



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 4. oktobra 2018*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Organizacija delovnega časa – Direktiva 2003/88/ES – Pravica do plačanega letnega dopusta – Direktiva 2010/18/EU – Revidirani okvirni sporazum o starševskem dopustu – Starševski dopust, ki se ne šteje za obdobje dejanskega dela“

V zadevi C-12/17,

zaradi predloga za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Curtea de Apel Cluj (pritožbeno sodišče v Cluju, Romunija) z odločbo z dne 11. oktobra 2016, ki je na Sodišče prispela 10. januarja 2017, v postopku

Tribunalul Botoșani,

Ministerul Justiției

proti

Marii Dicu,

ob udeležbi

Curtea de Apel Suceava,

Consiliul Superior al Magistraturii,

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik, A. Tizzano, podpredsednik, M. Ilešič, L. Bay Larsen, T. von Danwitz in E. Levits (poročevalec), predsedniki senatov, A. Borg Barthet, A. Arabadjiev, F. Biltgen, sodniki, K. Jürimäe, sodnica, in C. Lycourgos, sodnik,

generalni pravobranilec: P. Mengozzi,

sodna tajnica: R. Șereș, administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 15. januarja 2018,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za Consiliul Superior al Magistraturii M. Ghena, agentka,

* Jezik postopka: romunščina.

- za romunsko vlado najprej R. H. Radu, O.-C. Ichim, L. Lițu in E. Gane, nato C.-R. Canțăr, O.-C. Ichim, L. Lițu in E. Gane, agenti,
- za nemško vlado D. Klebs in T. Henze, agenta,
- za estonsko vlado, A. Kalbus, agentka,
- za špansko vlado S. Jiménez García, agent,
- za italijansko vlado G. Palmieri, agentka, skupaj z G. De Socio, avvocato dello Stato,
- za poljsko vlado B. Majczyna, agent,
- za Evropsko komisijo M. van Beek in C. Hödlmayr, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 20. marca 2018

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Tribunalul Botoșani (okrožno sodišče v Botoșaniju, Romunija) in Ministerul Justiției (ministrstvo za pravosodje, Romunija) na eni strani in Mario Dicu na drugi strani zaradi določitve njenih pravic do plačanega letnega dopusta za leto 2015.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 2003/88

- 3 V uvodni izjavi 6 Direktive 2003/88 je navedeno:

„Upoštevati je treba načela Mednarodne organizacije dela glede organizacije delovnega časa, vključno s tistimi, ki se nanašajo na nočno delo.“

- 4 Člen 1 te direktive, naslovljen „Namen in področje uporabe“, določa:

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

2. Ta direktiva se nanaša na:

(a) minimalni čas [...] letnega dopusta

[...]“

5 Člen 7 navedene direktive, naslovljen „Letni dopust“, določa:

„1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, v skladu s pogoji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja in/ali praksa.

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

6 Člen 15 iste direktive določa:

„Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali uvajajo zakone, podzakonske ali upravne akte, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev, ali da olajšujejo ali dopuščajo izvajanje kolektivnih pogodb ali sporazumov, sklenjenih med socialnimi partnerji, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev.“

7 Člen 17 Direktive 2003/88 določa, da lahko države članice odstopajo od nekaterih določb te direktive. Vendar nikakor ne morejo odstopiti od njenega člena 7.

Direktiva 2010/18/EU

8 Revidirani okvirni sporazum o starševskem dopustu, sklenjen 18. junija 2009 (v nadaljevanju: okvirni sporazum o starševskem dopustu), ki je v prilogi k Direktivi Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES (UL 2010, L 68, str. 13), v klavzuli 2(1) določa:

„Ta sporazum podeljuje moškim in ženskim delavcem individualno pravico do starševskega dopusta v primeru rojstva ali posvojitve otroka [...]“

9 Klavzula 2(2) tega okvirnega sporazuma določa:

„Dopust se odobri vsaj za štiri mesece, pri čemer bi se za spodbujanje enakih priložnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk načelno dodelil na neprenosljivi podlagi. Za spodbujanje enakopravnejše izrabe dopusta med obema staršema se vsaj eden od štirih mesecev starševskega dopusta dodeli na neprenosljivi podlagi. Načini uporabe neprenosljivega obdobja se določijo na nacionalni ravni prek zakonodaje in/ali kolektivnih pogodb, ki upoštevajo obstoječe ureditve dopusta v državah članicah.“

10 Klavzula 5 navedenega okvirnega sporazuma določa:

„1. Po zaključku starševskega dopusta imajo delavci pravico, da se vrnejo na isto delovno mesto, če pa to ni mogoče, pa na enakovredno ali podobno delovno mesto, ki je v skladu s pogodbo o zaposlitvi ali delovnim razmerjem.

2. Pravice delavca, ki so pridobljene ali pa so v postopku pridobitve na dan, ko se starševski dopust začne, se ohranijo take, kot so, do konca starševskega dopusta. Te pravice se uporabijo po koncu starševskega dopusta, vključno z vsemi spremembami, ki izhajajo iz nacionalne zakonodaje, kolektivnih pogodb in/ali prakse.

3. Države članice in/ali uprava definirajo status pogodbe o zaposlitvi ali pogodbenega razmerja za obdobje starševskega dopusta.

[...]“

- 11 V skladu s klavzulo 8(1) okvirnega sporazuma o starševskem dopustu lahko države članice uporabijo ali uvedejo ugodnejše določbe, kot so določbe, ki so navedene v tem sporazumu.

Romunsko pravo

- 12 Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (zakon št. 53/2003 o zakoniku o delovnih razmerjih), v različici, ki se uporablja za spor o glavni stvari (v nadaljevanju: zakonik o delovnih razmerjih), v členu 10 določa:

„Pogodba o zaposlitvi je pogodba, s katero se fizična oseba, in sicer delavec, obveže, da bo za delodajalca (ki je lahko fizična ali pravna oseba) in po njegovih navodilih opravljal delo v zameno za plačilo, imenovano plača.“

- 13 Člen 49(1), (2) in (3) tega zakonika določa:

„(1) Pogodba o zaposlitvi se lahko prekine po samem zakonu, s sporazumom ali na pobudo ene ali druge strani.

(2) Posledica prekinitve pogodbe o zaposlitvi je prenehanje obveznosti delavca, da opravlja delo, in prenehanje obveznosti delodajalca, da izplačuje plačilo.

(3) V času prekinitve pa lahko obstajajo nadaljnje pravice in obveznosti obeh strani, poleg tistih, ki so določene v odstavku 2, če so določene s posebnimi zakoni, z veljavno kolektivno pogodbo, pogodbami o zaposlitvi ali internimi predpisi.“

- 14 Člen 51(1)(a) navedenega zakonika določa:

„Pogodba o zaposlitvi se lahko na pobudo delavca prekine v naslednjih primerih:

(a) starševski dopust za nego in varstvo otroka do drugega leta starosti [...]“

- 15 Člen 145, od (4) do (6), istega zakonika določa:

„(4) Pri določanju trajanja letnega dopusta se obdobjačasne delovne nezmožnosti ter obdobja porodniškega dopusta, dopusta zaradi rizične nosečnosti ali dojenja ter dopusta za nego bolnega otroka štejejo za obdobja opravljanja dela.

(5) Če začasna delovna nezmožnost, porodniški dopust, dopust zaradi rizične nosečnosti ali dojenja ali dopust za nego bolnega otroka nastopijo v času letnega dopusta, se letni dopust prekine, delavec pa lahko preostali del letnega dopusta izkoristi po prenehanju [situacije, ki je povzročila prekinitev], če pa to ni mogoče, je treba neizkoriščene dni letnega dopusta preložiti.

(6) Delavec ima pravico do letnega dopusta tudi v primeru, da začasna delovna nezmožnost traja, kot je predvideno po zakonu, celo koledarsko leto, delodajalec pa mora delavcu omogočiti koriščenje letnega dopusta v roku 18 mesecev od leta, ki sledi letu, ko je bil delavec na bolniškem dopustu.“

- 16 Člen 2(1) in (2) Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 325/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind concediile judecătorilor și procurorilor (sklep višjega sodnega sveta št. 325/2005, ki potrjuje pravilnik o dopustu sodnikov in tožilcev) določa:

„(1) Sodniki in tožilci imajo vsako leto pravico do 35 dni plačanega letnega dopusta. Tej pravici se ni mogoče odpovedati ali jo omejiti.

(2) Trajanje letnega dopusta, določeno v [pravilniku o dopustu sodnikov in tožilcev], je izračunano na podlagi opravljanja dela v koledarskem letu. Pri določanju trajanja letnega dopusta se obdobja začasne delovne nezmožnosti in obdobja porodniškega dopusta, dopusta zaradi rizične nosečnosti ali dojenja ter dopust za nego bolnega otroka štejejo za obdobja opravljanja dela.“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

- 17 M. Dicu je sodnica pri Tribunalul Botoșani (okrožno sodišče v Botoșaniju). V letu 2014 je najprej v celoti izkoristila svoj plačani letni dopust, potem pa bila od 1. oktobra 2014 do 3. februarja 2015 na porodniškem dopustu. Nato je v obdobju od 4. februarja 2015 do 16. septembra 2015 izkoristila starševski dopust in v tem obdobju je bilo njeno delovno razmerje prekinjeno. Nazadnje je v obdobju od 17. septembra 2015 do 17. oktobra 2015 izkoristila 30 dni plačanega letnega dopusta.
- 18 M. Dicu je na podlagi romunskega prava, ki določa pravico do 35 dni plačanega letnega dopusta, sodišče, na katero je bila razporejena, prosila, naj ji odobri preostalih pet dni plačanega letnega dopusta za leto 2015, in sicer jih je nameravala izkoristiti v času delovnih dni med novoletnimi počitnicami.
- 19 Tribunalul Botoșani (okrožno sodišče v Botoșaniju) je to prošnjo zavrnilo z utemeljitvijo, da je po romunskem pravu trajanje plačanega letnega dopusta sorazmerno s časom dejanskega dela, opravljenega v tekočem letu, ter da v zvezi s tem pri določitvi pravic do plačanega letnega dopusta trajanja starševskega dopusta, ki ga je izkoristila v letu 2015, ni mogoče šteti za obdobje dejanskega dela. Tribunalul Botoșani (okrožno sodišče v Botoșaniju) je prav tako navedlo, da je plačani letni dopust, ki ga je M. Dicu iz naslova leta 2015 izkoristila med 17. septembrom in 17. oktobrom 2015, vključeval sedem dni dopusta, porabljenega vnaprej za leto 2016.
- 20 M. Dicu je pri Tribunalul Cluj (okrožno sodišče v Cluju, Romunija) zoper Tribunalul Botoșani (okrožno sodišče v Botoșaniju), Curtea de Apel Suceava (pritožbeno sodišče v Suceavi, Romunija), ministrstvo za pravosodje in Consiliul Superior al Magistraturii (višji sodni svet, Romunija) vložila tožbo, s katero je predlagala, naj se ugotovi, da je pri določitvi njenih pravic do plačanega letnega dopusta iz naslova leta 2015 trajanje njenega starševskega dopusta treba šteti za obdobje dejanskega dela.
- 21 Tribunalul Cluj (okrožno sodišče v Cluju) je s sodbo z dne 17. maja 2016 ugodilo tožbi M. Dicu. Tribunalul Botoșani (okrožno sodišče v Botoșaniju) in ministrstvo za pravosodje sta zoper to sodbo vložili pritožbo pri predložitvenem sodišču.
- 22 V teh okoliščinah je Curtea de Apel Cluj (pritožbeno sodišče v Cluju, Romunija) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali člen 7 Direktive 2003/88/ES nasprotuje določbi nacionalnega prava, ki pri določitvi trajanja letnega dopusta delavca obdobja starševskega dopusta za nego in varstvo otroka do drugega leta starosti ne šteje za obdobje dejanskega dela?“

Vprašanje za predhodno odločanje

- 23 Predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je člen 7 Direktive 2003/88 treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi – kakršna je ta iz postopka v glavni stvari – ki pri določitvi pravic do plačanega letnega dopusta, do katerega je na podlagi tega člena delavec upravičen iz naslova referenčnega obdobja, trajanja starševskega dopusta, ki ga ta delavec vzame v navedenem obdobju, ne šteje za obdobje dejanskega dela.

- 24 V zvezi s tem je treba opozoriti, da – kot izhaja iz samega besedila člena 7(1) Direktive 2003/88 – ima vsak delavec pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov in to pravico je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča šteti za načelo socialnega prava Unije, ki je posebnega pomena (glej sodbo z dne 20. julija 2016 v zadevi Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, točka 25 in navedena sodna praksa).
- 25 Prav tako je treba navesti, da je ta pravica, ki jo uživa vsak delavec, izrecno določena v členu 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, ki ji je s členom 6(1) PEU priznana enaka pravna veljavnost, kot jo imata Pogodbi (sodba z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 33 in navedena sodna praksa).
- 26 Dalje je treba pojasniti, da čeprav države članice za sam nastanek pravice do plačanega letnega dopusta, ki izvira neposredno iz Direktive 2003/88, ne smejo določiti nobenih pogojev (glej med drugim sodbe z dne 26. junija 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, točka 53; z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 28, in z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 34), pa gre v obravnavani zadevi za vprašanje, ali je pri določitvi pravic do plačanega letnega dopusta obdobje starševskega dopusta treba enačiti z obdobjem dejanskega dela ali ne.
- 27 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je namen pravice do plačanega letnega dopusta, ki jo člen 7 Direktive 2003/88 podeljuje vsakemu delavcu, delavcu omogočiti, da se po eni strani spočije od izvajanja nalog, ki jih ima v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi, ter da ima po drugi strani na voljo čas za sprostitev in razvedrilo (glej med drugim sodbe z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 25; z dne 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, točka 31, in z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, točka 25).
- 28 Ta namen, ki razlikuje med pravico do plačanega letnega dopusta in drugimi vrstami dopusta, katerih namen je drugačen, temelji na predpostavki, da je delavec dejansko delal v referenčnem obdobju. Cilj, da se delavcu omogoči, da se spočije, namreč predpostavlja, da je delavec opravljal dejavnost, ki – za zagotovitev njegovega varstva ter varovanja njegovega zdravja, ki jo določa Direktiva 2003/88 – upravičuje obdobje počitka, sprostitev in razvedrila. Zato bi bilo pravice do plačanega letnega dopusta načeloma treba izračunati na podlagi obdobja dejanskega dela, dopoljenih v skladu s pogodbo o zaposlitvi (glej v tem smislu sodbo z dne 11. novembra 2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, točka 29).
- 29 Res je sicer, da iz ustaljene sodne prakse izhaja, da v določenih specifičnih situacijah, ko delavec ni zmožen opravljati svojih nalog – zlasti zaradi bolniške odsotnosti, ki je ustrezno upravičena – država članica pravice do plačanega letnega dopusta ne more pogojevati s tem, da je delavec dejansko delal (glej med drugim sodbo z dne 24. januarja 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, točka 20 in navedena sodna praksa). Tako je glede pravice do plačanega letnega dopusta treba ugotoviti, da so delavci, ki so odsotni z dela, ker so v referenčnem obdobju na bolniškem dopustu, izenačeni s tistimi, ki so v tem obdobju dejansko delali (glej med drugim sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 40).
- 30 Enako velja za delavke na porodniškem dopustu, ki so zaradi tega dejstva nezmožne opravljati svoje naloge v okviru svojih delovnih razmerij in katerih pravice do plačanega letnega dopusta morajo biti zagotovljene v času tega porodniškega dopusta ter mora biti omogočeno, da se te pravice izkoristijo v obdobju, ki ni obdobje porodniškega dopusta (glej v tem smislu sodbo z dne 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, točke 34, 35 in 38).
- 31 Vendar sodne prakse, navedene v prejšnjih dveh točkah, ni mogoče *mutatis mutandis* uporabiti za položaj delavca, ki je – tako kot M. Dicu – starševski dopust izkoristil v referenčnem obdobju.

- 32 Poudariti je namreč treba najprej, da je obstoj nezmožnosti za delo zaradi bolezni načeloma nepredvidljiv (sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 51) in neodvisen od volje delavca (glej v tem smislu sodbo z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 49). Kot je Sodišče že poudarilo v točki 38 sodbe z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18), Konvencija št. 132 Mednarodne organizacije dela z dne 24. junija 1970 o plačanem letnem dopustu, kot je bila revidirana in katere načela je na podlagi uvodne izjave 6 Direktive 2003/88 treba upoštevati pri razlagi te direktive, v členu 5(4) odsotnosti zaradi bolezni uvršča med primere odsotnosti z dela „iz razlogov, ki niso odvisni od volje zadevnega delavca“, ki jih je treba „vračunati v delovni čas“. Nasprotno pa koriščenje starševskega dopusta ni nepredvidljivo ter je največkrat posledica želje delavca, da se ukvarja s svojim otrokom (glej v tem smislu sodbo z dne 20. septembra 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, točka 35).
- 33 Dalje, če delavec, ki je na starševskem dopustu, ni telesno ali duševno omejen zaradi bolezni, je v drugačnem položaju, kot če zaradi zdravstvenega stanja ne bi bil zmožen za delo (glej po analogiji sodbo z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin, C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 29).
- 34 Položaj delavca na starševskem dopustu se prav tako razlikuje od položaja delavke, ki izvršuje svojo pravico do porodniškega dopusta. Namen porodniškega dopusta je namreč po eni strani varstvo biološkega stanja ženske med nosečnostjo in po njej, po drugi pa varstvo posebnega odnosa med žensko in njenim otrokom v obdobju, ki sledi nosečnosti in porodu, tako da ne bi prišlo do položaja, v katerem bi ta odnos oviralo kopičenje obremenitev, ki bi izhajale iz hkratnega opravljanja poklicne dejavnosti (glej v tem smislu sodbi z dne 18. marca 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, točka 32, in z dne 20. septembra 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, točka 46).
- 35 Nazadnje, čeprav je res, da je delavec, ki je na starševskem dopustu, v času tega dopusta še naprej delavec v smislu prava Unije (sodba z dne 20. septembra 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, točka 32), pa so vendarle – kadar je bilo, tako kot v obravnavani zadevi, njegovo delovno razmerje prekinjeno na podlagi nacionalnega prava, kot to dopušča klavzula 5(3) okvirnega sporazuma o starševskem dopustu – začasno vzajemno prekinjene medsebojne obveznosti delodajalca in delavca glede opravljanja storitev, zlasti obveznost delavca izvajati naloge, ki jih ima v okviru navedenega delovnega razmerja (glej po analogiji sodbo z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin, C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 28).
- 36 Iz tega sledi, da v položaju, kakršen je iz postopka v glavni stvari, obdobja starševskega dopusta, ki ga je zadevni delavec izkoristil v referenčnem obdobju, pri določitvi njegovih pravic do plačanega letnega dopusta iz naslova člena 7 Direktive 2003/88 ni mogoče enačiti z obdobjem dejanskega dela.
- 37 Prav tako je treba poudariti, da čeprav iz ustaljene sodne prakse Sodišča res izhaja, da dopust, ki ga zagotavlja pravo Unije, ne more vplivati na pravico izrabiti drug dopust, ki ga zagotavlja to pravo in ki ima drug namen kot prvonavedeni dopust (glej v tem smislu sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 26 in navedena sodna praksa), pa iz te sodne prakse – ki je nastala v kontekstu položajev, za katere je značilno prekrivanje ali sovpadanje med obdobji teh dveh dopustov – ni mogoče sklepati, da morajo države članice pri določitvi pravic delavca do plačanega letnega dopusta iz naslova Direktive 2003/88 šteti, da obdobje starševskega dopusta, ki ga delavec koristi v referenčnem obdobju, ustreza obdobju dejanskega dela.
- 38 Glede na vse zgoraj navedene razloge je treba na zastavljeno vprašanje odgovoriti, da je člen 7 Direktive 2003/88 treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni določbi – kakršna je ta iz postopka v glavni stvari – ki pri določitvi pravic do plačanega letnega dopusta, do katerega je na podlagi tega člena delavec upravičen iz naslova referenčnega obdobja, trajanja starševskega dopusta, ki ga ta delavec vzame v navedenem obdobju, ne šteje za obdobje dejanskega dela.

Stroški

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

Iz teh razlogov je Sodišče (veliki senat) razsodilo:

Člen 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni določbi – kakršna je ta iz postopka v glavni stvari – ki pri določitvi pravic do plačanega letnega dopusta, do katerega je na podlagi tega člena delavec upravičen iz naslova referenčnega obdobja, trajanja starševskega dopusta, ki ga ta delavec vzame v navedenem obdobju, ne šteje za obdobje dejanskega dela.

Podpisi