



Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
HENRIKA SAUGMANDSGAARDA ØEJA,
predstavljeni 12. decembra 2019¹

Zadeva C-588/18

**Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),
Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores
(FESMC-UGT),
Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
proti
Grupo de Empresas DIA S.A.,
Twins Alimentación S.A.**

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Audiencia Nacional (osrednje sodišče, Španija))

„Predhodno odločanje – Direktiva 2003/88/ES – Organizacija delovnega časa – Člena 5 in 7 – Tedenski počitek – Letni dopust – Dovoljenje za odsotnost z dela – Izredna plačana odsotnost z dela – Namen izredne odsotnosti z dela, ki je drugačen od namena tedenskega počitka ali letnega dopusta – Sovpadanje izredne odsotnosti z dela s tedenskim počitkom ali letnim dopustom“

I. Uvod

1. Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago členov 5 in 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa.²

2. Ta predlog je bil vložen v okviru sodnega postopka na področju kolektivnih pogodb med sindikalnimi organizacijami delavcev, in sicer Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) in Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (v nadaljevanju: sindikalne organizacije), ter skupino družb DIA, S.A. in Twins Alimentación, S.A. (v nadaljevanju: skupina družb), katerega namen je opredeliti pogoje za izrabo izredne plačane odsotnosti z dela, določene v členu 46 Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia S.A. y Twins Alimentación, S.A. (kolektivna pogodba skupine družb Dia, S.A. in Twins Alimentación, S.A.; v nadaljevanju kolektivna pogodba skupine družb),³ da se delavcem omogoči izpolnitev osebnih ali družinskih obveznosti, če dogodek, ki je razlog za to odsotnost, sovpada s tedenskim počitkom ali letnim dopustom, zagotovljenim s pravom Unije.

¹ Jezik izvornika: francoščina.

² UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381.

³ Ta kolektivna pogodba je bila sprejeta z Resolución de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo de empresas Dia, S.A. y Twins Alimentación, S.A. (sklep generalnega direktorata za zaposlovanje o vpisu v evidenco in objavi kolektivne pogodbe skupine družb Dia, S.A., in Twins Alimentación, S.A.) z dne 22. avgusta 2016 (BOE št. 212 z dne 2. septembra 2016, str. 63357).

3. Ta zadeva daje Sodišču priložnost, da ob upoštevanju tega, da namen izredne plačane odsotnosti z dela ni zagotoviti varnosti in varovanja zdravja delavcev, temveč le omogočiti, da v posameznih primerih zaprosijo za dovoljenje, da med delovnim časom izostanejo z dela, opozori, da Direktiva 2003/88 določa le minimalne zahteve glede varnosti in zdravja pri organizaciji delovnega časa, pri čemer državam članicam dovoljuje, da na področjih, ki jih pravo Unije ne zajema, za delavce sprejmejo ugodnejše predpise.

4. Na koncu bom Sodišču primarno predlagal, naj na podlagi moje analize ugotovi, da nacionalne določbe, kot so te iz postopka v glavni stvari, ki ne morejo posegati v minimalne zahteve iz Direktive 2003/88, ne spadajo na področje njene uporabe.

5. Podredno bom zagovarjal mnenje, da člena 5 in 7 Direktive 2003/88 ne nasprotujeta nacionalnim predpisom in kolektivnim pogodbam, ki ne določajo, da je treba izredno plačano odsotnost z dela odobriti tudi takrat, kadar okoliščine, ki upravičujejo to odsotnost, nastanejo na nedelovne dni.

6. Za to bom na prvem mestu pojasnil, iz katerih razlogov se po mojem mnenju sodne prakse Sodišča, ki se nanaša na sovpadanje odsotnosti z dela in ki temelji na tem, da je treba pri določitvi pravil za varstvo pravic, zagotovljenih z Direktivo 2003/88, upoštevati različen namen teh odsotnosti, ne sme razširiti na primere, v katerih delavec ni hkrati nezmožen za delo in za počitek. Na drugem mestu bom poudaril prožnost ureditve tedenskega počitka, ki zadostuje za utemeljitev neodobritve izredne plačane odsotnosti z dela v tem obdobju.

II. Pravni okvir

A. Direktiva 2003/88

7. V uvodni izjavi 5 Direktive 2003/88 je navedeno:

„Vsi delavci morajo imeti ustrezen počitek. Pojem ‚počitek‘ je treba izraziti v časovnih enotah, to je v dnevih, urah in/ali njihovih delih. Delavcem [Unije] je treba zagotoviti minimalni dnevni, tedenski in letni počitek ter ustrezne odmore. V tem smislu je treba določiti tudi zgornjo mejo tedenskega delovnega časa.“

8. Člen 1 te direktive, naslovljen „Namen in področje uporabe“, v odstavkih 1 in 2 določa:

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

2. Ta direktiva se nanaša na:

(a) minimalni čas dnevnega počitka, tedenskega počitka in letnega dopusta, kot tudi na odmore in najdaljši tedenski delovni čas; in

(b) določene vidike nočnega in izmenskega dela ter vzorcev dela.“

9. Člen 2 navedene direktive, naslovljen „Opredelitve pojmov“, določa:

„V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve pojmov:

1. ‚delovni čas‘ pomeni vsak čas, v katerem delavec dela, je na razpolago delodajalcu in opravlja svoje naloge ali dolžnosti v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso;

2. ‚čas počitka‘ pomeni vsak čas, ki ni delovni čas;

[...]

9. „ustrezen počitek“ pomeni, da imajo delavci redne počitke, katerih trajanje se izrazi v časovnih enotah in ki so dovolj dolgi in nepretrgani, da zagotovijo, da zaradi utrujenosti ali drugih neenakomernih delovnih vzorcev delavci ne poškodujejo sebe, sodelavcev ali drugih in da si, ne kratkoročno ne dolgoročno, ne okvarijo zdravja.“

10. Člen 5 te direktive, naslovljen „Tedenski počitek“, določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da ima delavec v sedemdnevnem obdobju pravico do najmanj 24 ur neprekinjenega počitka in do 11 ur dnevnega počitka iz člena 3.

Če objektivni, tehnični ali organizacijski pogoji dela to upravičujejo, se lahko določi minimalni čas počitka 24 ur.“

11. Člen 7 Direktive 2003/88, naslovljen „Letni dopust“, določa:

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

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

12. Člen 15 te 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.“

13. Člen 17 navedene direktive, naslovljen „Odstopanja“, v odstavkih 1 in 2 določa:

„1. Ob upoštevanju splošnih načel varovanja zdravja in varnosti delavcev države članice lahko odstopajo od členov 3 do 6, 8 in 16, če zaradi posebnih značilnosti izvajane dejavnosti dolžina delovnega časa ni odmerjena in/ali vnaprej določena ali jo lahko določijo delavci sami, še posebno pa v primerih, ko gre za:

(a) vodilne kadre ali druge osebe s pooblastili za avtonomno odločanje;

(b) delavce, ki so družinski člani; ali

(c) delavce, ki službujejo pri verskih obredih v cerkvah ali verskih skupnostih.

2. Odstopanja iz odstavkov 3, 4 in 5 se lahko določijo z zakoni, podzakonskimi ali upravnimi akti ali s kolektivnimi pogodbami ali sporazumi, sklenjenimi med socialnimi partnerji, če zadevni delavci dobijo enakovreden nadomestni počitek ali če se jim, v izjemnih primerih, ko to iz objektivnih razlogov ni mogoče, zagotovi ustrezno varstvo.“

B. Špansko pravo

14. Estatuto de los Trabajadores (zakon o delovnih razmerjih) v različici, ki izhaja iz Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kraljeva zakonska uredba 2/2015 o potrditvi prečiščenega besedila zakona o delovnih razmerjih)⁴ z dne 23. oktobra 2015 (v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih) v členu 37, naslovljenem „Tedenski počitek, dela prosti dnevi in dopusti“, določa:

„1. Delavci imajo pravico do minimalnega tedenskega počitka, ki v posameznih največ 14-dnevnih obdobjih traja neprekinjeno en dan in pol, kar praviloma vključuje sobotno popoldne ali glede na okoliščine ponedeljkovo jutro in celotno nedeljo. Tedenski počitek oseb, mlajših od 18 let, traja najmanj dva neprekinjena dneva.

[...]

3. Delavec po predhodnem obvestilu o svoji odsotnosti in obrazložitvi razlogov za to odsotnost lahko izostane z dela in hkrati obdrži pravico do plačila iz naslednjih razlogov in za navedeno obdobje:

- (a) 15 koledarskih dni v primeru sklenitve zakonske zveze;
- (b) dva dni za rojstvo otroka ter za smrt, resno nesrečo ali hudo bolezen, hospitalizacijo ali ambulantni kirurški poseg, ki zahteva počitek na domu, družinskih članov do druge stopnje krvnega sorodstva ali sorodstva po svaštvu. Če mora delavec iz tega razloga potovati, to obdobje traja štiri dni;
- (c) en dan za selitev običajnega prebivališča;
- (d) čas, ki je nujno potreben za izpolnitev nujne naloge v javnem ali osebnem interesu, vključno z uveljavljanjem volilne pravice. Če je z zakonsko določbo ali določbo kolektivne pogodbe predvideno določeno obdobje, se te določbe upoštevajo v zvezi s trajanjem odsotnosti in finančnim nadomestilom.

[...]

- (e) za izpolnitev sindikalnih nalog ali nalog zastopanja zaposlenih pod pogoji, določenimi z zakonom ali kolektivno pogodbo;
- (f) za čas, ki je nujno potreben za prenatalne preglede in tečaje priprave na porod ter v primeru posvojitve, varstva in vzgoje ali rejništva za obvezne informativne sestanke in pripravljalne tečaje in opravljanje obveznih psihosocialnih ocen pred ugotovitvijo primernosti, vedno kadar potekajo med delovnim časom;

[...]“

15. Člen 38 zakona o delovnih razmerjih, naslovljen „Plačani letni dopust“, določa:

„1. Plačani letni dopust, ki ga ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, se določi s kolektivno ali individualno pogodbo. Ne sme trajati manj kot trideset koledarskih dni.

2. Obdobje ali obdobja, v katerih je dopust mogoče izrabiti, določita podjetje in delavec sporazumno ter v skladu z morebitnimi določbami kolektivne pogodbe v zvezi z letnim načrtovanjem dopustov.

⁴ BOE št. 255 z dne 24. oktobra 2015, str. 100224.

Če dogovor med strankama ni mogoč, datum za izrabo dopusta določi socialno sodišče, zoper odločitev katerega ni mogoča pritožba. Odloči se po hitrem in prednostnem postopku.

3. Vsako podjetje določi načrt dopustov. Delavec se mora z datumi, ki se nanašajo nanj, seznaniti vsaj dva meseca pred začetkom dopusta.

Če obdobje dopusta, določeno v načrtu dopustov podjetja iz prejšnjega odstavka, sovpada z obdobjemčasne nezmožnosti za delo zaradi nosečnosti, poroda oziroma dojenja ali z obdobjemčasne prekinitve pogodbe o zaposlitvi, določene v členu 48(4), (5) in (7) tega zakona, ima zadevna oseba pravico dopust izrabiti v obdobju, ki ni obdobječasne nezmožnosti za delo ali obdobje dopusta, ki ji je bilo določeno na podlagi omenjene določbe, po koncu prekinitve, tudi če se je koledarsko leto, na katero se dopust nanaša, že končalo.

Če obdobje dopusta sovpada z začasno nezmožnostjo za delo zaradi okoliščin, ki niso navedene v prejšnjem pododstavku, ki delavcu v celoti ali delno preprečuje, da bi dopust izrabil v tekočem koledarskem letu, lahko delavec ta dopust izrabi po prenehanju nezmožnosti za delo, če od konca leta, v katerem je nastala pravica do dopusta, ni preteklo več kot 18 mesecev.“

16. Člen 46 kolektivne pogodbe skupine družb določa:

„I. Delavec ali delavka po predhodnem obvestilu o svoji odsotnosti in obrazložitvi razlogov za odsotnost lahko izostane z dela in hkrati obdrži pravico do plačila iz naslednjih razlogov in za navedeno obdobje:

- A. 15 koledarskih dni v primeru sklenitve zakonske zveze, pri čemer je treba to obdobje začeti koristiti na datum dogodka, ki je razlog za to odsotnost z dela, ali na dan neposredno pred tem dogodkom, kakor se delavec ali delavka odloči;
- B. tri dni za rojstvo otroka ali za smrt, resno nesrečo ali hudo bolezen ali hospitalizacijo družinskih članov do druge stopnje sorodstva po svaštvu ali krvnega sorodstva. V primeru smrti zakonca ali otroka se to obdobje podaljša na pet dni. Če mora delavec ali delavka iz tega razloga potovati, se to obdobje podaljša za en dan;
- C. dva dni za ambulantni kirurški poseg, ki zahteva počitek na domu, družinskih članov do druge stopnje krvnega sorodstva ali sorodstva po svaštvu. Če mora delavec ali delavka iz tega razloga potovati, to obdobje traja štiri dni;
- D. en dan za selitev običajnega prebivališča;
- E. čas, ki je nujno potreben za izpolnitev nujne naloge v javnem ali osebnem interesu, vključno z uveljavljanjem volilne pravice;
- F. za opravljanje sindikalnih nalog ali nalog zastopanja zaposlenih pod pogoji, določenimi z zakonom ali to kolektivno pogodbo;
- G. za nujno potreben čas, na podlagi predložitve zdravniškega potrdila, če mora delavec ali delavka zaradi bolezni obiskati zdravnika med delovnim časom;
- H. nujne ure, da se lahko delavci in delavke udeležijo preizkusov znanj v okviru zaključka študija ali usposabljanja, če je študij uraden ali akademski. V teh primerih morajo v utemeljitev prošnje predložiti upravno dokazilo;

- I. delavci in delavke lahko vsako leto izrabijo do tri dodatne dni dopusta, ki se posamično prištejejo kateremu koli dopustu iz zgornjih točk A, B in D, do dva dni v primeru smrti zakonca, partnerja ali otroka ali prav tako posamično, razen v primeru dopusta iz odstavka 1, v naslednjih primerih:
1. en dan ali osem ur na leto, če izrabljeni čas utemeljijo s potrdilom zdravnika, za spremljanje otroka, mlajšega od 16 let, na zdravniški pregled med delovnim časom delavca ali delavke;
 2. v primeru sklenitve zakonske zveze družinskih članov do druge stopnje krvnega sorodstva ali sorodstva po svaštvu;
 3. v primeru opravljanja vozniškega izpita in podpisa notarskih listin, potrebnih za nakup ali prodajo stanovanja s strani delavca, kar mora delavec opraviti osebno in med delovnim časom.

II. V smislu dopusta, razen dopusta iz točke A tega člena, imajo pari v registrirani partnerski skupnosti enake pravice, če so ustrezno vpisani v upošteven uradni register in če delavec ali delavka predloži potrdilo, ki to dokazuje, v skladu z zahtevami iz predpisov avtonomnih skupnosti, ki se uporabljajo.

III. Delavec ali delavka mora čim prej obvestiti neposredno nadrejenega, da lahko ta sprejme potrebne ukrepe in odobri ustrezeni dopust, ter predložiti dokazilo v zvezi z zatrjevanim razlogom za izrabo dopusta, ki mu je ali naj bi mu bil odobren.

IV. V smislu tega člena potovanje pomeni, da mora delavec ali delavka prepotovati več kot 150 km med krajem svojega običajnega prebivališča in namembnim krajem.“

17. Código Civil (civilni zakonik) v členu 4(3) določa, da se „[d]oločbe [tega] zakonika [...] nadomestno uporabljajo na področjih, ki jih urejajo drugi zakoni“, v členu 5(2) pa, da „[d]ela prosti dnevi niso izključeni iz civilnega štetja rokov“.

III. Dejansko stanje v sporu o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

18. Tri sindikalne organizacije s tremi ločenimi tožbami, ki so bile združene s sklepom Audiencia Nacional (osrednje sodišče, Španija), predložitvenemu sodišču predlagajo, naj odloči, da je treba izredne plačane odsotnosti z dela iz člena 46 kolektivne pogodbe skupine družb, razen odsotnosti z dela zaradi sklenitve zakonske zveze, izrabiti v obdobju, v katerem mora zadevni delavec delati za podjetje,⁵ kar velja tako za prvi dan kot za vse dneve odsotnosti. V zvezi z odsotnostjo z dela zaradi sklenitve zakonske zveze sindikalne organizacije predlagajo, naj se ta odsotnost začne na dan, ko mora delavec delati za podjetje.

19. Predložitveno sodišče opozarja, da tedenski počitek delavcev in plačani letni dopust urejata člen 37(1) in člen 38 zakona o delovnih razmerjih, s katerima so prenesene določbe Direktive 2003/88, na način, da so, po njegovem mnenju, presežena minimalna obdobja, zahtevana v pravu Unije.⁶

20. Pojasnjuje, da se z členom 46 kolektivne pogodbe skupine družb, pod velikodušnejšimi pogoji, izvaja člen 37(3) zakona o delovnih razmerjih, s katerim je delavcem priznana pravica do izredne plačane odsotnosti z dela. Namen te odsotnosti je upoštevati določene potrebe delavcev, ki med drugim izhajajo iz rojstva otroka, hospitalizacije, kirurškega posega ali smrti bližnjega sorodnika ter opravljanja nalog sindikalnega zastopanja ter nastanejo med izvajanjem pogodbe o zaposlitvi in zaradi katerih je upravičeno priznanje pravice do odsotnosti z dela z ohranitvijo pravice do plače.

⁵ Zaradi jasnosti teh sklepnih predlogov sem dal prednost izrazoma „dnevi, ko mora delavec delati za podjetje“, oziroma „delovni dnevi“, ki ustrezata opredelitvi, ki jo je predložitveno sodišče podalo v zvezi z izrazom „delavniki“, ki ga uporablja.

⁶ Predložitveno sodišče navaja, da sta „[t]i določbi [...] velikodušnejši kot določba Unije, ker člen 37(1) tedenski čas počitka na splošno določa na neprekinjen minimalni čas enega dneva in pol, člen 38 pa določa, da letni dopust traja najmanj 30 koledarskih dni“.

21. Predložitveno sodišče poudarja, da je v členu 46 in tudi v členu 37 zakona o delovnih razmerjih v zvezi z odsotnostjo z dela zaradi sklenitve zakonske zveze navedeno, da se trajanje te odsotnosti izračuna po koledarskih dneh. Ne vsebujeta pa pojasnil o drugih izrednih plačanih odsotnostih z dela ali začetku odsotnosti z dela zaradi sklenitve zakonske zveze.
22. Predložitveno sodišče temu dodaja, da člen 5(2) civilnega zakonika, ki se uporablja, če ni drugih posebnih določb, določa, da iz civilnega štetja rokov niso izključeni dela prosti dnevi.
23. Ugotavlja, da se dnevi izredne plačane odsotnosti z dela v običajni praksi skupine družb začnejo na dan dogodka, ki je razlog za odsotnost, neodvisno od tega, ali gre za delovni dan ali ne,⁷ in da se štejejo po koledarskih dneh.
24. Predložitveno sodišče pojasnjuje, da sindikalne organizacije tožbe opirajo na sodbo Tribunal supremo (vrhovno sodišče, Španija) z dne 13. februarja 2018, št. 145/2018, ki ni zavezujoča. To sodišče je v zvezi z ureditvijo izredne plačane odsotnosti z dela v panožni kolektivni pogodbi⁸ odločilo, da če se dogodek, ki je razlog za izredno plačano odsotnost z dela, zgodi na nedelovni dan,⁹ med katere se štejejo tudi državni prazniki in drugi dela prosti dnevi, je treba začetek odsotnosti z dela prenesti na prvi naslednji delovni dan.
25. Predložitveno sodišče poudarja, da bi zavrnitev tožbe sindikalnih organizacij za delavce pomenila, da morajo potrebe, za katere je omogočena izredna plačana odsotnost z dela, zadovoljiti v času počitka, zagotovljenem s pravom Unije.
26. Zato se to sodišče sprašuje o obsegu razlage pravice do tedenskega počitka in letnega dopusta, določene v členih 5 in 7 Direktive 2003/88, katere namen je bil natančno pojasnjen v sodni praksi Sodišča, in sicer učinkovito varovanje zdravja in varnosti delavcev.
27. Predložitveno sodišče v zvezi s tem opozarja, da je Sodišče že odločilo, da dopust, zagotovljen s pravom Unije, ne more vplivati na pravico do izrabe drugega dopusta, zagotovljenega s tem pravom, in da je treba odstopanja od ureditve Unije na področju organizacije delovnega časa, določene z Direktivo 2003/88, razlagati tako, da se ta odstopanja omejijo le na to, kar je nujno potrebno za zaščito interesov, ki se varujejo s tem odstopanjem.
28. To sodišče poleg tega poudarja, da je namen izredne plačane odsotnosti z dela, urejene s členom 37(3) zakona o delovnih razmerjih, upoštevati osebne ali državljske potrebe delavcev, od katerih so nekatere povezane s sindikalno svobodo ali družinskimi obveznostmi.
29. Zato meni, da če ena od potreb, naštetih v členu 37(3) zakona o delovnih razmerjih, nastopi v času tedenskega počitka ali med letnim dopustom, pride do prekrivanja dveh različnih namenov. Če bi se priznalo, da v tem primeru izrabe izredne plačane odsotnosti z dela ni mogoče prenesti na čas, ki ni čas počitka, bi bil ta čas izničen, ker bi morali delavci čas tedenskega počitka ali počitnice nameniti reševanju težav, povzročenih z nastankom potrebe, zaradi katere je bila uvedena izredna plačana odsotnost z dela.

7 Iz stališča skupine družb izhaja, da delavec, če se dogodek, ki je razlog za dopust, zgodi v času tedenskega počitka, ne more biti upravičen do izredne plačane odsotnosti z dela, ker ne dela.

8 Na obravnavi je bilo pojasnjeno, da se ta kolektivna pogodba razlikuje od tiste, ki se uporablja v postopku v glavni stvari.

9 Gre za dan, ko delavcu ni treba delati.

30. Zato predložitveno sodišče dvomi, da je to, da se delavcem zavrne pravica do izrabe odsotnosti z dela, ki jih ureja člen 37(3) zakona o delovnih razmerjih in so določene v členu 46 kolektivne pogodbe skupine družb, kadar potreba, ki ji je taka odsotnost namenjena, nastane med minimalnim časom tedenskega počitka ali letnim dopustom, ki sta določena v Direktivi 2003/88, v skladu s členoma 5 in 7 te direktive. Sprašuje se tudi, ali bi bilo treba v primeru takega sovpadanja določiti ukrepe za zagotovitev, da se minimalni čas počitka, določen v tej direktivi, dejansko izrabi.

31. V teh okoliščinah je Audiencia Nacional (osrednje sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

- „1. Ali je treba člen 5 Direktive [2003/88] razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki dopušča, da se hkrati izrabijo tedenski počitek in [izredne] plačane odsotnosti z dela, ki imajo drugačen namen kot počitek?
2. Ali je treba člen 7 Direktive [2003/88] razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki dopušča, da se hkrati izrabijo letni dopust in [izredne] plačane odsotnosti z dela, ki imajo drugačen namen kot počitek, sprostitev in razvedrilo?“

32. Pisna stališča so pri Sodišču predložile sindikalne organizacije, skupina družb, španska vlada in Evropska komisija. Ti subjekti so svoja stališča tudi ustno predstavili na obravnavi 24. septembra 2019.

IV. Analiza

33. Predložitveno sodišče z vprašanjema za predhodno odločanje Sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba člena 5 in 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalnim predpisom in kolektivnim pogodbam, ki ne določajo, da je treba izredno plačano odsotnost z dela odobriti tudi takrat, kadar potreba, zaradi katere je bila pravica do te odsotnosti uvedena, nastane v času tedenskega počitka ali med letnim dopustom.

34. Po mojem mnenju je treba poudariti elemente, na katerih temeljita ti vprašanji. Vprašanja predložitvenega sodišča se namreč po eni strani nanašajo na *sovpadanje časov počitka*, določenih v Direktivi 2003/88, z *dogodki v osebem življenju delavca*, ki bi na podlagi nacionalnih določb, ki se uporabljajo, upravičevali izrabo izredne plačane odsotnosti z dela, če bi se zgodili med delovnim časom, ter po drugi strani na ukrepe, ki jih je treba sprejeti za zagotovitev učinkovitosti časov počitka, določenih v Direktivi 2003/88.¹⁰

35. Zato se mi zdi potrebno pojasniti predmet vprašanj za predhodno odločanje, preden bom predstavil odgovora, ki bi ju bilo mogoče dati nanju.

¹⁰ Glej točki 29 in 30 teh sklepnih predlogov. Poudariti moram, da predlog za razlago, ki so ga podale sindikalne organizacije, sicer temelji na odločbi Tribunal supremo (vrhovno sodišče) (glej točko 24 teh sklepnih predlogov), iz katere bi izhajalo, da je treba *začetek te odsotnosti z dela prenesti* na prvi naslednji delovni dan, če dogodek, ki je razlog zanjo, nastopi na dela prost dan ali nedelovni dan, vendar pa so te organizacije v odgovoru na vprašanja Sodišča trdile, da je treba po analogiji, med drugim, z rešitvijo, uporabljeno v sodbi z dne 21. junija 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), letni dopust prenesti, če sovpada z okoliščinami, ki upravičujejo odobritev izredne plačane odsotnosti z dela.

A. Predmet vprašanj za predhodno odločanje

36. Predložitveno sodišče predlog za sprejetje predhodne odločbe utemeljuje s tveganjem poseganja v *minimalne* čase¹¹ počitka, zagotovljene s pravom Unije, ker so *nameni* izredne plačane odsotnosti z dela drugačni od namenov letnega dopusta in tedenskega počitka.¹² V podporo predlogu se sklicuje na sodno prakso Sodišča o prekrivanju pravic do letnega dopusta z, med drugim, pravicami, priznanimi v primeru bolezni.¹³

37. Vendar ta povezava s sodno prakso Sodišča, s katero se pravica do letnega dopusta štiti iz razlogov, povezanih z zdravjem delavca in njegovo zmožnostjo za delo, ki izhaja le iz ugotovitve predložitvenega sodišča, da so nameni odsotnosti z dela različni, po mojem mnenju ni nesporna.

38. Poleg tega menim, da je mogoče nove argumente izpeljati iz sodbe z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT,¹⁴ ki se nanaša na razlago člena 7(1) Direktive 2003/88 v primeru, v katerem nacionalni predpisi in kolektivne pogodbe določajo, da plačan letni dopust traja najmanj štiri tedne, hkrati pa izključujejo pravico do prenosa vseh ali dela dodatnih dni dopusta v primeru bolezni delavca.¹⁵

39. V teh okoliščinah menim, da je treba preveriti, ali izredna plačana odsotnost z dela spada na področje uporabe Direktive 2003/88, nato pa bom preučil vprašanje, ali je sodno prakso Sodišča, ki se opira na različnost namenov pravic do dopusta, mogoče prenesti na primer pravic do izredne plačane odsotnosti z dela.

B. Področje uporabe Direktive 2003/88

40. Iz besedila člena 1 Direktive 2003/88 med drugim izhaja, da je njen cilj določiti minimalne zahteve za vse delavce v državah članicah s približevanjem nacionalnih določb o omejitvah delovnega časa,¹⁶ minimalnem času dnevnega in tedenskega počitka, letnem dopustu in dodatnem varstvu za delavce, ki delajo ponoči.

41. Ta direktiva ne vsebuje posebnih določb o odsotnostih, ki se lahko odobrijo med delovnim časom brez izgube plače in niso povezane z razlogi, ki se nanašajo na varnost in zdravje delavca¹⁷ ter so povezani z dolžino obdobja opravljanja dela za delodajalca.¹⁸

11 Glej tudi sodbo z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT (C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981, točke od 35 do 37).

12 V zvezi s tem je mogoče spomniti, da je španski zakonodajalec uvedel izredno plačano odsotnost z dela, da bi delavcu omogočil *izpolnitev osebnih obveznosti* v najboljših pogojih. Tako se lahko delavcu dovoli, da prekine delo v primeru dogodkov v zasebnem ali družinskem življenju, kot so med drugim sklenitev zakonske zveze, rojstvo otroka, smrt družinskega člana, zdravstvena oskrba bližnjega sorodnika, selitev in izpolnjevanje javnih obveznosti, kot sta glasovanje na volitvah ali zastopanje delavcev. S kolektivno pogodbo skupine družb, ki je bila dogovorjena na tej zakonski podlagi, je bil opredeljen začetek dopusta zaradi sklenitve zakonske zveze, razširjen obseg nekaterih pravic in določena njihova odobritev še v drugih okoliščinah, kot je opravljanje akademskih izpitov ali vozniškega izpita ali celo podpis notarskih listin o prodaji ali nakupu stanovanja.

13 Glej točko 61 teh sklepnih predlogov.

14 C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981.

15 Glej točki 39 in 40 te sodbe.

16 Glej v zvezi s tem sodbo z dne 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța in drugi (C-147/17, EU:C:2018:926, točka 39).

17 Glej sodbo z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT (C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981, točke 34, 47 in 48).

18 Glej sodbi z dne 14. oktobra 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, točka 37), in z dne 4. oktobra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, točka 28).

42. Člen 15 Direktive 2003/88 določa, da imajo države članice možnost uvesti določbe, ki so za delavce ugodnejše in jih je mogoče primerjati z določbami te direktive, s katerimi se zagotavljata varovanje varnosti in zdravja delavcev.¹⁹ V obravnavani zadevi to za špansko pravo velja v delu, v katerem se nanaša na čas tedenskega počitka in letni dopust, ki, kot navaja predložitveno sodišče, presega minimalne zahteve iz prava Unije, ne pa tudi v delu, v katerem je urejena izredna plačana odsotnost z dela.²⁰

43. Čeprav ta odsotnost dopolnjuje letni dopust iz Direktive 2003/88, je drugačne narave in ima drugačne namene. Spomniti moram namreč, da gre za *dovoljenje za prekinitev izvajanja pogodbe o zaposlitvi* za od nekaj ur do več dni ter da je namen tega dovoljenja boljše uskladiti poklicne dolžnosti delavca z dolžnostmi, povezanimi z njegovim zasebnim ali družinskim življenjem, v dnevih, ko mora delati za podjetje.

44. Delavec lahko torej zahteva, naj se mu na njegovo zahtevo odobri ta izredna plačana odsotnost z dela iz razlogov, ki niso povezani s poklicno dejavnostjo.²¹ Primerjava te odsotnosti z zahtevami iz Direktive 2003/88 jasno kaže, da njen namen ni varnost ali varovanje zdravstvenega stanja delavca v povezavi z opravljanjem dela.

45. Zato, na prvem mestu, ugotavljam, da španski zakonodajalec z odobritvijo izredne plačane odsotnosti z dela ni izvajal pristojnosti, ki je državam članicam priznana s členom 15 te direktive.²²

46. Tako je španski zakonodajalec s tem, da je na lastno pobudo za delavce uvedel pravice, s katerimi se uresničuje drug cilj, in ne cilj te direktive, izvajal svojo pristojnost zunaj področja, ki ga ureja ta direktiva.²³

47. V zvezi s tem je treba upoštevati vsebino sodbe z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT,²⁴ v zvezi s pravicami do plačanega letnega dopusta, ki presega minimalno trajanje štirih tednov, določeno v členu 7(1) Direktive 2003/88. Po mnenju Sodišča te pravice, ki jih države članice ali socialni partnerji določijo na podlagi možnosti iz člena 15 Direktive 2003/88,²⁵ ali celo pogoji za morebitni prenos teh pravic v primeru bolezni, ki se pojavi med dopustom, spadajo v okvir izvajanja pristojnosti držav članic, in niso urejeni s to direktivo ter ne spadajo na področje njene uporabe.²⁶

48. Poudarjam, da je v tej sodbi jasno opozorjeno, da kadar določbe prava Unije na zadevnem področju ne urejajo določenega vidika in državam članicam ne nalagajo posebnih obveznosti glede na dani položaj, države članice še naprej svobodno izvajajo svojo pristojnost.

19 Glej sodbi z dne 21. februarja 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, točke od 41 do 43), in z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT (C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981, točka 49 in navedena sodna praksa).

20 Glej točko 20 teh sklepnih predlogov.

21 Glej opombo 70 in točke od 103 do 107 teh sklepnih predlogov.

22 Glej po analogiji sodbo z dne 10. julija 2014, Julián Hernández in drugi (C-198/13, EU:C:2014:2055, točke 39, 41, 44 in 45). Kolikor vem, do neke mere podobni nacionalni predpisi obstajajo v Belgiji, Bolgariji, Nemčiji, Franciji, na Hrvaškem, v Italiji, Luksemburgu, na Malti, Nizozemskem, Poljskem, Portugalskem, v Romuniji, Sloveniji, na Slovaškem in Finskem. V zvezi z ureditvijo dodeljenih pravic ugotavljam, da je lahko odvisna od trajanja delovnega časa in pogojev izrabe dopusta.

23 Poleg tega ugotavljam, da se ne zatrjuje, da je s špansko zakonodajo delno prenesena klavzula 7 revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega 18. junija 2009, 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), ki velja do 1. avgusta 2022, naslovljena „Proste delovne ure v primeru višje sile“. Ta direktiva bo razveljavljena od 2. avgusta 2022 z Direktivo (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (UL 2019, L 188, str. 79) (glej člen 19(1) Direktive 2019/1158). Klavzula 7 tega okvirnega sporazuma bo nadomeščena s členom 7 te direktive, ki v bistvu vsebuje iste določbe.

24 C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981. Glej točko 38 teh sklepnih predlogov.

25 Glej točki 34 in 35 te sodbe.

26 Glej točko 52 in navedeno sodno prakso te sodbe.

49. Zato menim, da je rešitev iz navedene sodbe v zvezi s pravico do letnega dopusta, predpisano z Direktivo 2003/88, mogoče uporabiti *a fortiori*, kadar zadevne določbe države članice ali socialni partnerji sprejmejo na povsem drugem področju, kot je zajeto s pravom Unije.

50. Na drugem mestu, glede omejevanja držav članic pri izvajanju pristojnosti, na katero je Sodišče opozorilo v sodbi z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT,²⁷ to je morebitnega poseganja v minimalno varstvo, zagotovljeno s členom 7 Direktive 2003/88,²⁸ menim, da pravica do izredne plačane odsotnosti z dela, ki se delavcu odobri zaradi lažjega povezovanja njegovega zasebnega življenja in poklicnih zahtev v zvezi z njegovim delovnim časom, ne more posegati v možnost uveljavljanja pravice do tedenskega ali letnega počitka, ki je edini cilj, ki se uresničuje z Direktivo 2003/88.²⁹ Ker Sodišče ni bilo seznanjeno z nobenim konkretnim položajem, si je namreč težko zamisliti, kako bi lahko v praksi pravice do *dodatnega* dopusta, ki jih je določil nacionalni zakonodajalec in jih ima delavec na voljo *poleg minimalnih pravic iz Direktive 2003/88,*³⁰ *posegale v pravice do počitka, določene v tej direktivi.*³¹

51. V zvezi s sodbo z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT,³² opozarjam tudi na neobstoje poseganja v skladnost Direktive 2003/88 ali cilje, ki se z njo uresničujejo.³³ V zvezi s tem je treba ugotoviti, da če nacionalni zakonodajalec ne bi uvedel pravice do izredne plačane odsotnosti z dela, da bi se lahko delavcu dovolilo, da na svojo prošnjo izostane z dela, če se dogodek v njegovem osebnem življenju zgodi med njegovim delovnim časom, se v zvezi s tem z vidika prava Unije ne bi postavljalo vprašanje učinkovitosti letnega dopusta ali tedenskega počitka, če nastopi ta dogodek.

52. Iz te ugotovitve po mojem mnenju izhaja, da bi bilo v obravnavani zadevi mogoče šteti, da gre za poseganje v učinkovitost letnega dopusta ali tedenskega počitka, le če bi se štelo, da vsak dogodek, ki lahko delavcu prepreči, da v celoti izrabi čas počitka ali sprostitev, upravičuje, da se mu odobri dodatna odsotnost, da se zaščiti namen letnega dopusta.³⁴

53. Vendar to ni cilj, ki se uresničuje z Direktivo 2003/88. Njene zahteve izhajajo iz iskanja pravičnega ravnotežja med delovnim časom in minimalnim časom počitka³⁵ z namenom nadaljnega izvajanja poklicne dejavnosti delavca.³⁶ Z njimi se delavcu *podeljuje le pravica, da od delodajalca zahteva izrabo časa počitka, zagotovljenega s to direktivo.*

54. Poleg tega minimalno varstvo, ki je delavcu zagotovljeno na podlagi členov 5 in 7 Direktive 2003/88, ne more biti zagotovljeno v različnem obsegu, glede na to, ali so države članice sprejele posebne določbe, kakršne se uporabljajo v Španiji, ali ne.

55. Iz vseh teh preudarkov sklepam, da vprašanji za predhodno odločanje Sodišča ne smeta napeljati k temu, da bi preverilo pogoje za upravičenost do pravice do izredne plačane odsotnosti z dela, ki jo ureja nacionalni zakonodajalec, ker ta pravica ni povezana z zmožnostjo delavca, da opravi svoje delo, in ker kot taka ne more posegati v učinkovitost pravice do tedenskega počitka ali letnega dopusta, zagotovljene z Direktivo 2003/88, ali v cilj, ki se uresničuje s to Direktivo.

27 C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981.

28 Glej točki 35 in 51 te sodbe ter navedeno sodno prakso.

29 Po mojem mnenju bi bilo drugače, če bi bil delavec v primeru prošnje za izredno plačano odsotnost z dela prisiljen vzeti letni dopust ali če bi se trajanje te odsotnosti odštelo od letnega dopusta. Glej po analogiji tudi sodno prakso, navedeno v točki 35 sodbe z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT (C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981), v kateri je Sodišče spomnilo na omejitve, naložene državam članicam, da bi se zagotovila učinkovitost minimalnega časa počitka štirih tednov.

30 Glej točko 42 teh sklepnih predlogov.

31 Glej točko 71 teh sklepnih predlogov.

32 C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981.

33 Glej točko 51 te sodbe.

34 Glej točki 29 in 71 teh sklepnih predlogov.

35 Glej v zvezi s tem podrobnejšo predstavitev v točkah od 72 do 76 teh sklepnih predlogov.

36 Sodba z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth (C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 47).

56. Sodišču bom torej predlagal, naj primarno odloči, da nacionalni predpisi in kolektivne pogodbe, ki določajo izredno plačano odsotnost z dela, s katero se delavcu omogoči, da na delovne dni izostane z dela zaradi izpolnitve osebnih ali družinskih obveznosti, ne spadajo na področje uporabe Direktive 2003/88.

57. Če se Sodišče ne bi strinjalo s tem mnenjem, ker bi menilo, da je dovolj zatrjevati, da obstaja tveganje, da zadevne nacionalne določbe *posegajo v namen minimalnega časa počitka*, določenega v Direktivi 2003/88,³⁷ in da je to tveganje mogoče odpraviti s prenosom dopusta, zagotovljenega s to direktivo,³⁸ bo Sodišče po mojem mnenju moralo odločiti o tem, ali je mogoče njegovo sodno prakso v zvezi z različnimi nameni odsotnosti z dela v primeru prekrivanja teh odsotnosti prenesti na izredno plačano odsotnost z dela.

58. Zato bom zdaj predstavil elemente, ki jih želim Sodišču predložiti v presojo. Ker ne obstaja sodna praksa v zvezi s primerom sovpadanja pravice do dopusta s pravico do tedenskega počitka, bom ta primer preučil za primerom sovpadanja pravice do izredne plačane odsotnosti z dela z letnim dopustom.

C. Uporaba sodne prakse Sodišča v primeru sovpadanja dveh pravic do dopusta

59. Načelno vprašanje, o katerem mora odločiti Sodišče, je po mojem mnenju to, ali je treba preizkus namena odsotnosti z dela v primeru sovpadanja s pravico do letnega dopusta uporabiti tudi pri izredni plačani odsotnosti z dela, kot je Sodišče menilo v zvezi z dopustom za okrevanje³⁹ kot dopustom, katerega namen je izboljšanje „zdravstvenega stanja delavcev“,⁴⁰ zaradi katerega ne morejo delati. Drugače povedano, ugotoviti je treba, iz katerih razlogov je na splošno upravičena uporaba merila namena pravic do dopusta v primeru prekrivanja teh pravic v okviru izvajanja pogodbe o zaposlitvi.⁴¹

60. To sodno prakso bom torej predstavil na splošno in iz nje izluščil glavno merilo, potem pa bom preizkusil, ali je mogoče to sodno prakso uporabiti v zvezi s pravico do izredne plačane odsotnosti z dela.

³⁷ Kar mora preveriti predložitveno sodišče.

³⁸ Glej v zvezi s tem sodbo z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT (C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981, točka 39).

³⁹ Glej sodbo z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, točka 27).

⁴⁰ Ta izraz izhaja iz sodbe z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, točka 30).

⁴¹ Poudariti je namreč treba pomen tega pogoja, ki se nanaša na opravljanje dela in ki omogoča razlikovanje od starševskega dopusta. Glej v zvezi s tem sodbo z dne 4. oktobra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, točka 35).

1. Merilo, ki izhaja iz sodne prakse Sodišča v zvezi z različnimi nameni pravic do dopusta

61. Ker je nacionalni zakonodajalec dodatno izredno plačano odsotnost z dela uvedel na področju, ki ga pravo Unije ne ureja,⁴² se je treba sklicevati na sodno prakso Sodišča v zvezi s podobnim primerom, to je prekrivanjem letnega dopusta z bolniškim dopustom⁴³ ali dopustom za okrevanje⁴⁴, ki ju ureja nacionalno pravo. Iz te sodne prakse izhaja, da je treba ugotoviti namen dopustov, ki se prekrivata.

62. V zvezi s tem je Sodišče v sodbi z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn,⁴⁵ jasno spomnilo na razlogovanje, ki ga je treba uporabiti in se začne z opozorilom, da „se namen pravice do plačanega letnega dopusta, in sicer delavcu omogočiti, da se spočije in da ima na voljo čas za sprostitev in razvedrilo, razlikuje od namena odsotnosti z dela zaradi bolezni, ki je delavcu omogočiti okrevanje po boleznih“.⁴⁶

63. To razlogovanje se nadaljuje z ustaljeno dedukcijo, da ima „[g]lede [na] različn[e] namen[e] teh dveh vrst dopusta [...] delavec, ki je med predhodno določenim obdobjem letnega dopusta odsoten z dela zaradi bolezni, pravico, da na svojo prošnjo in zato, da bi lahko dejansko izkoristil svoj letni dopust, ta dopust izkoristi v obdobju, ki ne sovпада z obdobjem odsotnosti z dela zaradi bolezni“.⁴⁷

64. Zato je treba po mnenju Sodišča ugotoviti, ali lahko to prekrivanje zadevnih dopustov glede na morebitni drugačen namen dveh obravnavanih vrst dopusta pomeni oviro pri poznejšem uveljavljanju letnega dopusta delavca.⁴⁸

65. Vendar, ali je dovolj ugotoviti, da imajo vrste dopusta različne namene, da bi se lahko štelo, da je v vseh primerih poseženo v pravice do letnega dopusta, ki jih je pridobil delavec?

42 Naj spomnim, da nasprotno, če sta obe pravici zagotavljeni s pravom Unije, iz ustaljene sodne prakse izhaja, da dopust, ki ga zagotavlja pravo Unije, ne more vplivati na pravico do izrabe drugega dopusta, ki ima drug namen kot prvo navedeni dopust. Glej zlasti sodbo z dne 4. oktobra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, točka 37 in navedena sodna praksa). To načelo, določeno v primeru sovpadanja letnega dopusta s porodniškim dopustom (glej sodbo z dne 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, točki 33 in 41)), je bilo razširjeno na primer sovpadanja starševskega dopusta s porodniškim dopustom (glej sodbi z dne 14. aprila 2005, Komisija/Luksemburg (C-519/03, EU:C:2005:234, točka 33), in z dne 20. septembra 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, točki 56 in 57)). Ne uporablja se za odločanje, ali je treba pri določitvi pravic do plačanega letnega dopusta obdobje starševskega dopusta enačiti z obdobjem dejanskega dela ali ne (glej sodbo z dne 4. oktobra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, točki 26 in 37)).

43 Sodišče je presodilo, da „v nasprotju s pravicama do porodniškega ali starševskega dopusta [...] pravo [Unije] glede na svoje trenutno stanje ne ureja pravice do bolniškega dopusta in podrobnih pravil o izvrševanju te pravice“ (sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 27)).

V zvezi s prejšnjimi odločbami o primerih prekrivanja obdobja letnega dopusta in odsotnosti z dela zaradi bolezni glej sodbo z dne 10. septembra 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542). V tej zadevi je bil delavec odsoten z dela zaradi bolezni med obdobjem letnega dopusta, določenega z načrtom dopustov v podjetju.

Glej v zvezi s primerjavo okoliščin, ki so podlaga za drugo vprašanje za predhodno odločanje, tudi sodbo z dne 21. junija 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), ki se nanaša na primer *začasne nezmožnosti za delo, ki je nastala med letnim dopustom* (točka 24 te sodbe). Sodišče je ob tej priložnosti pojasnilo, da „ni pomembno, kdaj je nastopila ta nezmožnost“ (točka 21).

Glej tudi sodbo z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT (C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981), ki se nanaša na zavrnitev prenosa obdobja plačanega letnega dopusta, med katerim je bil delavec bolan, če neprenos ne povzroči dejanskega skrajšanja plačanega letnega dopusta na manj kot štiri tedne.

44 Glej sodbo z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, točka 29).

45 C-178/15, EU:C:2016:502.

46 Sodba z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, točka 25). Sodišče se v tej točki sklicuje na sodbo z dne 21. junija 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, točka 19 in navedena sodna praksa). Sodišče je to ugotovitev prvič navedlo v sodbi z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 25), potem ko jo je napovedalo v zvezi s porodniškim dopustom, katerega namen je med drugim zaščititi zdravstveno stanje delavke (glej 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 30)). Glej tudi sodno prakso, navedeno v točki 69 teh sklepnih predlogov.

47 Sodba z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, točka 26). Moj poudarek. Sodišče se sklicuje na sodbi z dne 10. septembra 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, točka 22), in z dne 21. junija 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, točka 20).

48 Glej sodbo z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, točka 27).

66. Tega ne verjamem, ker je poleg ugotovitve, kakšen namen ima vsaka od teh pravic do dopusta, tudi zdravstveno stanje delavca, ki upravičuje prekinitve izvajanja pogodbe o zaposlitvi,⁴⁹ bistveni element sodne prakse Sodišča, s katero se štiti učinkovitost letnega dopusta⁵⁰ iz Direktive 2003/88. To temelji na več ustaljenih načelih.

67. Na prvem mestu, Sodišče je upoštevalo skupni cilj varovanja zdravja delavca z dvema vrstama dopusta, enim letnim in drugim zaradi bolezni, ki ga mora delodajalec upoštevati tako z vidika Direktive 2003/88 kot z vidika Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 132 z dne 24. junija 1970 o plačanem letnem dopustu (revidirana).⁵¹

68. Na drugem mestu, Sodišče je poudarilo značilnosti bolniškega dopusta, zaradi katerih ni mogoče v celoti doseči pozitivnega učinka plačanega letnega dopusta na varnost in zdravje delavca.⁵² Gre za takojšnjo nezmožnost za delo zaradi zdravstvenega stanja delavca, obstoj telesnih ali duševnih omejitev zaradi bolezni,⁵³ nepredvidljivost nastanka te nezmožnosti za delo, njeno neodvisnost od volje delavca⁵⁴ in neobstoj začasne prekinitve delovnega razmerja.⁵⁵

69. Konkretno ni dvoma, da v takih okoliščinah bolni delavec ni le nezmožen za delo, temveč tudi ni mogoče doseči tega, da „se spočije od izvajanja nalog, ki jih ima na podlagi pogodbe o zaposlitvi, in da ima na voljo čas za sprostitev in razvedrilo“⁵⁶ zaradi nadaljnega izvajanja svoje poklicne dejavnosti.⁵⁷

70. Tako je v primeru soobstoja dveh pravic do dopusta, ki sta namenjeni izključno varovanju zdravja in varnosti delavca, tako, da se od njega zahteva, naj ne dela, po mojem mnenju upravičeno stališče Sodišča, da se morata izvajati neodvisno druga od druge.

71. Na tretjem mestu, Sodišče je iz tega sklepalo, da je treba letni dopust prenesti, zato da ga delavec lahko „dejansko izkoristi[...]“.⁵⁸ V zvezi s tem se mi zdi zaradi utemeljitev, navedenih v predložitveni odločbi, primerno pojasniti pomen tega izraza.⁵⁹ Iz teh utemeljitev namreč izhajajo stališča, da se mora delavec v času počitka obvezno počiti.⁶⁰

72. Vendar take razlage ni mogoče izpeljati iz določb Direktive 2003/88, prvič, zaradi opredelitev „časa počitka“ in „ustreznega počitka“ v členu 2 te direktive v povezavi z uvodno izjavo 5 te direktive. Sodišče je v zvezi s tem pojasnilo, da se pojma „čas počitka“ in „ustrezen počitek“ izključujeta.⁶¹

49 Na podlagi tega merila je med drugim mogoče razlikovati med dopustom za okrevanje delavca in starševskim dopustom, določenim v pravu Unije, ki ima lasten namen. Glej v zvezi s tem sodbo z dne 4. oktobra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, točka 35).

50 Glej sodbo z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, točka 26).

51 Glej sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točki 37 in 38). Člen 5(4) te konvencije določa, da je treba „odsotnost z dela iz razlogov, ki niso odvisni od volje zadevnega delavca, kot so bolezen, poškodba ali materinstvo, vračunati v delovni čas“. Poleg tega, da je bilo sklicevanje Sodišča na to določbo nujno zaradi obravnave vprašanja *pogojev za odobritev* pravice do letnega dopusta (glej sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 41), je zanimiva ugotovitev, da je ta določba omejena na dogodke, ki se zgodijo delavcu, zlasti če gre za nevarnost za njegovo zdravje, in zaradi katerih je načeloma upravičeno to, da se njegova odsotnost ne vračuna v obdobje dejanskega dela. Glej tudi sodbe z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, točka 42); z dne 4. oktobra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, točka 32), in z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth (C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 81).

52 Glej sodbo z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, točka 32).

53 Glej sodbo z dne 4. oktobra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, točka 33, *a contrario*).

54 Glej sodbo z dne 4. oktobra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, točka 32 in navedena sodna praksa).

55 Glej sodbo z dne 4. oktobra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, točka 35, *a contrario*).

56 Sodba z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth (C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 41 in navedena sodna praksa).

57 Glej sodbo z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth (C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 47). Glej tudi točko 62 teh sklepnih predlogov.

58 Glej točko 63 teh sklepnih predlogov.

59 Glej točki 29 in 52 teh sklepnih predlogov.

60 Glej tudi točko 83 teh sklepnih predlogov.

61 Glej sodbo z dne 21. februarja 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, točka 55 in navedena sodna praksa).

73. Drugič, spomniti je treba, da je namen člena 7(2) Direktive 2003/88 med drugim zagotoviti tudi, da ima delavec na voljo *dejanski počitek*, da se zagotovi učinkovito varstvo njegove varnosti in njegovega zdravja, tako da se določi, da minimalnega obdobja plačanega letnega dopusta, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja, ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom.

74. Zato za zagotovitev učinkovitosti pravice do dopusta iz te direktive zadostuje, da ukrepe, ki jih sprejmejo države članice,⁶² delodajalec izvaja.⁶³ Konkretno, zaščiten je le možnost, ponujena delavcu, da za obdobje letnega dopusta izostane z dela, ko iz razlogov, neodvisnih od njegove volje, te možnosti ne more uresničiti.⁶⁴

75. V zvezi s tem se je mogoče sklicevati tudi na dejstvo, da pridobljena pravica delavca do letnega dopusta pomeni, da ima ob prenehanju delovnega razmerja pravico do denarnega nadomestila, da se ne bi poseglo v bistvo te pravice.⁶⁵ Plačilo denarnega nadomestila, če delavec ni mogel izkoristiti te možnosti,⁶⁶ tako potrjuje, da ni treba ugotoviti, ali je bil počitek *dejanski v smislu, da je resnično imel pozitivne učinke*, oziroma, drugače povedano, ali se je delavec med letnim dopustom resnično spočil ali sprostil.

76. Dovolj je, da delavec *v razmerju do delodajalca* ni imel nobene obveznosti, ki bi mu lahko preprečevala, da se svobodno in neprekinjeno posveti svojim interesom.⁶⁷

77. Z vidika teh preudarkov nameravam nadaljevati preučitev vprašanja razširitve te sodne prakse na pravico do izredne plačane odsotnosti z dela v primeru prekrivanja z letnim dopustom.

2. Razširitev sodne prakse v zvezi z različnimi nameni vrst dopusta na primere, v katerih obstajajo okoliščine, zaradi katerih je upravičena odobritev izredne plačane odsotnosti z dela

78. Znova je treba spomniti, najprej, da je splošni namen izredne plačane odsotnosti z dela spodbujati usklajevanje poklicnega življenja in okoliščin zasebnega ali javnega življenja, ki nastanejo med delovnim časom.

79. Teh odsotnosti z dela zaradi okoliščin, v katerih jih je mogoče odobriti, ni mogoče enačiti z odsotnostjo zaradi bolezni. Dogodki, ki delavcu omogočajo, da izkoristi to odsotnost, razen zdravniških pregledov,⁶⁸ namreč niso neposredno povezani z njegovim zdravstvenim stanjem.

80. Dalje, delavčeva zmožnost za delo očitno ni prizadeta, ker je bila izredna plačana odsotnost z dela uvedena prav za to, da se delavcu omogoči, da prekine izvajanje pogodbe o zaposlitvi.

62 V zvezi s tem je treba spomniti, da nastanek pravic do dopusta izhaja iz prava Unije (glej sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 28)) in da so pogoji za uresničevanje in izvajanje teh pravic prepuščeni presoji držav članic v mejah minimalnega varstva, zagotovljenega z določbami prva Unije (glej sodbo z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT (C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981, točka 35)).

63 Glej sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 63).

64 Glej sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 49).

65 Glej sodbo z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth (C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 49).

66 Glej sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 52).

67 Glej sodbo z dne 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, točka 94).

68 Gre za odsotnost z dela, določeno v členu 46(I), točka G, kolektivne pogodbe skupine družb. Delavcu omogoča, da razpolaga z „nujno potrebnim časom“ za „obisk[] zdravnika med delovnim časom“. Ugotavljam, da je ta pogoj, povezan z delovnim časom, znova omenjen v tej določbi, zaradi česar sem ga izključil iz svoje analize.

81. Nazadnje, delavec „lahko izostane z dela“⁶⁹ zaradi številnih okoliščin spremenljive nujnosti ali predvidljivosti⁷⁰ in iz razlogov, katerih pomen in posledice za svoje zasebno življenje – za razliko od bolniškega dopusta – oceni sam.⁷¹

82. Posledično, ker nobeden od razlogov za odobritev izredne plačane odsotnosti z dela ni povezan z zmožnostjo zadevne osebe za delo, se mi ne zdi utemeljeno razširiti sodne prakse Sodišča v zvezi dvojnimi namenom dopusta z vidika Direktive 2003/88.

83. Le razširjeno razumevanje namena dopusta, v okviru katerega bi se skušalo odstraniti ovire za izkoriščanje počitka in časa za sprostitev in razvedrilo,⁷² bi lahko upravičilo nasprotno rešitev. Upoštevati bi bilo treba, na primer, hude dogodke v zasebnem življenju, kot je smrt ali hospitalizacija bližnjega, ki so tako nepredvidljivi kot bolezen, za katero trpi delavec, in njihove posledice za pravico do letnega dopusta.

84. V takem primeru naj bi bil namreč – kot so omenile sindikalne organizacije v postopku v glavni stvari – delavec podvržen duševnim in celo telesnim omejitvam, podobnim tistim, ki bi lahko nastale zaradi bolezni, ki – zaradi varnosti ali zdravja delavca – upravičujejo večdnevno prekinitev dela z odobritvijo izredne plačane odsotnosti z dela. Dalje, ker je namen nekaterih od teh dopustov delavcu omogočiti, da opravi fizična dejanja, ki jih je treba opraviti zaradi nastanka nekega dogodka, naj namen letnega dopusta, ki je spočiti se in imeti čas za sprostitev, ne bi bil dosežen, če bi se izredna plačana odsotnost z dela lahko odobrila le med delovnim časom.

85. Vendar se mi taka razlaga, kot sem že navedel, z vidika Direktive 2003/88 ne zdi utemeljena.⁷³ Poleg tega bi to v praksi povzročilo, da bi se v vsakem primeru posebej presojalo, ali se je glede na okoliščine delavec *resnično* lahko spočil ali sprostil, medtem ko je edina zahteva, ki izhaja iz te direktive, da delavec med letnim dopustom nima nobene obveznosti do delodajalca.

86. Že zdaj je mogoče slutiti slabosti takega kazuističnega pristopa, ki je poleg tega odvisen od osebne presoje vsakega delavca. Na primer, če delavec med letnim dopustom skrbi za bolnega roditelja ali otroka, ali je ta svobodna izbira nujno taka, da posega v pravico do izrabe tega dopusta? In splošneje, če se delavec iz različnih razlogov odloči, da ne bo počival, kakšne posledice bo treba izpeljati iz tega?

87. To, da bi se sodna praksa Sodišča le na podlagi ugotovitve, da so nameni dopustov različni, razširila tudi na okoliščine, ki niso povezane z zmožnostjo za delo zadevne osebe, ki jo je bolezen neposredno prizadela, se mi tako ne zdi utemeljeno niti glede na določbe Direktive 2003/88, kot jih razlaga Sodišče, niti z vidika primernosti njene uporabe.

88. Poleg tega je treba oceniti tudi odvrtačni učinek, ki bi ga lahko odločitev Sodišča imela na odločitve držav članic in eventualno socialnih partnerjev, da delavcu dodelijo ugodnejše pravice.⁷⁴

69 Ta izraz je uporabljen v zadevnih nacionalnih določbah.

70 V praksi bi morale biti v večini primerov tveganje poseganja v minimalno trajanje letnega dopusta zelo majhno in odvisno od okoliščin posameznega primera ali trajanja dovoljenja za izostanek z dela ali celo organizacije dela, na primer, uporabe fiksnega ali fleksibilnega delovnega časa; te primere bo moralo v vsakem posamičnem primeru presoditi nacionalno sodišče.

Tako je treba po mojem mnenju razlikovati med nepredvidljivimi okoliščinami in okoliščinami, ki so načeloma predvidljive, kot so sklenitev zakonske zveze, selitev (glej sodbo z dne 20. septembra 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, točki 41 in 42)), volitve, izvajanje sindikalnega mandata, udeležba pri sodni dejavnosti, v zvezi s katerimi bi moral delavec imeti možnost, da svoj čas organizira, tako da izbere obdobje, ko bo koristil letni dopust, ali zaprosi za prenos datumov tega dopusta, če pravo, ki se uporablja, in organizacija dela to omogočata (glej v zvezi s tem zadnjim za ponazoritev sodbo z dne 10. septembra 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, točka 11)).

71 Delodajalec mora spoštovati pravico do bolniškega dopusta (glej sodbo z dne 29. novembra 2017, King, (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 61)), ker je povezan z delavčevo nezmožnostjo za delo, ki jo ugotovi tretja oseba, usposobljena za odreditev prekinitve dela (glej sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 41)).

72 Glej točko 69 teh sklepnih predlogov.

73 Glej točko 50 ter točko 71 in naslednje teh sklepnih predlogov.

74 V zvezi s tem je treba spomniti, da so bile v številnih državah članicah sprejete podobne določbe, kot so te iz postopka v glavni stvari; glej opombo 22 teh sklepnih predlogov.

89. Menim, da so bili ti ukrepi sprejeti ob upoštevanju treh dejavnikov, in sicer, prvič, cilja, ki se sicer uresničuje na področju socialne politike, vendar je zunaj področja varovanja zdravja in varnosti delavca, ki ga ureja Direktiva 2003/88, drugič, pogojev organizacije delovnega časa, upoštevanih skupaj, kot sta trajanje delovnega časa in preseganje minimalnega časa počitka, določenega v tej direktivi,⁷⁵ in tretjič, vloge kolektivnih pogajanj.

90. V zvezi s tem je Sodišče glede socialnih partnerjev poudarilo, da ti skrbno opredelijo ravnotežje med svojimi interesi, ko uresničujejo svojo temeljno pravico do kolektivnih pogajanj, priznано v členu 28 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).⁷⁶

91. Posledično menim, da je za določitev konkretnih načinov za izrabo izredne plačane odsotnosti z dela, ki ni povezana z zdravstvenim stanjem delavca, potrebno le to, da pristojni organi nacionalne določbe razlagajo tako, da pravice do izredne plačane odsotnosti z dela ne bi izgubile svojega bistva.⁷⁷

92. Zato Sodišču podredno predlagam, naj odloči, da člen 7 Direktive 2003/88 ne nasprotuje nacionalnim predpisom in kolektivnim pogodbam, ki ne določajo, da je treba izredno plačano odsotnost z dela odobriti tudi takrat, ko okoliščine, ki upravičujejo to odsotnost, nastanejo na nedelovne dni.

D. Prekrivanje pravice do tedenskega počitka z izredno plačano odsotnostjo z dela

93. V zvezi s pravico do tedenskega počitka moram spomniti, da Sodišče še ni imelo priložnosti odločiti o primeru sovpadanja te pravice s pravico do dopusta.

94. Zato bom na eni strani predstavil načela, ki se uporabljajo za izrabo časa tedenskega počitka. Na drugi strani bom poudaril posebnosti ureditve tega počitka, ki po mojem mnenju Sodišču omogočajo, da v primeru sovpadanja tega počitka z dogodkom, ki bi upravičeval odobritev izredne plačane odsotnosti z dela, če bi se zgodil med delovnim časom, odloči, da delavec ne more zahtevati pravice do take odsotnosti.

1. Načela, ki se uporabljajo za čas tedenskega počitka

95. V členu 2, točka 2, Direktive 2003/88 je „čas počitka“ opredeljen brez razlikovanja glede na to, ali je ta počitek dnevni, tedenski ali letni.

⁷⁵ Glej opombo 22 teh sklepnih predlogov.

⁷⁶ Sodba z dne 19. septembra 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, točka 68 in navedena sodna praksa).

⁷⁷ Nacionalno sodišče lahko namreč upošteva različnost namenov izrednih odsotnosti z dela, položajev delavcev in organizacije dela s fiksnim ali fleksibilnim delovnim časom ter določi primeren začetek teh odsotnosti z dela ali njihov prenos, če dogodek, ki je razlog zanje, nastopi v obdobju, ko delavcu ni treba delati in ko ne more izpolniti obveznosti, povezanih z nepredvidljivim dogodkom v njegovem osebnem življenju, kot je na primer obvezna izpolnitev formalnosti na dan, ko imajo službe uradne ure, v primeru smrti. Glej v zvezi s tem glede nacionalnih odločb sodbo z dne 16. decembra 1998, ki jo je izdal senat za socialne zadeve Cour de cassation (kasacijsko sodišče, Francija), št. 96-43.323; po mnenju Cour de cassation (kasacijsko sodišče) ni nujno, da se odobreni dan odsotnosti izrabi na dan dogodka, ki je bil razlog zanj, ampak ga je treba izkoristiti v „razumnem obdobju“, v katerem je ta dan odobren: dopust zaradi sklenitve zakonske zveze otroka, ki se vzame dan pred dogodkom. Ta rešitev velja za vse odsotnosti z dela zaradi družinskih dogodkov. Izključno za primer smrti glej po analogiji s sodbo Corte suprema di cassazione, Sezioni unite (kasacijsko sodišče, združeni senat, Italija), št. 14020/2001 z dne 12. decembra 2001, ki se nanaša na primer prekrivanja bolniškega in letnega dopusta, tudi odločbo Tribunale di Milano, sezione lavoro (sodišče v Milanu, senat za socialne zadeve, Italija), št. 1167/2003 z dne 23. aprila 2003, v skladu s katero je zaradi žalovanja med letnim dopustom delavca upravičena prekinitvev dopusta. Podobno je Tribunale amministrativo regionale per l’Abruzzo, Sezione staccata di Pescara (regionalno upravno sodišče Abruzzov, zunanji oddelek v Pescari, Italija) v sodbi št. 532/2007 z dne 11. maja 2007 presodilo, da je treba dneve letnega dopusta spremeniti v dneve odsotnosti zaradi žalovanja. Nasprotno glej sodbo z dne 8. decembra 2016, ki jo je izdal senat za socialne zadeve Cour de cassation (kasacijsko sodišče, Francija), št. 13-27.913 (*Bulletin* 2016, V, št. 243), s katero je razveljavil sodbo, s katero je bil učitelju, ki je bil zastopnik zaposlenih, odobren poračun plače za čas, ki ga je med šolskimi počitnicami porabil za zastopanje. Prav tako ne more doseči prenosa pravice do plačanega dopusta. Poleg tega po mojem vedenju v Nemčiji in na Poljskem ni bila sprejeta nobena odločba, s katero bi bilo poseženo v načelo, da je lahko delavec na podlagi zakona upravičen do odsotnosti, le če mora delati za podjetje.

96. Iz ustaljene sodne prakse Sodišča izhaja, da so načela, ki se uporabljajo za tedenski počitek, v bistvu podobna načelom, ki veljajo za letni dopust.

97. Prvič, pravica vsakega delavca do omejenega delovnega časa ter do dnevnega in tedenskega počitka namreč „ni samo pravilo socialnega prava Unije, ki ima poseben pomen, ampak je tudi izrecno vsebovana v členu 31(2) Listine, ki ji člen 6(1) PEU priznava enako pravno veljavnost, kot jo imata Pogodbi“.⁷⁸

98. Drugič, namen harmonizacije na ravni Evropske unije na področju organizacije delovnega časa „je zagotavljanje boljše zaščite varnosti in zdravja delavcev s tem, da se jim zagotavlja pravica do minimalnega počitka, predvsem dnevnega in tedenskega, in do primernih odmorov ter da se določi zgornja meja tedenskega delovnega časa“.⁷⁹

99. Tretjič, da bi se zagotovil polni učinek Direktive 2003/88, morajo torej države članice zagotoviti spoštovanje minimalnega časa počitka in preprečiti vsako preseganje najdaljšega tedenskega delovnega časa.⁸⁰

100. Četrto, države članice morajo – ob upoštevanju glavnega cilja, ki se želi doseči s to direktivo, ki je zagotoviti učinkovito zaščito življenjskih in delovnih razmer za delavce ter boljšo zaščito varnosti in zdravja delavcev – zagotoviti, da se v celoti doseže polni učinek teh pravic, tako da ti delavci dejansko uživajo ugodnosti iz naslova minimalnega dnevnega in tedenskega počitka ter najdaljšega tedenskega delovnega časa, določene v tej direktivi.⁸¹

101. Petič, pravila, ki jih države članice določijo za zagotovitev izvrševanja določb Direktive 2003/88, ne smejo biti taka, da bi pravicam, določenim v členu 31(2) Listine ter v členih 3 in 5 ter v členu 6(b) te direktive, odvzela njihov namen.⁸²

2. Posebnost ureditve tedenskega počitka

102. Menim, da bi moralo Sodišče v primeru prekrivanja dopustov in časov tedenskega počitka zaradi posebnosti ureditve tega počitka in primerjave z ureditvijo letnega dopusta dati prednost drugačnemu načinu razlogovanja, kot ga je uporabilo za letni dopust in ki temelji na ugotovitvi različnosti namenov zadevnih odsotnosti z dela.

103. Prvič, iz razlage člena 5 Direktive 2003/88, ki jo je podalo Sodišče, izhaja, da je treba minimalno obdobje 24-urnega neprekinjenega tedenskega počitka, povezano z največ 48-urnim obdobjem dela, dodeliti v vsakem sedemdnevem obdobju, ne da bi se zahtevalo, naj se to minimalno obdobje dodeli najpozneje na dan, ki nastopi neposredno po šestih zaporednih delovnih dneh.⁸³ Trajanje časa počitka je tako strogo povezano z delovnim časom v referenčnih obdobjih, ki jih države članice po prostem preudarku določijo na podlagi metode, ki jo same izberejo, če se spoštujejo cilji, ki se uresničujejo s to direktivo.⁸⁴ Delavec je vsekakor upravičen do zaščite iz Direktive 2003/88 glede dnevnega počitka in maksimalnega tedenskega delovnega časa.⁸⁵

78 Sodba z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, točka 30 in navedena sodna praksa).

79 Sodba z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, točka 37 in navedena sodna praksa).

80 Glej sodbo z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, točka 40 in navedena sodna praksa).

81 Glej sodbo z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, točka 42 in navedena sodna praksa).

82 Glej sodbo z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, točka 43 in navedena sodna praksa).

83 Glej sodbo z dne 9. novembra 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, točka 51).

84 Glej sodbo z dne 11. aprila 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, točka 31).

85 Glej sodbo z dne 9. novembra 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, točka 48).

104. Drugič, namen tega obdobja počitka je med drugim odpraviti utrujenost, ki se je nakopičila med opravljanjem dela, z zgornjo mejo, ki se običajno določi na tedenski ravni.⁸⁶ To je razlog, zakaj čas počitka načeloma neposredno sledi delovnemu času, ki naj bi ga nadomestil,⁸⁷ in „je torej treba praviloma predvideti redno izmenjavo delovnega časa in časa počitka“.⁸⁸ V zvezi s tem je treba poudariti, da se tedenski počitek ponavlja v kratkem obdobju.

105. Tretjič, člen 17 Direktive 2003/88 dovoljuje odstopanja od tedenskega počitka, in ne od letnega dopusta.⁸⁹

106. Naj za primerjavo poudarim, da je trajanje pravice do letnega dopusta zavezujoče in ni povezano s točnim številom ur dejanskega dela. Izhaja iz lastne logike, ki temelji na načelu kopičenja pravic za upravičenost do daljšega obdobja počitka, ki bo določeno v soglasju z delodajalcem.⁹⁰

107. Možnost prenosa letnega dopusta, čeprav z določenimi omejitvami,⁹¹ in načelo denarnega nadomestila ob prenehanju delovnega razmerja po mojem mnenju potrjujeta ta mehanizem kapitalizacije pravice do letnega dopusta, po čemer se bistveno razlikuje od pravice do tedenskega počitka.

108. Na podlagi vsega navedenega menim, da je v primeru sovpadanja dogodka, ki je razlog za izredno plačano odsotnost z dela, s časom tedenskega počitka⁹² zaradi prožnosti, s katero lahko države članice izvajajo zahteve iz Direktive 2003/88,⁹³ v skladu s cilji, ki se s to direktivo uresničujejo, brezpredmetno vsako razlogovanje, ki bi temeljilo na analogiji z razlogovanjem, ki ga je Sodišče uporabilo v zvezi z letnim dopustom in dopustom za okrevanje delavca, v delu, v katerem to razlogovanje temelji na ugotovitvi, da so nameni teh odsotnosti z dela različni.

109. Posledično Sodišču predlagam, naj odloči, da je treba člen 5 Direktive 2003/88 zaradi posebnosti ureditve tedenskega počitka razlagati enako kot člen 7 te direktive.

V. Predlog

110. Glede na navedeno Sodišču predlagam, naj na vprašanji za predhodno odločanje, ki ju je postavilo Audiencia Nacional (osrednje sodišče, Španija), odgovori:

Primarno:

- Nacionalni predpisi in kolektivne pogodbe, ki določajo izredno plačano odsotnost z dela, s katero se delavcu omogoči, da lahko na delovne dni izostane z dela zaradi izpolnitve osebnih ali družinskih obveznosti, ne spadajo na področje uporabe Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa.

⁸⁶ Glej sodbo z dne 11. aprila 2019, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure* (C-254/18, EU:C:2019:318, točke od 32 do 34).

⁸⁷ Glej sodbo z dne 9. septembra 2003, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, točka 94).

⁸⁸ Glej sodbo z dne 9. septembra 2003, *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, točka 95).

⁸⁹ Glej sodbi z dne 20. januarja 2009, *Schultz-Hoff in drugi* (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 24), in z dne 20. novembra 2018, *Sindicatul Familia Constanța in drugi* (C-147/17, EU:C:2018:926, točka 75).

⁹⁰ Glej sodbe z dne 18. marca 2004, *Merino Gómez* (C-342/01, EU:C:2004:160, točki 39 in 41); z dne 10. septembra 2009, *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542, točka 23), in z dne 30. junija 2016, *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, točka 32).

V zvezi s tem je treba ugotoviti, da je ureditev tega dopusta drugačna od ureditve tedenskega počitka, ker ni reden in se ne ponavlja.

⁹¹ Glej sodbo z dne 29. novembra 2017, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, točki 54 in 55 ter navedena sodna praksa).

⁹² Poleg tega dvomim, da je v primeru predvidljivih okoliščin (glej opombo 70 teh sklepnih predlogov) tako sovpadanje verjetno.

⁹³ Glej sodbo z dne 9. novembra 2017, *Maio Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844, točke od 46 do 48).

Podredno:

- Člena 5 in 7 Direktive 2003/88 ne nasprotujeta nacionalnim predpisom in kolektivnim pogodbam, ki ne določajo, da je treba izredno plačano odsotnost z dela odobriti tudi takrat, kadar okoliščine, ki upravičujejo to odsotnost, nastanejo na nedelovne dni.