključiti, če delavec pred prenehanjem delovnega razmerja ni zaprosil za odobritev dopusta, čeprav je imel to možnost, in ali taka pravica splošneje predpostavlja, da delavec pravice do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja ni mogel uresničiti iz razlogov, neodvisnih od njegove volje.

22. V teh okoliščinah je Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (višje upravno sodišče dežele Berlin-Brandenburg) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je treba člen 7(2) Direktive [2003/88] razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi, v skladu s katero je pravica do denarnega nadomestila v primeru prenehanja delovnega razmerja izključena, če delavec ni podal prošnje za odobritev plačanega letnega dopusta, čeprav bi to lahko storil?

2. Ali je treba člen 7(2) Direktive [2003/88] razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi, v skladu s katero je pravica do denarnega nadomestila v primeru prenehanja delovnega razmerja pogojena s tem, da delavec ni mogel izrabiti pravice do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja iz razloga, ki ni odvisen od njegove volje?“

### III. Analiza

23. Predložitveno sodišče s tema vprašanjema za predhodno odločanje, ki ju je treba po mojem mnenju preučiti skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7(2) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim zakonodajam ali praksam, v skladu s katerimi delavec ob prenehanju delovnega razmerja izgubi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, če ta delavec po eni strani med delovnim razmerjem ni zaprosil za odobritev tega dopusta in po drugi strani ne dokaže, da navedenega dopusta ni mogel izrabiti iz razlogov, neodvisnih od njegove volje.

24. Najprej naj pripomnim, da čeprav je več zainteresiranih strani, med njimi Land Berlin, predstavilo stališča glede narave razmerja med to deželo in S. W. Kreuzigerjem kot *Rechtsreferendar* (pravni pripravnik) in med drugim glede tega, ali je to razmerje spadalo na področje uporabe Direktive 2003/88, je treba navesti, da je predložitveno sodišče menilo, da je S. W. Kreuziger vsekakor spadal na to področje uporabe, zato v zvezi s tem ni postavilo vprašanja. Na tej točki naj torej samo navedemo, da člen 1(3), prvi pododstavek, Direktive 2003/88 določa, da se ta uporablja za vse – tako javne kot

zasebne – sektorje dejavnosti, med katerimi je tudi „izobraževalni“. V skladu s sodno prakso Sodišča je treba področje uporabe Direktive 2003/88 obravnavati kot široko.<sup>5</sup> Poleg tega naj se navežem na opredelitev pojma „delavec“ v smislu člena 7 Direktive 2003/88 in člena 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah,<sup>6</sup> ki jo je Sodišče uporabilo v svoji sodni praksi.<sup>7</sup> Podobno kot Evropska komisija se nagibam k mnenju, da je priprava za pravniške poklice izobraževalna dejavnost, ki ima poleg tega v obravnavanem primeru splošne značilnosti delovnega razmerja. Pravico do plačanega letnega dopusta, dodeljeno vsakemu pripravniku v okviru nacionalnega sistema, ki velja za uradnike in sodnike, je torej treba po mojem mnenju izvrševati v skladu s členom 7 navedene direktive in členom 31(2) Listine.

25. Poleg tega naj navedem, da ker v nemškem pravu, ki se uporablja, ni določbe o denarnem nadomestilu za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, pravica do takega nadomestila neposredno izhaja iz člena 7(2) Direktive 2003/88.<sup>8</sup>

26. Za odgovor na poizvedovanja predložitvenega sodišča je pomembno opozoriti, da ima vsak delavec – kot izhaja iz besedila člena 7(1) Direktive 2003/88, od te določbe pa ta direktiva ne dopušča izjem – pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov. Kot je Sodišče večkrat razsodilo, „[je treba] [t]o pravico do plačanega letnega dopusta [...] šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, ki ga morajo pristojni nacionalni organi izvrševati samo v mejah, izrecno navedenih v Direktivi 2003/88“.<sup>9</sup>

27. Poleg tega iz besedila Direktive 2003/88 in sodne prakse Sodišča izhaja, da „so države članice sicer pristojne, da opredelijo pogoje za izvrševanje in uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta, vendar pa za nastanek te pravice, ki izvira neposredno iz te direktive, ne smejo določiti nobenih pogojev“.<sup>10</sup>

28. Sodišče je moralo že večkrat odločati o vprašanjih, ki so se nanašala na pravico do plačanega letnega dopusta delavca, ki te pravice pred prenehanjem delovnega razmerja ni mogel uresničiti iz razlogov, neodvisnih od njegove volje, naj je šlo za bolezen<sup>11</sup> ali za zavrnitev delodajalca, da plača njegove dopuste.<sup>12</sup>

29. V teh okoliščinah je Sodišče določilo pravilo, da „Direktiva 2003/88 državam članicam ne dopušča niti, da izključijo nastanek pravice do plačanega letnega dopusta, niti, da določijo, da pravica do plačanega letnega dopusta delavca, ki te pravice ni mogel uresničiti, preneha z iztekom referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, določenega z nacionalnim pravom“.<sup>13</sup>

30. Poleg tega iz sodne prakse Sodišča izhaja, da „ima delavec, ki pravice do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja ni mogel uresničiti iz razlogov, neodvisnih od njegove volje, pravico do denarnega nadomestila na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88. Znesek tega nadomestila je treba izračunati tako, da je navedeni delavec postavljen v položaj, ki je primerljiv s tistim, v katerem bi bil, če bi navedeno pravico uresničil med trajanjem delovnega razmerja“.<sup>14</sup>

5 Glej po analogiji v zvezi z Direktivo 89/391 sodbo z dne 26. marca 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, točka 20).

6 V nadaljevanju: Listina.

7 Glej zlasti sodbo z dne 26. marca 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, točke od 24 do 27).

8 Kar zadeva neposredni učinek člena 7 Direktive 2003/88, naj se navežem na svoje sklepe predloge v združenih zadevah Bauer in Broßonn (C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:337, točki 45 in 46). Glede na vertikalno naravo spora med S.W. Kreuzigerjem in Land Berlin ni dvoma, da se je pri predložitvenem sodišču mogoče neposredno sklicevati na ta člen, da bi se preprečila uporaba vsake nacionalne določbe ali prakse, ki bi ovirala plačilo denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust navedeni stranki ob prenehanju delovnega razmerja, če so seveda izpolnjeni pogoji za to plačilo.

9 Glej zlasti sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 32 in navedena sodna praksa).

10 Glej zlasti sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 34 in navedena sodna praksa).

11 Glej zlasti sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18).

12 Glej sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914).

13 Glej zlasti sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 51 in navedena sodna praksa).

14 Glej zlasti sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 52 in navedena sodna praksa).



31. Po navedbah Sodišča je torej pravilo iz člena 7 Direktive 2003/88 in člena 31(2) Listine tisto, v skladu s katerim „pridobljena pravica do plačanega letnega dopusta ne more prenehati z iztekom referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, določenega z nacionalnim pravom, če delavec tega dopusta ni mogel vzeti“.<sup>15</sup>

32. To pravilo temelji na ideji, da države članice sicer lahko določijo podrobna pravila za izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta, vključno z izgubo navedene pravice ob koncu referenčnega obdobja ali obdobja za prenos, vendar pod pogojem, da je imel delavec, čigar pravica do plačanega letnega dopusta je izgubljena, dejansko možnost izvršiti pravico, ki mu je podeljena z navedeno direktivo.<sup>16</sup>

33. Zdi se, da iz zadevne nacionalne ureditve, kakor jo razlagajo nekatera nacionalna sodišča, izhaja, da je treba šteti, da pravica do plačanega letnega dopusta ugasne ob koncu referenčnega obdobja, če delavec v tem obdobju ni prosil za njeno izvršitev. Ta ugasnitev pravice do plačanega letnega dopusta, za koriščenje katere delavec ni zaprosil, povzroči izgubo pravice do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja.

34. Tako razložena nacionalna ureditev se mi zdi v nasprotju s členom 7 Direktive 2003/88, saj delavec v skladu z njo, če ne zaprosi za izrabo dopusta v referenčnem obdobju, ob prenehanju tega obdobja pravico do dopusta samodejno izgubi, ne da bi se pred tem preverilo, ali je delodajalec temu delavcu dejansko omogočil izvrševanje njegove pravice do plačanega letnega dopusta, kot to zahteva sodna praksa Sodišča.

35. Glede na cilj, ki ga Direktiva 2003/88 določa za pravico do plačanega letnega dopusta, to je delavcu zagotoviti možnost izkoristiti dejanski počitek, da bi bila učinkovito zaščitena njegova varnost in zdravje, pa mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi delavcu zagotovi možnost dejanskega izvrševanja njegove pravice do plačanega letnega dopusta in v primeru spora dokazati, da je take ukrepe sprejel.

36. V zvezi s tem naj spomnimo, da Direktiva 2003/88 „določa [...] pravilo, da mora imeti delavec običajno na voljo dejanski počitek, zato da se zagotovi učinkovito varstvo njegove varnosti in njegovega zdravja“.<sup>17</sup> Cilj pravice do plačanega letnega dopusta je „delavcu omogočiti, da se spočije in da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo“.<sup>18</sup>

37. Delodajalec ima posebno odgovornost, da delavci, ki so pod njegovim vodstvom, dejansko izvršujejo svojo pravico do plačanega letnega dopusta.

<sup>15</sup> Glej sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 56), moj poudarek.

<sup>16</sup> Glej v tem smislu zlasti sodbe z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 43); z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, točka 26), in z dne 19. septembra 2013, Preveritev Komisija/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, točka 30).

<sup>17</sup> Sodba z dne 26. junija 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, točka 44). Drugače povedano, kot je navedel generalni pravobranilec P. Mengozzi v točki 17 svojih sklepnih predlogov v zadevi Ministerul Justiției in drugi (C-12/17, EU:C:2018:195), „obdobje opravljanja dela mora omogočiti tudi obdobje dejanskega počitka“.

<sup>18</sup> Glej zlasti sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 37 in navedena sodna praksa).

38. Kot je Sodišče že razsodilo, „je treba delavca šteti za šibkejšo stranko v delovnem razmerju, zato je nujno preprečiti, da bi delodajalec razpolagal z možnostjo, da bi mu omejil njegove pravice“. <sup>19</sup> Kot namreč meni Sodišče, bi „ob upoštevanju te šibkosti [...] namreč takega delavca lahko odvrnili od izrecnega uveljavljanja njegovih pravic proti delodajalcu, ker bi ga lahko to izpostavilo takim delodajalčevim ukrepom, ki bi škodljivo učinkovali na delavčevo delovno razmerje“. <sup>20</sup> Zato „je vsako dejanje ali opustitev delodajalca, ki lahko delavca odvrne od tega, da bi vzel letni dopust, v nasprotju s ciljem pravice do plačanega letnega dopusta“. <sup>21</sup>

39. Glede na to neravnotežje, ki je sestavni del delovnega razmerja, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe, da delavcem omogoči izvrševanje njihove pravice do plačanega letnega dopusta. Poleg tega menim, da je Sodišče s tem, da je navedlo, da „mora delodajalec, ki delavcu ne omogoči uresničiti njegove pravice do plačanega letnega dopusta [...] za to nositi posledice“, <sup>22</sup> poudarilo obstoj delodajalčeve obveznosti, povezane s tem, da delavci dejansko vzamejo dopust.

40. Obstoj take obveznosti je podprt z Direktivo 89/391, ki se uporablja še naprej, kot je to razvidno iz uvodne izjave 3 in člena 1(4) Direktive 2003/88. <sup>23</sup> Člen 5(1) Direktive 89/391 namreč določa, da je „[d]elodajalec [...] dolžan v vseh pogledih zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom.“ Poleg tega člen 6(1) navedene direktive določa, da „[v] okviru svojih odgovornosti delodajalec sprejme ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zaščito zdravja delavcev“.

41. Pri razlagi člena 7 Direktive 2003/88 je torej treba upoštevati obveznost, ki jo Direktiva 89/391 nalaga delodajalcem.

42. Poleg tega naj poudarim, da je Zvezna republika Nemčija na obravnavi priznala, da mora delodajalec v skladu z načelom skrbnosti na splošno skrbeti za dobro počutje svojih delavcev in da ta dolžnost skrbnosti vključuje tudi potrebo, da se delavcu omogoči izvrševanje njegovih pravic.

43. Delodajalec pri organizaciji delovnega časa to dolžnost izpolnjuje s tem, da sprejme konkretne organizacijske ukrepe, s katerimi delavcem omogoči izvrševanje njihove pravice do plačanega letnega dopusta, ter z jasno in pravočasno obvestitvijo teh delavcev, da lahko dopust, če ga dejansko ne vzamejo, na koncu referenčnega obdobja ali dovoljenega obdobja za prenos izgubijo. Delodajalec mora poleg tega delavce obvestiti, da če dopusta ne vzamejo med delovnim razmerjem, čeprav to možnost dejansko imajo, ob prenehanju delovnega razmerja ne bodo mogli zahtevati pravice do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust. Vendar pa delodajalčeva obveznost „ne sme prisiliti delodajalca, naj delavcem naloži, naj dejansko izkoristijo počitek, do katerega imajo pravico“. <sup>24</sup> S tem pridržkom je treba po mojem mnenju delodajalčevo obveznost razumeti kot pravilo o dokazovanju, v skladu s katerim mora delodajalec v primeru spora dokazati, da je sprejel ustrezne ukrepe, s katerimi je delavcu zagotovil možnost za dejansko izvrševanje te pravice.

44. Glede na delodajalčevo obveznost, da svojim delavcem dejansko zagotovi možnost za izvrševanje njihove pravice plačanega letnega dopusta, je nacionalna zakonodaja ali praksa, katere učinek je, da se odgovornost za izvrševanje te pravice pripiše izključno delavcem, ne da bi se pred tem preverilo, ali je ta delodajalec spoštoval svojo obveznost, v nasprotju s členom 7 Direktive 2003/88. Če bi se dopustilo, da bi bila v nacionalni zakonodaji ali praksi lahko določena ugasnitev pravice delavca do plačanega letnega dopusta, ne da bi imel delavec dejansko možnost izvršiti to pravico, bi to namreč škodovalo

<sup>19</sup> Glej zlasti sodbo z dne 25. novembra 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, točka 80 in navedena sodna praksa).

<sup>20</sup> Prav tam, točka 81.

<sup>21</sup> Sodba z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 39 in navedena sodna praksa).

<sup>22</sup> Sodba z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 63).

<sup>23</sup> Glede povezave med Direktivo 2003/88 ter boljše zagotovitve varnosti in zdravja delavcev glej zlasti sodbo z dne 19. septembra 2013, Preveritev Komisija/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, točka 44 in navedena sodna praksa). V skladu s ciljem Direktive 89/391 Direktiva 2003/88, kot je navedeno v njenem členu 1(1), določa „minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa“.

<sup>24</sup> Glej sodbo z dne 7. septembra 2006, Komisija/Združeno kraljestvo (C-484/04, EU:C:2006:526, točka 43).

vsebinski socialne pravice, ki jo ima vsak delavec neposredno na podlagi člena 7 Direktive 2003/88.<sup>25</sup> Iz navedenega izhaja, da okoliščina, da delavec ni zaprosil za izvrševanje svoje pravice do plačanega letnega dopusta v referenčnem obdobju, *ipso facto* ne more povzročiti izgube te pravice na koncu tega obdobja in s tem izgube pravice do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja. Poleg tega se zdi, da v skladu s sodno prakso Sodišča sploh ni pomembno, ali je delavec vložil prošnje za plačani letni dopust ali ne.<sup>26</sup>

45. Predložitveno sodišče mora zato glede na cilj, ki ga za pravico do plačanega letnega dopusta določa Direktiva 2003/88, preučiti, ali je delodajalec dokazal, da je sprejel ustrezne ukrepe, s katerimi je delavcu zagotovil možnost, da dejansko izvršuje svojo pravico do plačanega letnega dopusta, in hkrati v ta namen ravnal s skrbnostjo, kot mu je naložena. Če delodajalec dokaže, da je ravnal s potrebno skrbnostjo ter da se je delavec kljub delodajalčevim ukrepom zavestno in ob zadostni obveščenosti odpovedal izvrševanju svoje pravice do plačanega letnega dopusta, čeprav bi to lahko storil med delovnim razmerjem, ta delavec na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 ob prenehanju delovnega razmerja ne more zahtevati plačila denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust. Delavcu je bilo tako namreč dejansko omogočeno, da izvršuje svojo pravico. Tej pravici se je odpovedal ob zadostni obveščenosti in poznavanju pravnih posledic, s katerimi bi lahko bil soočen ob prenehanju delovnega razmerja.

46. Res je, da lahko nekateri preudarki, ki jih je navedlo Sodišče, dajejo vtis, da člen 7(2) Direktive 2003/88 razlaga tako, da delavcem neposredno in samodejno daje pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja. Kar zadeva pogoje za obstoj takega nadomestila, je tako Sodišče poudarilo, da „če je delovno razmerje prenehalo, zaradi česar dejansko ni več mogoče izrabiti plačanega letnega dopusta, člen 7(2) Direktive 2003/88 določa, da ima delavec pravico do denarnega nadomestila, da se prepriča, da bi se zaradi te nemožnosti delavcu onemogočilo vsakršno koriščenje pravice do plačanega letnega dopusta, čeprav v denarni obliki“.<sup>27</sup> Sodišče je tudi razsodilo, da „si mora prizadevati za zagotavljanje spoštovanja te temeljne pravice delavca, ki jo določa pravo Unije, pri čemer člena 7(2) Direktive 2003/88 ne sme razlagati ozko in v škodo pravic, ki so z njim zagotovljene delavcu“.<sup>28</sup> Sodišče je poleg tega razsodilo, 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“.<sup>29</sup>

47. Kljub temu je treba poudariti, da so ti preudarki tesno povezani z dejanskimi okoliščinami, v katerih so bili dani, to so okoliščine, v katerih delavcu ni bilo omogočeno izvrševati pravice do plačanega letnega dopusta zaradi bolezni ali smrti.

48. Poleg tega vsekakor velja, da člena 7(2) Direktive 2003/88 ni mogoče razlagati tako, da delavec, ki se je prostovoljno in ob zadostni obveščenosti odpovedal svojemu plačanemu letnemu dopustu, lahko ob prenehanju delovnega razmerja zahteva plačilo denarnega zneska za neizrabljen plačan letni dopust, če njegov delodajalec dokaže, da je temu delavcu dejansko omogočil, da ta dopust vzame med delovnim razmerjem.

25 Glej zlasti sodbo z dne 19. septembra 2013, Preveritev Komisija/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, točka 32 in navedena sodna praksa).

26 Glede tega glej sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 62 in navedena sodna praksa).

27 Glej zlasti sodbo z dne 12. junija 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 17 in navedena sodna praksa).

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

29 Glej zlasti sodbo z dne 12. junija 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 23).



49. Razlaga člena 7(2) Direktive 2003/88, ki bi podpirala samodejno plačilo denarnega nadomestila delavcu za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, ne da bi se preučili ravnanji delodajalca in delavca, bi bila v nasprotju z besedilom te določbe pa tudi ciljem pravice do plačanega letnega dopusta, kot jo je poudarilo in nato nanjo ponovno opozorilo Sodišče v ustaljeni sodni praksi. Člen 7 Direktive 2003/88 pa je treba razlagati ob upoštevanju tako njegovega besedila kot cilja, ki mu sledi.<sup>30</sup>

50. Kar zadeva, na prvem mestu, besedilo člena 7(2) Direktive 2003/88, iz njega izhaja, da je plačilo denarnega nadomestila, katerega cilj je nadomestiti minimalno obdobje plačanega letnega dopusta, mogoče le v primeru prenehanja delovnega razmerja. Dejanska izraba je torej pravilo, denarno nadomestilo pa izjema. Poleg tega tudi v primeru prenehanja delovnega razmerja iz besedila te določbe ni mogoče razbrati ideje, da se to nadomestilo v primeru prenehanju delovnega razmerja samodejno odobri, temveč samo idejo, da ta možnost obstaja.

51. Kar zadeva, na drugem mestu, cilj pravice do plačanega letnega dopusta, naj spomnim, da je ta „delavcu omogočiti, da se spočije in da ima na voljo obdobje za sprostitvev in razvedrilo“.<sup>31</sup> Poleg tega je treba znova omeniti pravilo, da mora imeti delavec na voljo dejanski počitek.

52. Razlaga, v skladu s katero člen 7(2) Direktive 2003/88 delavcu ob prenehanju delovnega razmerja neposredno in samodejno daje pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, bi posegla v ta cilj ter v zahtevo po dejanskem počitku delavca, saj to dvoje vključuje, da je treba pravico do plačanega letnega dopusta načeloma koristiti v naravi.

53. Dejansko bi lahko taka razlaga delavce, ki na primer vedo, da bi se lahko njihovo delovno razmerje – ker se usposablajo ali so zaposleni na podlagi pogodbe za določen čas – izteklo v bližnji prihodnosti, spodbudila, da ne vzamejo dopusta, da bi tako povečali svoje plačilo s prejetjem denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju tega delovnega razmerja. Toda Sodišče je že razsodilo, da se ne sme sprejeti razlaga člena 7 Direktive 2003/88, ki bi „v nasprotju s cilji [te] [d]irektive spodbujala k odpovedi dopustu ali pa bi povzročila, da se mu delavci odpovedo“.<sup>32</sup> Zato je treba za spoštovanje cilja pravice do plačanega letnega dopusta zagotoviti, da člena 7(2) Direktive 2003/88 ni mogoče uporabiti kot sredstvo, ki omogoča, da se dnevi plačanega letnega dopusta unovčijo tako, da se zanje ob prenehanju delovnega razmerja uveljavlja plačilo.<sup>33</sup>

54. Naj dodam, da zagotovitev zaščite zdravja in varstva delavca ni samo v posameznem interesu delavca, temveč tudi v interesu njegovega delodajalca in v splošnem interesu.<sup>34</sup>

55. Glede na te elemente je torej treba relativizirati odlomek iz sodbe z dne 12. junija 2014, Bollacke,<sup>35</sup> v kateri je Sodišče navedlo, 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“.<sup>36</sup> Za skladnost z dvojnimi ciljem pravice do plačanega letnega dopusta, to je omogočiti delavcu po eni strani, da se spočije, ter po drugi strani, da ima čas za sprostitvev in razvedrilo, pa tudi s pravilom, da mora imeti delavec običajno na voljo dejanski počitek, je drugi pogoj, določen s členom 7(2) Direktive 2003/88, in sicer, da „delavec *ni izrabil* celotnega

30 Glej zlasti sodbo z dne 22. maja 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, točka 15).

31 Glej zlasti sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 37 in navedena sodna praksa).

32 Glej sodbo z dne 6. aprila 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, točka 32). V zvezi z razlogom, ki temelji na pravilu, v skladu s katerim mora imeti delavec običajno na voljo dejanski počitek, glej tudi sodbo z dne 16. marca 2006, Robinson-Steele in drugi (C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177).

33 Glej v tem smislu sklepne predloge generalnega pravobranilca E. Tancheva v zadevi King (C-214/16, EU:C:2017:439, točka 97).

34 Glej v zvezi s to idejo tudi sklepne predloge generalne pravobranilke C. Stix-Hackl v združenih zadevah Robinson-Steele in drugi (C-131/04 in C-257/04, EU:C:2006:650, točka 79).

35 C-118/13, EU:C:2014:1755.

36 Glej sodbo z dne 12. junija 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 23).

letnega dopusta, do katerega je bil upravičen na dan prenehanja [delovnega razmerja]“,<sup>37</sup> nujno treba razlagati tako, da pomeni, da delavec „ni mogel izkoristiti celotnega plačaneg[a] letneg[a] dopust[a] pred prenehanjem delovnega razmerja“. <sup>38</sup> Le če sta izpolnjena prvi pogoj, to je prenehanje delovnega razmerja, in tako razumljen drugi pogoj, ima delavec, čigar delovno razmerje je prenehalo, na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust.

56. Tako razlagan člen 7(2) Direktive 2003/88 torej omogoča zagotovitev ustreznega ravnotežja med potrebnim denarnim nadomestilom za pravico do plačanega letnega dopusta, ki ga ni bilo mogoče dejansko koristiti med delovnim razmerjem, in spoštovanjem cilja te pravice, ki načeloma zahteva dejansko izrabo dopusta.

57. Skratka, Sodišču predlagam, naj zavrne tezo, da je plačilo denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja odvisno od dveh pogojev, in sicer po eni strani od pogoja, da je delavec delodajalca osebno zaprosil za odobritev spornega dopusta, in po drugi strani od pogoja, da ta delavec dokaže, da ni mogel izvršiti pravice do plačanega letnega dopusta iz razlogov, neodvisnih od njegove volje.

58. Sodišču predlagam, naj uporabi drugo logiko, ki temelji na pravilu, v skladu s katerim je treba dati prednost dejanski izrabi dopustov, in na vlogi, ki jo mora imeti pri tem delodajalec. S tega vidika je izključeno, da se odgovornost za dejansko izrabo dopusta prevali izključno na delavce, ki v nasprotnem primeru izgubijo pravico do njega. Taka rešitev namreč ne upošteva stvarnosti delovnih razmerij, za katera je značilno neravnotežje med delodajalcem in delavcem, saj je lahko zadnji na različne načine spodbujen, da dela več, zlasti če upa na podaljšanje svoje pogodbe. Za odpravo tega tveganja in tudi težnje delavcev, da svoje dneve dopusta spremenijo v dodatek k plači, je treba delodajalcu naložiti obveznost, da sprejme ustrezne ukrepe, ki delavcu omogočajo dejansko koriščenje njegove pravice do plačanega letnega dopusta. Če delodajalec dokaže, da je ravnal s potrebno skrbnostjo, navedeni delavec na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 ob prenehanju delovnega razmerja ne more zahtevati plačila denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust.

59. Zato Sodišču predlagam, naj predložitvenemu sodišču odgovori, da je treba člen 7(2) Direktive 2003/88 razlagati tako, da ob prenehanju delovnega razmerja daje pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, če delavec ni mogel izrabiti vsega plačanega letnega dopusta, do katerega je imel pravico med tem razmerjem.

60. To določbo je treba po mojem mnenju razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim zakonodajam ali praksam, v skladu s katerimi delavec ob prenehanju delovnega razmerja izgubi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, če ta delavec po eni strani med delovnim razmerjem ni zaprosil za odobritev tega dopusta in po drugi strani ne dokaže, da tega dopusta ni mogel izrabiti iz razlogov, neodvisnih od njegove volje, ne da bi se pred tem preverilo, ali je delodajalec temu delavcu dejansko omogočil izvrševanje njegove pravice do plačanega letnega dopusta.

61. Kadar mora nacionalno sodišče odločati o sporu v zvezi s pravico delavca do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, mora preveriti, ali je delodajalec dokazal, da je sprejel ustrezne ukrepe, s katerimi je temu delavcu med navedenim razmerjem omogočil dejansko izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta. Če delodajalec dokaže, da je ravnal s potrebno skrbnostjo ter da se je delavec kljub delodajalčevim ukrepom zavestno in ob zadostni obveščenosti odpovedal izvrševanju svoje pravice do plačanega letnega dopusta, čeprav bi med delovnim razmerjem to lahko storil, ta delavec na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 ob prenehanju delovnega razmerja ne more zahtevati plačila denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust.

<sup>37</sup> Glej zlasti sodbo z dne 20. julija 2016, Maschek, (C-341/15, EU:C:2016:576, točka 27 in navedena sodna praksa), moj poudarek.

<sup>38</sup> Glej v zvezi s tem sodbo z dne 20. julija 2016, Maschek, (C-341/15, EU:C:2016:576, točka 28), moj poudarek.

62. Če bo v obravnavanem primeru iz preverjanj predložitvenega sodišča izhajalo, da je dežela Land Berlin kot delodajalec S.W. Kreuzigerja temu omogočila izvrševanje njegove pravice do plačanega letnega dopusta in S.W. Kreuziger kljub temu ni želel izrabiti svojega dopusta, preden je uspešno opravil ustni preizkus drugega državnega izpita, bo lahko navedeno sodišče menilo, da mu je bilo to nadomestilo upravičeno zavrjneno.

#### IV. Predlog

63. Ob upoštevanju zgornjih preudarkov Sodišču predlagam, naj na vprašanji za predhodno odločanje, ki ju je predložilo Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (višje upravno sodišče dežele Berlin-Brandenburg, Nemčija), odgovori:

1. Člen 7(2) Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da ob prenehanju delovnega razmerja daje pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, če delavec ni mogel izrabiti vsega plačanega letnega dopusta, do katerega je imel pravico med tem razmerjem.
2. Člen 7(2) Direktive 2003/88 je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim zakonodajam ali praksam, v skladu s katerimi delavec ob prenehanju delovnega razmerja izgubi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, če ta delavec po eni strani med delovnim razmerjem ni zaprosil za odobritev tega dopusta in po drugi strani ne dokaže, da tega dopusta ni mogel izrabiti iz razlogov, neodvisnih od njegove volje, ne da bi se pred tem preverilo, ali je delodajalec temu delavcu dejansko omogočil izvrševanje njegove pravice do plačanega letnega dopusta.
3. Kadar mora nacionalno sodišče odločati o sporu v zvezi s pravico delavca do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, mora preveriti, ali je delodajalec dokazal, da je sprejel ustrezne ukrepe, s katerimi je temu delavcu med navedenim razmerjem omogočil dejansko izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta. Če delodajalec dokaže, da je ravnal s potrebno skrbnostjo ter da se je delavec kljub delodajalčevim ukrepom zavestno in ob zadostni obveščenosti odpovedal izvrševanju svoje pravice do plačanega letnega dopusta, čeprav bi med delovnim razmerjem to lahko storil, ta delavec na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 ob prenehanju delovnega razmerja ne more zahtevati plačila denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust.