



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (sedmi senat)

z dne 25. novembra 2021 *

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 2003/88/ES – Zaščita varnosti in zdravja delavcev – Člen 7(1) – Pravica do denarnega nadomestila za plačani letni dopust, ki ni bil izrabljen pred prenehanjem delovnega razmerja – Predčasna odpoved delovnega razmerja od zaposlenega“

V zadevi C-233/20,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče, Avstrija) z odločbo z dne 29. aprila 2020, ki je na Sodišče prispela 4. junija 2020, v postopku

WD

proti

job-medium GmbH, v postopku likvidacije,

SODIŠČE (sedmi senat),

v sestavi I. Ziemele (poročevalka), predsednica šestega senata v funkciji predsednice sedmega senata, T. von Danwitz in A. Kumin, sodnika,

generalni pravobranilec: G. Hogan,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za WD G. Storch in R. Storch, Rechtsanwälte,
- za job-medium GmbH, v postopku likvidacije, F. Marhold, Rechtsanwalt,
- za avstrijsko vlado A. Posch, J. Schmoll in C. Leeb, agenti,
- za Evropsko komisijo B.-R. Killmann in C. Valero, agenta,

* Jezik postopka: nemščina.

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 15. aprila 2021
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) ter člena 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med osebo WD in njenim nekdanjim delodajalcem, družbo job-medium GmbH, v postopku likvidacije, ker je ta družba zavrnila izplačilo denarnega nadomestila osebi WD za plačani letni dopust, ki pred prenehanjem delovnega razmerja ni bil izrabljen.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 V uvodnih izjavah 4 in 5 Direktive 2003/88 je navedeno:
 - „(4) Izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu je cilj, ki ga ni mogoče obravnavati zgolj z ekonomskega vidika.
 - (5) Vsi delavci morajo imeti ustrezen počitek. Pojem ‚počitek‘ je treba izraziti v časovnih enotah, to je v dnevih, urah in/ali njihovih delih. Delavcem Skupnosti je treba zagotoviti minimalni dnevni, tedenski in letni počitek ter ustrezne odmore. V tem smislu je treba določiti tudi zgornjo mejo tedenskega delovnega časa.“
- 4 Člen 1 te direktive, naslovljen „Namen in področje uporabe“, določa:

„1. Ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa.“
- 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 [plačanega] letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.“
- 6 Člen 23 iste direktive, naslovljen „Raven varstva“, določa:

„Brez poseganja v pravico držav članic, da glede na spreminjajoče se okoliščine razvijajo drugačne zakonske, podzakonske ali pogodbene določbe na področju delovnega časa, če pri tem spoštujejo

minimalne zahteve, predvidene v tej direktivi, izvajanje te direktive ni veljavna podlaga za zniževanje splošne ravni varovanja delavcev.“

Avstrijsko pravo

- 7 Člen 10 Urlaubsgesetz (zakon o dopustu) z dne 7. julija 1976 (BGBl. I, 3/2013) določa:

„1. Ob prenehanju delovnega razmerja je delavec za referenčno leto, v katerem preneha delovno razmerje, upravičen do nadomestila za letni dopust, ki ustreza trajanju delovnega razmerja v referenčnem letu glede na celotno referenčno leto. Že izrabljen letni dopust se sorazmerno odšteje od celotnega letnega dopusta, do katerega je delavec upravičen. [...]

2. Delavec do nadomestila ni upravičen, če sam predčasno odpove delovno razmerje brez tehtnega razloga.

3. Za neizrabljeni dopust, ki se nanaša na prejšnja referenčna leta, ima delavec namesto nadomestila za še pripadajoči plačani dopust pravico do denarnega nadomestila, ki ustreza celotnemu nadomestilu za še pripadajoči plačani dopust, če pravica do dopusta ni zastarala. [...]“.

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

- 8 Oseba WD je bila pri družbi job-medium zaposlena od 15. junija 2018 do 9. oktobra 2018, ko je oseba WD delovno razmerje predčasno in neupravičeno odpovedala. Oseba WD je v obdobju zaposlitve pridobila pravico do plačanega letnega dopusta v višini 7,33 dni, od katerih je 4 dni izrabila v obdobju zaposlitve. Na dan prenehanja delovnega razmerja je imela oseba WD še vedno pravico do dopusta v višini 3,33 dni. Družba job-medium ji je ob sklicevanju na člen 10(2) zakona o dopustu zavrnila izplačilo denarnega nadomestila za te neizkoriščene dni v višini 322,06 EUR.
- 9 Ker je oseba WD menila, da je ta določba v nasprotju s pravom Unije, je vložila tožbo za plačilo tega denarnega nadomestila.
- 10 Njena tožba je bila zavrnjena na prvi stopnji in v pritožbenem postopku, in sicer na podlagi člena 10(2) zakona o dopustu.
- 11 Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče, Avstrija), pri katerem je bila vložena revizija zoper odločbo, izdano na pritožbeni stopnji, pojasnjuje, da je izguba pravice do nadomestila za neizrabljen letni dopust, določena v členu 10(2) zakona o dopustu, omejena na primer, ko delavec med delovnim razmerjem odpove pogodbo o zaposlitvi brez tehtnega razloga. V tem okviru je „tehten razlog“ vsaka okoliščina, v kateri od delavca ni mogoče razumno pričakovati, da bo nadaljeval delovno razmerje.
- 12 To sodišče navaja, da je cilj te določbe na eni strani spodbujevalni, ker delavca odvrča od tega, da predčasno odpove delovno razmerje brez razloga, in na drugi strani ekonomski, ker je njen namen finančno razbremeniti delodajalca, ki je soočen z nepredvidljivo izgubo enega od svojih zaposlenih.
- 13 Navedeno sodišče pa dvomi, da je člen 10(2) zakona o dopustu v skladu s členom 7 Direktive 2003/88, kakor ga razlaga Sodišče, ter s členom 31(2) Listine.

- 14 V teh okoliščinah je Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je nacionalni predpis, na podlagi katerega delavcu ne pripada nikakršno denarno nadomestilo za neizrabljeni letni dopust za tekoče (zadnje) leto zaposlitve, če delavec brez tehtnega razloga predčasno enostransko odpove delovno razmerje („izredna odpoved“), v skladu s členom 31(2) Listine [...] in členom 7 Direktive [2003/88]?

2. Če je odgovor nikalen:

Ali je potem treba dodatno preizkusiti, ali delavec ni imel možnosti izrabiti letnega dopusta?

Glede na katera merila je treba opraviti ta preizkus?“

Vprašanji za predhodno odločanje

Dopustnost

- 15 Družba job-medium trdi, da vprašanji za predhodno odločanje nista dopustni, ker predložitveno sodišče ni bilo dolžno predložiti zadeve Sodišču, saj naj bi bila rešitev spora o glavni stvari glede na pravo Unije in obstoječo sodno prakso očitna.
- 16 Najprej je treba ugotoviti, da glede na Poslovnik Sodišča okoliščina, da nacionalno sodišče ni dolžno predložiti zadeve Sodišču ali da bi bil odgovor na predlog za sprejetje predhodne odločbe glede na pravo Unije domnevno očitna, nikakor ne vpliva na dopustnost takega predloga.
- 17 Poleg tega je v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča v okviru sodelovanja med Sodiščem in nacionalnimi sodišči, ki ga določa člen 267 PDEU, le nacionalno sodišče, ki odloča o sporu in ki mora prevzeti odgovornost za sodno odločitev, pristojno, da ob upoštevanju posebnosti zadeve presodi potrebo po izdaji predhodne odločbe, da bi lahko izdalo sodbo, in upoštevnost vprašanj, ki jih predloži Sodišču. Zato je Sodišče, če se postavljena vprašanja nanašajo na razlago prava Unije, načeloma dolžno odločiti (sodba z dne 24. novembra 2020, Openbaar Ministerie (Ponarejanje listin), C-510/19, EU:C:2020:953, točka 25).
- 18 Iz tega sledi, da za vprašanja, ki se nanašajo na pravo Unije, velja domneva upoštevnosti. Sodišče lahko zavrne odločanje o vprašanju nacionalnega sodišča za predhodno odločanje samo, če je očitno, da zahtevana razlaga prava Unije nima nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari, če je problem hipotetičen ali če Sodišče nima na voljo dejanskih in pravnih elementov, ki so potrebni, da bi lahko na postavljena vprašanja dalo koristne odgovore (sodba z dne 24. novembra 2020, Openbaar Ministerie (Ponarejanje listin), C-510/19, EU:C:2020:953, točka 26).
- 19 Po navedbah predložitvenega sodišča oseba WD ob koncu delovnega razmerja z družbo job-medium ni prejela denarnega nadomestila za neizrabljeni letni dopust na podlagi člena 10(2) zakona o dopustu, saj je to razmerje predčasno odpovedala in za to ni navedla nobenega tehtnega razloga.
- 20 Glede na navedene okoliščine ima predložitveno sodišče pomisleke glede skladnosti te določbe s členom 7(2) Direktive 2003/88 in členom 31(2) Listine.

- 21 Posledično je očitno, da se predloženi vprašanji nanašata na razlago prava Unije in da bo odgovor na navedeni vprašanji koristen in pomemben za odločitev v sporu pred predložitvenim sodiščem.
- 22 Vprašanji za predhodno odločanje sta torej dopustni.

Vsebinska presoja

Prvo vprašanje

- 23 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7 Direktive 2003/88 v povezavi s členom 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotuje določbi nacionalnega prava, v skladu s katero delavcu ne pripada nikakršno denarno nadomestilo za neizrabljeni letni dopust za tekoče zadnje leto zaposlitve, če delavec brez tehtnega razloga predčasno enostransko odpove delovno razmerje.
- 24 Najprej je treba spomniti, da je treba pravico do plačanega letnega dopusta vsakega delavca v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, od katerega odstopanja niso mogoča in ki ga lahko pristojni nacionalni organi izvajajo samo v mejah, izrecno navedenih v Direktivi 2003/88 (glej v tem smislu sodbo z dne 12. junija 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 15 in navedena sodna praksa).
- 25 Člen 7(1) Direktive 2003/88 odraža in tako konkretizira temeljno pravico do plačanega letnega dopusta, določeno v členu 31(2) Listine (glej v tem smislu sodbo z dne 8. septembra 2020, Komisija in Svet/Carreras Sequeros in drugi, C-119/19 P in C-126/19 P, EU:C:2020:676, točka 115).
- 26 Iz tega torej sledi, da se pravica do plačanega letnega dopusta ne bi smela razlagati ozko (sodbi z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin, C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 23, in z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca SpA, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 55 in navedena sodna praksa).
- 27 Poleg tega je iz Direktive 2003/88 in sodne prakse Sodišča razvidno, da so države članice sicer pristojne, da opredelijo pogoje za izvrševanje in uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta, vendar za nastanek te pravice, ki izvira neposredno iz te direktive, ne smejo določiti nobenih pogojev (sodba z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca SpA, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 56 in navedena sodna praksa).
- 28 V zvezi s tem je treba spomniti, da je namen pravice do plačanega letnega dopusta, ki je na podlagi člena 7(1) Direktive 2003/88 podeljena 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. 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 (sodbi z dne 4. oktobra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, točki 27 in 28, in z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca SpA, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točki 57 in 58).
- 29 Dodati je treba, da je pravica do letnega dopusta le eden od dveh delov pravice do plačanega letnega dopusta kot temeljne pravice socialnega prava Unije. Ta temeljna pravica tako vključuje tudi pravico do plačila in – kot pravico, ki je neposredno povezana s to pravico do „plačanega“

letnega dopusta – tudi pravico do denarnega nadomestila za letni dopust, ki ob prenehanju delovnega razmerja ni bil izrabljen (sodba z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca SpA, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 83 in navedena sodna praksa).

- 30 Ko delovno razmerje preneha, dejansko ni več mogoče izrabiti plačanega letnega dopusta. Da bi se preprečilo, da bi bila zaradi te nezmožnosti delavcu odvzeta vsaka možnost uveljavljati to pravico, čeprav v denarni obliki, člen 7(2) Direktive 2003/88 določa, da ima delavec za neizrabljene dni letnega dopusta pravico do denarnega nadomestila (sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 56).
- 31 Iz ustaljene sodne prakse je prav tako razvidno, da člen 7(2) Direktive 2003/88 za nastanek pravice do denarnega nadomestila ne določa nobenega drugega pogoja kot tega, da je delovno razmerje prenehalo in da delavec ni izrabil celotnega plačanega letnega dopusta, do katerega je bil na dan prenehanja tega delovnega razmerja upravičen (sodbi z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 44, ter z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca SpA, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 84 in navedena sodna praksa).
- 32 Tako razlog, iz katerega je prenehalo delovno razmerje, za pravico do denarnega nadomestila iz člena 7(2) Direktive 2003/88 ni pomemben (glej v tem smislu sodbo z dne 20. julija 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, točka 28).
- 33 Po navedbah predložitvenega sodišča je v obravnavanem primeru delavec v referenčnem obdobju dejansko delal. S tem je pridobil pravico do plačanega letnega dopusta, katerega dela ob prenehanju delovnega razmerja še ni izrabil. Denarno nadomestilo za dneve neizrabljenega dopusta mu je bilo zavrnjeno zgolj zato, ker je delovno razmerje prekinil predčasno in brez tehtnega razloga.
- 34 Kot pa je bilo opozorjeno v točki 32 te sodbe, okoliščina, da delavec sam prekine delovno razmerje, ne vpliva na njegovo pravico, da, odvisno od primera, prejme denarno nadomestilo za plačani letni dopust, ki ga ni mogel izrabiti pred prenehanjem delovnega razmerja.
- 35 Glede na zgoraj navedene preudarke je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 7 Direktive 2003/88 v povezavi s členom 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotuje določbi nacionalnega prava, v skladu s katero delavcu ne pripada nikakršno denarno nadomestilo za neizrabljeni plačani letni dopust za tekoče zadnje leto zaposlitve, če delavec brez tehtnega razloga predčasno enostransko odpove delovno razmerje.

Drugo vprašanje

- 36 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem, glede katerega je Sodišče pozvano, naj nanj odgovori, če bi bil odgovor na prvo vprašanje predložitvenega sodišča, kot je navedeno v točki 14 te sodbe, nikalen, v bistvu sprašuje, ali mora – in glede na katera merila – preveriti, ali delavec ni imel možnosti izrabiti plačanega letnega dopusta.
- 37 Ker pa iz točk od 30 do 32, 34 in 35 te sodbe izhaja, da ima delavec vsekakor pravico do nadomestila za neizrabljeni plačani letni dopust, in to ne glede na razlog, iz katerega ni mogel izkoristiti tega dopusta, nacionalnemu sodišču ni treba preveriti, ali delavec ni imel možnosti izrabiti tega plačanega letnega dopusta.

Stroški

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

Iz teh razlogov je Sodišče (sedmi senat) razsodilo:

- 1. Člen 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa v povezavi s členom 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah je treba razlagati tako, da nasprotuje določbi nacionalnega prava, v skladu s katero delavcu ne pripada nikakršno denarno nadomestilo za neizrabljeni plačani letni dopust za tekoče zadnje leto zaposlitve, če delavec brez tehtnega razloga predčasno enostransko odpove delovno razmerje.**
- 2. Nacionalnemu sodišču ni treba preveriti, ali delavec ni imel možnosti izrabiti plačanega letnega dopusta, do katerega je bil upravičen.**

Podpisi