



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (šesti senat)

z dne 22. septembra 2022 *

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Zaščita varnosti in zdravja delavcev – Organizacija delovnega časa – Člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah – Direktiva 2003/88/ES – Člen 7 – Pravica do plačanega letnega dopusta – Denarno nadomestilo za neizrabljen dopust po prenehanju delovnega razmerja – Zastaralni rok treh let – Začetek teka – Ustrezno obveščanje delavca“

V zadevi C-120/21,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) z odločbo z dne 29. septembra 2020, ki je na Sodišče prispela 26. februarja 2021, v postopku

LB

proti

TO,

SODIŠČE (šesti senat),

v sestavi I. Ziemele (poročevalka), predsednica senata, P. G. Xuereb in A. Kumin, sodnika,

generalni pravobranilec: J. Richard de la Tour,

sodni tajnik: D. Dittert, vodja oddelka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 24. marca 2022,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za nemško vlado J. Möller in R. Kanitz, agenta,
- za Evropsko komisijo B.-R. Killmann in D. Recchia, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 5. maja 2022

izreka naslednjo

* Jezik postopka: nemščina.

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) in člena 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med TO, delavko, in LB, njenim delodajalcem, v zvezi z denarnim nadomestilom iz naslova neizrabljenih dni plačanega letnega dopusta.

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. [...]“
- 4 Člen 7 te 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.“

Nemško pravo

- 5 Splošne določbe o zastaranju pravic med posamezniki so umeščene v poglavje 5 knjige 1 Bürgerliches Gesetzbuch (civilni zakonik, v nadaljevanju: BGB) z naslovom „Splošni del“. To poglavje 5 vsebuje člene 194, 195 in 199 tega zakonika. V njih so opredeljeni predmet, trajanje in začetek teka splošnega zastaralnega roka.
- 6 Člen 194(1) BGB določa:

„Pravica zahtevati od tretje osebe določeno ravnanje ali opustitev (terjatev) zastara.

[...]“
- 7 Člen 195 BGB določa:

„Splošni zastaralni rok znaša tri leta.

[...]“

8 Člen 199(1) BGB določa:

„Če ni določeno drugače, začne splošni zastaralni rok teči konec leta, v katerem:

1. je nastala pravica in ko
2. je upnik izvedel za okoliščine, ki so podlaga za pravico, in za to, kdo je dolžnik, ali bi to moral izvedeti, če ne bi bil hudo malomaren.“

9 V skladu s členom 204 BGB se zastaranje pretrga z vložitvijo tožbe.

10 Člen 1 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (zakon o minimalnem dopustu delavcev (zvezni zakon o dopustu)), v različici, ki se uporablja za spor o glavni stvari (v nadaljevanju: BUrlG), naslovljen „Pravica do dopusta“, določa:

„Vsak delavec ima v vsakem koledarskem letu pravico do plačanega dopusta.

[...]“

11 Člen 7(3) in (4) BUrlG določa:

„3. Dopust mora biti dodeljen in izrabljen v tekočem koledarskem letu. Prenos dopusta v naslednje koledarsko leto je dopusten samo, če to utemeljujejo nujni operativni razlogi ali razlogi, povezani s posameznim delavcem. V primeru prenosa mora biti dopust dodeljen in izrabljen v prvih treh mesecih naslednjega koledarskega leta. Vendar se na zahtevo delavca del dopusta, pridobljenega v skladu s členom 5(1)(a), prenese v naslednje koledarsko leto.

4. Če dopusta v celoti ali delno ni več mogoče dodeliti zaradi prenehanja delovnega razmerja, je treba zanj plačati denarno nadomestilo.“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

12 TO je pri LB delala od 1. novembra 1996 do 31. julija 2017.

13 TO je po prenehanju delovnega razmerja od LB zahtevala denarno nadomestilo za 101 dan plačanega letnega dopusta, pridobljenega med letoma 2013 in 2017, ki ga ni izrabila.

14 Tožbi, ki jo je TO 6. februarja 2018 vložila zoper zavrnitev LB, da ji izplača to nadomestilo, je bilo na prvi stopnji delno ugodeno. TO je bilo tako dodeljeno nadomestilo za tri dni plačanega letnega dopusta, ki ga ni izrabila v letu 2017. Ta tožba pa je bila zavrnjena v delu v zvezi z zahtevki glede neizrabljenih dni plačanega letnega dopusta za leta od 2013 do 2016.

15 TO je zoper to odločbo vložila pritožbo pri Landesarbeitsgericht Düsseldorf (deželno delovno sodišče v Düsseldorfu, Nemčija), ki je odločilo, da je TO upravičena do nadomestila za dodatnih 76 dni iz naslova neizrabljenega plačanega letnega dopusta za obdobje med letoma 2013 in 2016. To sodišče je menilo, da LB ni prispeval k temu, da bi TO lahko pravočasno izrabila svoj dopust iz naslova teh let, tako da njene pravice niso ugasnile niti zastarale v skladu s splošnim zastaranjem iz člena 194 in naslednjih BGB.

- 16 LB je zoper to odločbo vložil revizijo pri Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija). Predložitveno sodišče meni, da pravice TO za leta od 2013 do 2016 v skladu s členom 7(3) BUrlG niso ugasnile, ker LB TO ni omogočil, da bi svoj plačani letni dopust dejansko izrabila pravočasno. Zato naj bi bilo treba na podlagi sodbe z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874) – v skladu s katero mora delodajalec delavca pozvati, naj izrabi svoj dopust, in ga obvestiti o možnosti, da njegova pravica ugasne – zahtevi TO za nadomestilo načeloma ugoditi.
- 17 Vendar predložitveno sodišče navaja, da je LB uveljavljal ugovor zastaranja na podlagi člena 194 BGB. V skladu s členoma 195 in 199 BGB namreč zahtevki upnika zastarajo tri leta po koncu leta, v katerem je njegova pravica nastala.
- 18 Če bi to sodišče moralo uporabiti to splošno pravilo o zastaranju, naj bi iz tega sledilo, da bi se delodajalec, ki ni izpolnil obveznosti, ker delavcu ni omogočil, da bi dejansko izrabil svoj plačani dopust, razbremenil svojih obveznosti in se s tem položajem finančno okoristil.
- 19 Po mnenju navedenega sodišča iz sodbe z dne 16. julija 2020, Caixabank in Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 in C-259/19, EU:C:2020:578), izhaja, da pravo Unije ne nasprotuje uporabi zastaralnih rokov, če ti v praksi ne onemogočajo ali čezmerno ne otežujejo uveljavljanja pravic, podeljenih s pravom Unije.
- 20 Ker naj bi se z nacionalno ureditvijo, ki omogoča omejitve prenosa pravic do plačanega letnega dopusta, ki jih je pridobil delavec, ali njihovo ugasnitev, na eni strani odobrilo ravnanje, ki bi privedlo do nezakonite obogatitve delodajalca, na drugi strani pa naj bi bila ta ureditev v nasprotju s ciljem varovanja zdravja delavca, predložitveno sodišče dvomi o združljivosti uporabe pravila o zastaranju iz člena 194 in naslednjih BGB s pravico, določeno v členu 7 Direktive 2003/88 in v členu 31(2) Listine.
- 21 V teh okoliščinah je Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali člen 7 Direktive 2003/88 [...] in člen 31(2) [Listine] nasprotujeta uporabi nacionalne ureditve, kot je člen 194(1) [BGB] v povezavi s členom 195 [tega zakona], v skladu s katero je za uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta določen splošni zastaralni rok treh let, ki prične pod pogoji iz člena 199(1) BGB teči konec leta, v katerem je pravica do letnega dopusta nastala, če delodajalec delavcu ni dejansko omogočil uveljavitve njegove pravice do letnega dopusta s tem, da bi ga k temu ustrezno pozval in ga o tem ustrezno obvestil?“

Vprašanje za predhodno odločanje

- 22 Predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7 Direktive 2003/88 in člen 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni ureditvi, v skladu s katero pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo je delavec pridobil iz naslova referenčnega obdobja, zastara po izteku triletnega roka, ki začne teči konec leta, v katerem je ta pravica nastala, če delodajalec delavcu ni dejansko omogočil uveljavitve te pravice.

- 23 V skladu s členom 7(1) Direktive 2003/88 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. V skladu z odstavkom 2 tega člena minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.
- 24 Zato – kot je razvidno že iz besedila člena 7 Direktive 2003/88 in sodne prakse Sodišča – so države članice pristojne, da v nacionalni zakonodaji opredelijo pogoje za izvrševanje in uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta s tem, da določijo konkretne okoliščine, v katerih lahko delavci navedeno pravico uveljavijo (sodba z dne 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, točka 41 in navedena sodna praksa).
- 25 Sodišče je v zvezi s tem pojasnilo, da člen 7(1) Direktive 2003/88 načeloma ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa podrobna pravila za izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta, ki je izrecno podeljena s to direktivo, vključno z izgubo navedene pravice ob koncu referenčnega obdobja ali obdobja za prenos, če je imel delavec, čigar pravica do plačanega letnega dopusta je ugasnila, dejansko možnost izvršiti pravico, ki mu je zagotovljena z navedeno direktivo (sodba z dne 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, točka 42 in navedena sodna praksa).
- 26 Ob upoštevanju okvira in ciljev, ki jim sledi člen 7 Direktive 2003/88, je bilo tako razsojeno, da v primeru, da je delavec več zaporednih referenčnih obdobj nezmožen za delo, člen 7 Direktive 2003/88 ne nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, s katerimi je kopičenje pravic do letnega dopusta omejeno s petnajstmesečnim obdobjem prenosa, po poteku katerega pravica do takega dopusta ugasne (glej v tem smislu sodbo z dne 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, točka 44).
- 27 Ta rešitev je bila utemeljena na podlagi ne le varstva delavca, temveč tudi varstva delodajalca, ki je soočen s tveganjem prevelikega kopičenja obdobj odsotnosti in težavami, ki bi jih te odsotnosti lahko pomenile za organizacijo dela (glej v tem smislu sodbo z dne 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, točki 38 in 39).
- 28 Zato se lahko pravica do plačanega letnega dopusta iz člena 7 Direktive 2003/88 omeji le v primeru „posebnih okoliščin“ (glej v tem smislu sodbo z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 56 in navedena sodna praksa).
- 29 V obravnavanem primeru je iz predloga za sprejetje predhodne odločbe razvidno, da bi bilo proti toženi stranki iz postopka v glavni stvari na podlagi splošnega pravila o zastaranju iz člena 195 BGB mogoče ugovarjati zastaranje njene pravice do plačanega letnega dopusta.
- 30 Iz tega izhaja, da je z nacionalno ureditvijo iz postopka v glavni stvari uvedena omejitev izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta, ki jo tožena stranka iz postopka v glavni stvari ima na podlagi člena 7 Direktive 2003/88, ta omejitev pa je posledica uporabe zastaranja, določenega z nacionalno ureditvijo.
- 31 Nobena določba te direktive pa ne ureja zastaranja te pravice.
- 32 Ker predložitveno sodišče Sodišče prosi ne le za razlago člena 7(1) Direktive 2003/88, ampak skupaj s to razlago tudi za razlago člena 31(2) Listine, je treba opozoriti, na eni strani, da člen 7 Direktive 2003/88 odraža in konkretizira temeljno pravico do plačanega letnega dopusta,

- določeno v členu 31(2) Listine. Medtem ko zadnjenavedena določba zagotavlja pravico vsakega delavca do plačanega letnega dopusta, se namreč s prvonavedeno določbo to načelo izvaja z določitvijo trajanja navedenega dopusta (sodba z današnjega dne, Fraport, C-518/20 in C-727/20, točka 26 ter navedena sodna praksa).
- 33 Na drugi strani, pravica do plačanega letnega dopusta je kot načelo socialnega prava Unije posebej pomembna in je tudi izrecno določena v členu 31(2) Listine, ki ji člen 6(1) PEU priznava enako pravno veljavnost, kot jo imata Pogodbi (sodba z današnjega dne, Fraport, C-518/20 in C-727/20, točka 25 ter navedena sodna praksa).
- 34 Kot izhaja iz točke 30 te sodbe, pa splošni zastaralni rok iz člena 195 BGB učinkuje tako, da omejuje izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta, ki jo tožena stranka iz postopka v glavni stvari ima na podlagi člena 7 Direktive 2003/88.
- 35 Zato uporaba splošnega pravila o zastaranju za zahtevke tožene stranke iz postopka v glavni stvari pomeni tudi omejitev pravice, ki ji je priznana s členom 31(2) Listine.
- 36 Ni sporno, da so omejitve temeljnih pravic, določenih z Listino, dovoljene samo ob spoštovanju strogih pogojev iz člena 52(1) Listine, in sicer, da so te omejitve predpisane z zakonom, da se z njimi spoštuje bistvena vsebina te pravice ter da so ob upoštevanju načela sorazmernosti potrebne in dejansko ustrezajo ciljem splošnega interesa, ki jih priznava Evropska unija (sodba z današnjega dne, Fraport, C-518/20 in C-727/20, točka 33).
- 37 Prvič, v obravnavanem primeru je omejitev izvrševanja temeljne pravice iz člena 31(2) Listine, ki jo povzroči uporaba zastaralnega roka iz postopka v glavni stvari, predpisana z zakonom, natančneje v členu 195 BGB.
- 38 Drugič, postavlja se vprašanje, ali uporaba tega pravila o zastaranju posega v samo bistvo pravice do plačanega letnega dopusta.
- 39 V zvezi s tem je v skladu s členom 195 BGB šele po izteku obdobja treh let mogoče ugovarjati zastaranje pravic, ki jih je delavec pridobil na podlagi pravice do plačanega letnega dopusta za določeno obdobje. Poleg tega v skladu s členom 199 BGB ta zastaralni rok začne teči šele ob koncu leta, v katerem je ta pravica nastala in ko je delavec izvedel za okoliščine, ki so podlaga za navedeno pravico, in za identiteto svojega delodajalca ali bi to moral izvedeti, če ne bi bil hudo malomaren.
- 40 Iz tega sledi, da uporaba – na zahtevo delodajalca – splošnega pravila o zastaranju, ki ga določa nacionalna zakonodaja, zgolj pogojuje možnost delavca, da uveljavlja svojo pravico do plačanega letnega dopusta, s časovno omejitvijo treh let – če je bil seznanjen z okoliščinami, na katerih temelji njegova pravica, in s tem, kdo je delodajalec – in zato ne posega v samo bistvo take pravice.
- 41 Tretjič, v zvezi z vprašanjem, ali omejitve izvrševanja pravice do plačanega letnega dopusta, določene v členu 31(2) Listine, ki izhajajo iz uporabe zastaralnega roka iz člena 195 BGB, ne presegajo tega, kar je potrebno za uresničitev cilja, ki mu sledi, je nemška vlada v pisnem stališču pojasnila, da ta določba BGB kot splošna ureditev zastaranja sledi legitimnemu cilju, in sicer zagotavljanju pravne varnosti.
- 42 Natančneje, ta vlada je trdila, da delodajalec ne bi smel biti soočen s prošnjo za dopust ali denarno nadomestilo iz naslova neizrabljenega plačanega letnega dopusta na podlagi pravice, pridobljene več kot tri leta pred vložitvijo te prošnje. Poleg tega naj bi ta določba delavca spodbujala

k izvrševanju njegove pravice do plačanega letnega dopusta najpozneje tri leta po nastanku te pravice, s čimer naj bi prispevala k uresničitvi cilja počitka, na katerem temeljijo določbe člena 7(1) Direktive 2003/88.

- 43 V zvezi s postopkom v glavni stvari je na prvem mestu treba opozoriti, da delodajalec TO – kot je razvidno iz predloga za sprejetje predhodne odločbe – ni dejansko omogočil uveljavitve njene pravice do plačanega letnega dopusta.
- 44 V zvezi s tem bremena zagotavljanja dejanske uveljavitve pravice do plačanega letnega dopusta – ker je treba delavca šteti za šibkejšo stranko v delovnem razmerju – ne bi smel v celoti nositi delavec, medtem ko bi se delodajalcu s tem ponudila možnost, da se razbremeni izpolnjevanja svojih obveznosti pod pretvezo, da mu delavec ni predložil prošnje za plačani letni dopust (glej v tem smislu sodbo z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točki 41 in 43).
- 45 Iz tega sledi, kot je bilo navedeno v točki 25 te sodbe, da do izgube pravice do plačanega letnega dopusta ob koncu referenčnega obdobja ali obdobja za prenos lahko pride le, če je zadevni delavec dejansko imel možnost to pravico pravočasno uveljaviti.
- 46 Na drugem mestu je treba poudariti – kar pa mora preveriti predložitveno sodišče – da se ugovor zastaranja ne upošteva po uradni dolžnosti, temveč ga v skladu s členom 214(1) BGB uveljavlja dolžnik obveznosti, na katero se sklicuje upnik.
- 47 V okoliščinah zadeve v glavni stvari torej LB kot delodajalec TO ugovarja zastaranje pravice, na katero se ta sklicuje.
- 48 Vendar, pod pretvezo zagotavljanja pravne varnosti ni mogoče dopustiti, da se delodajalec lahko sklicuje na lastno neizpolnitev obveznosti – in sicer, da delavcu ni omogočil dejanske uveljavitve njegove pravice do plačanega letnega dopusta – zato da bi iz tega pridobil korist v okviru tožbe tega delavca na podlagi te iste pravice z ugovarjanjem zastaranja te pravice.
- 49 Po eni strani bi se namreč delodajalec v takem primeru lahko razbremenil obveznosti pozivanja in obveščanja, ki sta mu naloženi.
- 50 Taka razbremenitev bi se zdela še toliko manj sprejemljiva, ker bi pomenila, da delodajalec – ki bi tako lahko veljavno ugovarjal zastaranje pravice delavca do letnega dopusta – delavcu ni omogočil dejanske uveljavitve te pravice tri leta zapored.
- 51 Po drugi strani, če pravica delavca do plačanega letnega dopusta zastara, ima delodajalec od te okoliščine korist.
- 52 Če bi se v teh okoliščinah dopustilo, da se delodajalec lahko sklicuje na zastaranje pravic delavca, ne da bi mu dejansko omogočil njihovo uveljavitev, bi se s tem odobrilo ravnanje, ki bi privedlo do nezakonite obogatitve delodajalca v škodo samemu cilju spoštovanja zdravja delavca, ki mu sledi člen 31(2) Listine (glej v tem smislu sodbo z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 64).
- 53 Čeprav je sicer res, da ima delodajalec legitimen interes, da mu ni treba biti soočen s prošnjami za dopust ali denarno nadomestilo iz naslova neizrabljenega plačanega letnega dopusta, kar pomeni pravice, pridobljene več kot tri leta pred vložitvijo prošnje, pa legitimnost tega interesa preneha, če

se je delodajalec s tem, da delavcu ni omogočil dejanske uveljavitve pravice do plačanega letnega dopusta, sam spravil v položaj, v katerem je soočen s takimi prošnjami in od katerega bi lahko imel korist v škodo delavca, kar mora v postopku v glavni stvari preveriti predložitveno sodišče.

- 54 Tak položaj namreč ni primerljiv s položajem, v katerem je Sodišče priznalo legitimen interes delodajalca, da ni soočen s tveganjem prevelikega kopičenja obdobji odsotnosti in težavami, ki bi jih te odsotnosti lahko pomenile za organizacijo dela, kadar je daljša odsotnost delavca posledica nezmožnosti zaradi bolezni (glej v tem smislu sodbo z dne 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, točki 38 in 39).
- 55 V okoliščinah, kakršne so te iz postopka v glavni stvari, se mora delodajalec zaščititi pred prepoznimi prošnjami v zvezi z neizrabljenim plačanim letnim dopustom tako, da ravna v skladu z obveznostma obveščanja in pozivanja, ki ju ima do delavca, kar bo zagotovilo pravno varnost, ne da bi bila pri tem omejena temeljna pravica, določena v členu 31(2) Listine.
- 56 Glede na te elemente je treba ugotoviti, da če delodajalec delavcu ni dejansko omogočil uveljavitve njegove pravice do plačanega letnega dopusta, pridobljene iz naslova referenčnega obdobja, uporaba splošnega zastaralnega roka iz člena 195 BGB za izvrševanje te pravice, določene v členu 31(2) Listine, presega to, kar je potrebno za uresničitev cilja pravne varnosti.
- 57 Iz vseh zgornjih preudarkov izhaja, da je treba na postavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba člen 7 Direktive 2003/88 in člen 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni ureditvi, v skladu s katero pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo je delavec pridobil iz naslova referenčnega obdobja, zastara po izteku triletnega roka, ki začne teči konec leta, v katerem je ta pravica nastala, če delodajalec delavcu ni dejansko omogočil uveljavitve te pravice.

Stroški

- 58 Ker je ta postopek za stranki 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 (šesti senat) razsodilo:

Člen 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa in člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah

je treba razlagati tako, da

nasprotujeta nacionalni ureditvi, v skladu s katero pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo je delavec pridobil iz naslova referenčnega obdobja, zastara po izteku triletnega roka, ki začne teči konec leta, v katerem je ta pravica nastala, če delodajalec delavcu ni dejansko omogočil uveljavitve te pravice.

Podpisi