



Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNE PRAVOBRANILKE
TAMARE ČAPETA,
predstavljeni 8. junija 2023¹

Zadeva C-218/22

BU
proti
Comune di Copertino

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Tribunale di Lecce (okrožno sodišče v Lecceju, Italija))

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Organizacija delovnega časa – Direktiva 2003/88/ES – Člen 7 – Pravica do denarnega nadomestila za plačani letni dopust, ki ni bil izrabljen pred prenehanjem delovnega razmerja – Nevarnost ‚izplačila denarnega nadomestila‘ – Nacionalna ureditev, ki prepoveduje denarno nadomestilo zaradi obvladovanja javnofinančnih odhodkov – Breme dokazovanja nemožnosti izrabe dopusta v času trajanja delovnega razmerja“

I. Uvod

1. Ali so delavci upravičeni do izplačila denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust? Povedano drugače, ali se lahko odločijo, da ne bodo izrabili svoje pravice do odmora od dela in da bodo namesto tega ob prenehanju delovnega razmerja prejeli enakovredno denarno nadomestilo? Ali pravo Unije državam članicam onemogoča sprejetje ukrepov, katerih namen je preprečiti tako izbiro?

2. To so vprašanja, ki izhajajo iz zadeve, ki jo obravnava Tribunale di Lecce (okrožno sodišče v Lecceju, Italija), ki je predložitveno sodišče v obravnavani zadevi. To sodišče v bistvu želi ugotoviti obseg, v katerem Direktiva o delovnem času² preprečuje „izplačilo denarnega nadomestila“ za plačani letni dopust, to je pretvorbo neizrabljene(-nih) pravic(e) do plačanega letnega dopusta v denarni znesek.

3. Zadeva izhaja iz spora med osebo BU, ki je bila zaposlena kot javni uslužbenec, in njenim delodajalcem, Comune di Copertino (občina Copertino, Italija).³ Oseba BU zahteva priznanje pravice do denarnega nadomestila za plačani letni dopust, ki ga ni izrabila med zaposlitvijo.

¹ Jezik izvirnika: angleščina.

² Direktiva 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; v nadaljevanju: Direktiva o delovnem času).

³ Spomniti je treba, da se Direktiva o delovnem času v skladu s členom 1(3) uporablja za vse sektorje dejavnosti, „tako javne kot zasebne“, tako da se nedvomno uporablja za delodajalca, kot je, v tem postopku v glavni stvari, občina.

II. Dejansko stanje v sporu o glavni stvari, vprašanji za predhodno odločanje in postopek pred Sodiščem

4. Oseba BU, tožeča stranka v postopku v glavni stvari, je bila od februarja 1992 do oktobra 2016 zaposlena kot „Istruttore Direttivo Tecnico“ (tehnični vodja javnih gradenj) v Comune di Copertino (občina Copertino, Italija), to delo pa je opravljala kot javni uslužbenec.

5. Oseba BU je z dopisom z dne 24. marca 2016, ki ga je poslala občini Copertino, vložila prostovoljno odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi predčasne upokojitve,⁴ njeno delovno razmerje pa je tako prenehalo 1. oktobra 2016.

6. Oseba BU v okviru postopka v glavni stvari trdi, da ji je iz obdobja od leta 2013 do leta 2016 ostalo 79 dni neizrabljenega plačanega letnega dopusta. Za te dni zato zahteva denarno nadomestilo, saj meni, da v času, ko je bila v delovnem razmerju, tega letnega dopusta ni mogla izkoristiti.⁵

7. Občina Copertino pa zatrjuje, da je bila oseba BU seznanjena z obveznostjo koriščenja preostalih dni dopusta in tem, da ne more prejeti denarnega nadomestila zanje.⁶ Pri tem se sklicuje na pravilo iz člena 5(8) italijanske uredbe-zakona št. 95/2012,⁷ ki določa, da morajo zaposleni v javnem sektorju izrabiti letni dopust v skladu s pravili uprave, v kateri so zaposleni, in da *nikakor* niso upravičeni do izplačila denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust. Ta določba naj bi se uporabljala tudi, če delovno razmerje preneha zaradi menjave delovnega mesta, odpovedi, prekinitve pogodbe ali upokojitve.

8. Predložitveno sodišče pojasnjuje, da je bil zadevni zakon del svežnja, ki je bil sprejet kot odgovor na svetovno finančno krizo v letu 2008, da bi lahko bolje nadzorovali proračun in finančne prihranke v javnem sektorju. Tak namen je potrjen tudi z naslovom zadevne določbe, namreč člena 5 uredbe-zakona št. 95, ki se glasi: „Zmanjšanje odhodkov javne uprave“.

9. Predložitveno sodišče dalje pojasnjuje, da je Corte costituzionale (ustavno sodišče, Italija) v sodbi št. 95/2016⁸ trditve, s katerimi se je izpodbijala ustavnost člena 5(8) uredbe-zakona št. 95, zavrnilo kot neutemeljene. Corte costituzionale (ustavno sodišče) je podalo svojo razlago zadevne določbe, pri čemer je menilo, da ob taki razlagi ni v nasprotju ne z italijansko ustavo ne s pravom Unije, ki se uporablja. To sodišče je ugotovilo, da ima preprečevanje nenadzorovanega izplačevanja denarnih nadomestil za dopust poleg omejevanja javnofinančnih odhodkov še druge cilje. Med njimi sta potrditev pomena dejanske izrabe letnega dopusta in spodbujanje racionalnega

⁴ Iz predloga za sprejetje predhodne odločbe je razvidno, da je oseba BU prošnjo za upokožitev poslala že leta 2015. Vendar jo je italijanski organ za socialno varnost (INPS) takrat obvestil, da je njena prošnja za predčasno upokožitev z dnem 1. julija 2015 „zavrnila, ker ne izpolnjuje pogojev za upokožitev“. Oseba BU je zato ostala zaposlena, dokler ni bila upravičena do redne upokojitve.

⁵ Poudariti je treba, da občina Copertino v stališču, ki ga je predložila Sodišču, izpodbija število dni, ki jih je tožeča stranka navedla v postopku v glavni stvari. Vendar je to vprašanje, o katerem mora odločiti predložitveno sodišče.

⁶ Občina Copertino v stališču, ki ga je predložila Sodišču, navaja, da je oseba BU 17. maja 2016 zaprosila za 93 dni plačanega letnega dopusta, do katerega je bila upravičena v obdobju od 2013 do 2016 in da je bila dejansko na plačanem dopustu od 23. maja 2016 do 30. septembra 2016. Občina zato trdi, da ne razume, na kateri podlagi oseba BU uveljavlja pravico do nadomestila za 79 dni neizrabljenega letnega dopusta. V zvezi s tem in na podlagi sodbe z dne 14. maja 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), je mogoče trditi, da bi morala občina voditi evidenco preostalih dni plačanega letnega dopusta za vse svoje delavce, da bi se lahko prepričala o točnosti morebitnih zahtevkov, kot je ta v postopku v glavni stvari.

⁷ Člen 5(8) Decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 – Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario (uredba-zakon št. 95 z dne 6. julija 2012 o nujnih določbah o reviziji javnofinančnih odhodkov brez sprememb storitev za državljane in ukrepov za povečanje kapitala podjetij v bančnem sektorju, ki je bila s členom 1(1) legge 7 agosto 2012, n. 135 (zakon št. 135 z dne 7. avgusta 2012) s spremembami preoblikovana v zakon).

⁸ IT:COST:2016:95.

načrtovanja plačanega letnega dopusta. V tem smislu se je zadevno pravilo razlagalo tako, da prepoveduje izplačilo denarnega nadomestila v primerih, v katerih je bilo izrabo dopusta mogoče pravočasno načrtovati, kar zajema različne položaje, med drugim tudi odpoved pogodbe o zaposlitvi.

10. Ta razlaga je po mnenju Corte costituzionale (ustavno sodišče) skladna tudi s sodbami Corte suprema di cassazione (kasacijsko sodišče, Italija) in Consiglio di Stato (državni svet, Italija), ki delavcem priznavajo pravico do denarnega nadomestila za dopust, neizrabljen iz razlogov, za katere niso sami odgovorni.

11. Glede na to, da je sodna praksa, na katero se sklicuje Corte Costituzionale (ustavno sodišče), pomembna za razumevanje okvira tega predloga za sprejetje predhodne odločbe, jo bom na kratko predstavila tukaj.

12. Corte suprema di cassazione (kasacijsko sodišče) je prvotno menilo, da je izplačilo denarnega nadomestila pogojeno s tem, da delavec dokaže, da pravice do plačanega letnega dopusta ni mogel izkoristiti zaradi „izjemnih in utemeljenih potreb službe ali višje sile“.⁹ Pozneje je razsodilo, da je delavec upravičen do denarnega nadomestila, razen če delodajalec lahko dokaže, da je delavcu omogočil, da je pred prenehanjem njegovega delovnega razmerja svojo pravico do dopusta lahko dejansko uveljavil, in da ga je ustrezno, to je z izrecnim obvestilom o mogoči izgubi pravice, obvestil o takih posledicah.¹⁰ Natančneje, v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi ob izteku porodniškega dopusta je to sodišče priznalo pravico do denarnega nadomestila, saj delavka, čeprav je razmerje dejansko prenehalo na podlagi njene prostovoljne odločitve, plačanega letnega dopusta nikakor ne bi mogla izkoristiti v obdobju obvezne začasne prekinitve pogodbe o zaposlitvi.¹¹

13. Consiglio di Stato (državni svet) je v sodbah v zvezi s členom 5(8) uredbe-zakona št. 95 večkrat poudaril, da zdravstveni razlogi, kot so tisti, ki izhajajo iz nezmožnosti za delo, ne spreminjajo pravice do denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust.¹²

14. Predložitveno sodišče pojasnjuje, da je v skladu z razlago zadevne določbe uredbe-zakona št. 95 izplačilo denarnega nadomestila za letni dopust mogoče samo, če ta dopust ni bil dejansko izrabljen zaradi razlogov, na katere delavec ni imel vpliva (kot je bolezen). Vendar potrjuje, da je delavcu denarno nadomestilo mogoče odreči v položaju, v katerem je bilo prenehanje delovnega razmerja mogoče predvideti, med drugim v položaju, v katerem delavec odpove pogodbo o zaposlitvi.

15. Predložitveno sodišče meni, da kljub takšni razlagi še vedno obstaja možnost kolizije med členom 5(8) uredbe-zakona št. 95 in Direktivo o delovnem času, kot jo razlaga Sodišče. V zvezi s tem se v tem smislu sklicuje na sodbo job-medium.¹³

⁹ Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (vrhovno kasacijsko sodišče, senat za delovne spore, Italija), sklep z dne 30. julija 2018, št. 20091.

¹⁰ Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (vrhovno kasacijsko sodišče, senat za delovne spore, Italija), sklep z dne 2. julija 2020, št. 13613; Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (vrhovno kasacijsko sodišče, senat za delovne spore, Italija), sklep z dne 5. maja 2022, št. 14268.

¹¹ Corte suprema di cassazione, Sezione lavoro (vrhovno kasacijsko sodišče, senat za delovne spore, Italija), sklep z dne 15. junija 2022, št. 19330.

¹² Consiglio di Stato, Sezione VI (državni svet, šesti senat), 8. oktober 2010, IT:CDS:2010:7360SENT. Glej tudi podobno razlogovanje, vendar z nekoliko drugačnim izidom, Consiglio di Stato, Sezione IV (državni svet, četrti senat), 12. oktober 2020, IT:CDS:2020:6047SENT.

¹³ Sodba z dne 25. novembra 2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, v nadaljevanju: sodba job-medium, zlasti točka 31). Za nadaljnjo razpravo glej točko 25 in naslednje teh sklepnih predlogov.

16. Tribunale di Lecce (okrožno sodišče v Lecceju), ki dvomi o združljivosti italijanske zakonodaje z Direktivo o delovnem času, je prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

- „1. Ali je treba člen 7 [Direktive o delovnem času] in člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, kakršna je obravnavana v postopku v glavni stvari [...], ki zaradi omejevanja javnih izdatkov in organizacijskih potreb javnega delodajalca določa prepoved izplačila denarnega nadomestila za neizkoriščen dopust javnemu uslužbencu, ki je prostovoljno odpovedal pogodbo o zaposlitvi?
2. Ali je treba, če je odgovor pritrديلen, člen 7 [Direktive o delovnem času] in člen 31(2) [Listine] razlagati tako, da se od javnega uslužbenca zahteva, da dokaže, da dopusta v času trajanja delovnega razmerja ni mogel izkoristiti?“

17. Pisna stališča so Sodišču predložile oseba BU, občina Copertino, italijanska vlada in Evropska komisija. Obravnave ni bilo.

III. Analiza

18. Predlog za sprejetje predhodne odločbe izhaja iz italijanske zakonodaje in ustrezne sodne prakse, ki jo razlaga, vključno s sodno prakso Corte costituzionale (ustavno sodišče). Kaže, da se predložitveno sodišče ne strinja z ugotovitvijo Corte costituzionale (ustavno sodišče), da je zadevna italijanska zakonodaja skladna z Direktivo o delovnem času.

19. V Italiji še v nobenem prejšnjem pravdnem postopku v zvezi z zadevnim zakonom ni bil vložen predlog za sprejetje predhodne odločbe. Sodišče mora zato prvič pojasniti, ali se države članice lahko odločijo, da bodo izplačilo denarnega nadomestila za pravico do plačanega letnega dopusta preprečile tako, kot je to v javnem sektorju storila Italija.

20. Pred nadaljevanjem analize je potrebno uvodno pojasnilo. V skladu z delitvijo pristojnosti med Sodiščem in nacionalnimi sodišči v okviru postopka predhodnega odločanja Sodišče ni pristojno za razlago nacionalnega prava; upoštevati mora dejanski in pravni okvir, kot je opisan v predložitveni odločbi.¹⁴

21. Tako bom ob upoštevanju razlage iz predloga za sprejetje predhodne odločbe izhajala iz razumevanja italijanske zakonodaje, kot je opisano v nadaljevanju. V italijanski zakonodaji je za to, da bi preprečili izplačilo denarnega nadomestila za pravico do plačanega letnega dopusta v javnem sektorju, pa tudi da bi delavce spodbudili, da tak dopust dejansko izrabijo, prepovedana pretvorba neizkoriščenih pravic do plačanega letnega dopusta v denarni znesek. Kot je razloženo v sodni praksi, med drugim v sodni praksi Corte Costituzionale (ustavno sodišče), ni videti, da bi bilo s to zakonodajo izplačilo denarnega nadomestila prepovedano v vseh okoliščinah, temveč samo, kadar so delavci imeli možnost načrtovati izrabo svojega plačanega letnega dopusta.

22. Predložitveno sodišče z vprašanjema v bistvu sprašuje, ali člen 7 Direktive o delovnem času prepoveduje tako nacionalno zakonodajo in, če je odgovor nikalen, ali mora delavec ali delodajalec dokazati, da je delavec dejansko imel možnost izrabiti plačani letni dopust. Ti vprašanji bom obravnavala po vrsti.

¹⁴ Glej na primer sodbi z dne 23. aprila 2009, Angelidaki in drugi, (od C-378/07 do C-380/07, EU:C:2009:250, točka 48 in navedena sodna praksa), in z dne 26. oktobra 2017, Argenta Spaarbank (C-39/16, EU:C:2017:813, točka 38).

A. Prvo vprašanje

23. Predložitveno sodišče želi s prvim vprašanjem v bistvu izvedeti, ali člen 7 Direktive o delovnem času nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki ne dopušča izplačila denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja.

24. To vprašanje bom obravnavala tako. Najprej bom obravnavala pogoje, pod katerimi je z Direktivo o delovnem času zagotovljena pravica do izplačila denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust. Nato bom prikazala, da daje Direktiva prednost dejanski izrabi plačanega letnega dopusta, ker je to skladno s koristmi za zdravje delavcev. Nazadnje bom presodila, ali je nacionalno zakonodajo, kot je ta iz postopka v glavni stvari, mogoče sprejeti za spodbujanje delavcev k dejanski izrabi plačanega letnega dopusta.

1. Kdaj obstaja pravica do denarnega nadomestila?

25. Predložitveno sodišče se sklicuje na sodbo *job-medium*, da bi pojasnilo svoje pomisleke o združljivosti zadevne italijanske zakonodaje z Direktivo o delovnem času. Navaja to točko te sodbe: „Iz ustaljene sodne prakse je prav tako razvidno, da člen 7(2) Direktive [o delovnem času] 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“.¹⁵

26. Iz navedene ugotovitve izhaja, da države članice ne smejo uvesti nobenih dodatnih pogojev za nastanek pravice do denarnega nadomestila.

27. Kar zadeva prvi pogoj, ki denarno nadomestilo pogojuje s prenehanjem delovnega razmerja, je s sodno prakso potrjeno, da denarnega nadomestila za plačani letni dopust, ki je odobren na podlagi referenčnega obdobja (običajno 12 mesecev), ni mogoče izplačati med takim obdobjem ali ob njegovem koncu.¹⁶ Sodišče je pojasnilo, da če dopust ob koncu tega obdobja ni izrabilen iz razlogov, ki jih ni mogoče pripisati delavcu, mora obstajati obdobje za prenos.¹⁷ Če je delavec še vedno v delovnem razmerju, ne more zaprositi za izplačilo denarnega nadomestila.

28. Denarno nadomestilo torej ni samostojna pravica, ki je delavcem podeljena z Direktivo o delovnem času. Delavec ne more izbrati, da bo namesto plačanega letnega dopusta prejel denarno nadomestilo. Člen 7(2) Direktive o delovnem času možnost, da se plačani letni dopust nadomesti z denarnim nadomestilom, dopušča le ob prenehanju delovnega razmerja.¹⁸

¹⁵ Sodba *job-medium* (točka 31). Ta točka napotuje na točko 44 sodbe z dne 6. novembra 2018, *Bauer in Willmeroth* (C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, v nadaljevanju: sodba *Bauer in Willmeroth*). Podobne navedbe bi bilo mogoče najti tudi v starejših sodbah z dne 12. junija 2014, *Bollacke* (C-118/13, EU:C:2014:1755); z dne 20. julija 2016, *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, v nadaljevanju: sodba *Maschek*), in novejši sodbi z dne 25. junija 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca* (C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 84).

¹⁶ Sodba z dne 6. aprila 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (C-124/05, EU:C:2006:244, točka 35).

¹⁷ Glej v tem smislu sodbi z dne 22. novembra 2011, *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761, točka 38 in navedena sodna praksa), in z dne 3. maja 2012, *Neidel* (C-337/10, EU:C:2012:263, točki 41 in 42).

¹⁸ Sodba z dne 10. septembra 2009, *Vicente Pereda* (C-277/08, EU:C:2009:542, točka 20 in navedena sodna praksa).

29. Poleg tega je denarno nadomestilo zgolj izjema¹⁹ in, kot je navedeno v drugem pogoju iz sodbe *job-medium*,²⁰ odvisno od tega, da v času, ko se zahteva, obstaja pravica do letnega dopusta: pravica do denarnega nadomestila nastane, če delavec ni izrabil celotnega letnega dopusta, do katerega je *bil upravičen* na dan prenehanja delovnega razmerja.

30. Pravica do denarnega nadomestila tako obstaja samo, če še vedno obstaja pravica do plačanega letnega dopusta.

31. Ta pravica do plačanega letnega dopusta izhaja neposredno iz Direktive o delovnem času na podlagi samega obstoja delovnega razmerja, države članice pa za nastanek take pravice ne smejo uvesti nobenih dodatnih pogojev.²¹ Države članice pa lahko določijo pogoje, pod katerimi je pravico do letnega dopusta mogoče uveljaviti.²² V zvezi s tem lahko določijo, da lahko pridobljena pravica ugasne, če ni izrabljena v določenem časovnem obdobju. Države članice tako lahko omejijo trajanje obdobja za prenos neizrabljenega letnega dopusta.²³

32. Sodišče je v sodbi *Max-Planck Gesellschaft* razsodilo, da „člen 7(1) Direktive [o delovnem času] načeloma ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, 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, vendar le, če je imel delavec, čigar pravica do plačanega letnega dopusta je ugasnila, dejansko možnost izvršiti pravico, ki mu je zagotovljena z navedeno direktivo“.²⁴

33. Iz navedenega izhaja, da Direktiva o delovnem času izgubi neizrabljenega plačanega dopusta, kadar delovno razmerje preneha, ne nasprotuje vedno.

34. Če je pravica do neizrabljenega letnega dopusta s prenehanjem delovnega razmerja ugasnila, sekundarna pravica do denarnega nadomestila ne obstaja.

35. Sodišče je v sodbi *job-medium* razsodilo, da prostovoljna odpoved pogodbe o zaposlitvi sama po sebi ne more biti razlog za zavrnitev denarnega nadomestila. Vendar se je ta zadeva nanašala na položaj, v katerem je obstajala pravica do letnega dopusta.²⁵ Če bi pravica do letnega dopusta iz kakršnega koli razloga ugasnila ali prenehala obstajati, delavec ob koncu delovnega razmerja ne bi mogel zahtevati denarnega nadomestila.

¹⁹ Navedeno izplačilo denarnega nadomestila je zgolj izjema od dejanske izrabe letnega dopusta, kar je razvidno tudi iz izbire besed v členu 7(2) Direktive o delovnem času, v skladu s katerim dejanske izrabe letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, *razen* v primeru prenehanja delovnega razmerja. Tako je na primer v nemščini uporabljen izraz „außer“, francoščini „sauf“, hrvaščini „osim“ in italijanščini „salvo“.

²⁰ Glej točko 25 teh sklepnih predlogov.

²¹ Sodba z dne 24. januarja 2012, *Maribel Dominguez/Centre informatique du Centre Ouest Atlantique in Préfet de la région Centre* (C-282/10, EU:C:2012:33, točka 18).

²² Sodba z dne 20. januarja 2009, *Schultz-Hoff* in drugi (C-350/06 in C-520/06, v nadaljevanju: sodba *Schultz-Hoff*, EU:C:2009:18, točka 28).

²³ Glej v tem smislu sodbo *KHS* (točka 39).

²⁴ Sodba z dne 6. novembra 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, v nadaljevanju: sodba *Max-Planck-Gesellschaft*, točka 35). V zvezi s tem glej predhodno sodbo *Schultz-Hoff* (točka 43) in novejšo sodbo z dne 22. septembra 2022, *LB* (Zastaranje pravice do plačanega letnega dopusta) (C-120/21, v nadaljevanju: sodba *LB*, EU:C:2022:718, točka 25 in navedena sodna praksa).

²⁵ V sodbi *job-medium* je Sodišče ugotovilo, da to, da je delavec brez tehtnega razloga predčasno enostransko odpovedal delovno razmerje, samo po sebi ne vpliva na pravico do denarnega nadomestila. Zadeva, v kateri je bila izdana ta sodba, se je nanašala na položaj, v katerem je oseba po nekaj mesecih dela brez pojasnila odpovedala delovno razmerje. Tožeča stranka v navedeni zadevi je bila v tistem referenčnem letu in ob upoštevanju števila dni njene zaposlitve še vedno upravičena do nekaj dodatnih dni neizrabljenega plačanega letnega dopusta. Pravica do denarnega nadomestila je tako izhajala iz obstoja pravice do letnega dopusta.

36. Ali je mogoče dopustiti tako izgubo denarnega nadomestila, je odvisno od preverjanja, ali je delavec dejansko imel možnost uveljaviti pravico do plačanega letnega dopusta. Taka izguba zato ne more biti samodejna.²⁶

37. Kot je pojasnilo Sodišče, če delavec namerno ni izrabil plačanega letnega dopusta in se je zavedal vseh posledic, ki iz tega izhajajo, po tem, ko je imel možnost to pravico dejansko uveljaviti, vendar ne da bi bil delodajalec zavezan, da temu delavcu naloži, naj navedeno pravico tudi dejansko uveljavi, člen 7(1) in (2) Direktive o delovnem času in člen 31(2) Listine ne nasprotujeta izgubi te pravice niti ne temu, da v primeru prenehanja delovnega razmerja ni denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust.²⁷

38. Sodišče je poleg zahteve, da je imel delavec dejansko možnost izrabiti letni dopust, poudarilo tudi, da mora delodajalec zadevnega delavca opozoriti na morebitno izgubo njegove pravice.²⁸

39. Pravica do denarnega nadomestila tako ni samostojna pravica, s katero je delavcu podeljena možnost izbire med izrabo letnega dopusta in prejetjem denarnega nadomestila za njegovo neizrabo. Ta pravica je, nasprotno, odvisna od obstoja pravice do neizrabljenega plačanega letnega dopusta, katere trajanje lahko države članice omejijo.

40. Subsidiarnost denarnega nadomestila je logična posledica namena letnega dopusta, ki je varovati zdravje delavcev z ustvarjanjem priložnosti, da se spočijejo od dela. Zato je v skladu s členom 7(1) Direktive o delovnem času plačani letni dopust načeloma treba dejansko izkoristiti.²⁹ V naslednjem oddelku bom na kratko pojasnila, da je letni dopust resnično koristen, če je dejansko izrabljen, potem pa bom obravnavala vprašanje, ali lahko države članice sprejmejo ukrepe, kakršni so ti iz obravnavane zadeve, da bi spodbudile dejansko izrabo letnega dopusta.

2. Koristi plačanega letnega dopusta

41. Prednost, ki jo ima dejanska izraba plačanega letnega dopusta pred izplačilom denarnega nadomestila zanj in ki je razvidna iz besedila člena 7 Direktive o delovnem času,³⁰ je utemeljena z namenom pravice do plačanega letnega dopusta. Kot je pojasnjeno v sodni praksi, je namen te pravice delavcu omogočiti, da se na eni strani spočije od opravljanja nalog, ki jih ima v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi, in da ima na drugi strani na voljo čas za sprostitev in razvedrilo.³¹

42. Sodišče je večkrat ugotovilo, da se učinek, ki ga ima plačani letni dopust na varnost in zdravje delavca, v celoti pokaže, če se izrabi v letu, ki je za to določeno.

²⁶ Sodba Max-Planck-Gesellschaft (točke 40, 55 in 61); sodbe z dne 6. novembra 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, v nadaljevanju: sodba Kreuziger, točki 47 in 56); in z dne 22. septembra 2022, Fraport in St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 in C-727/20, EU:C:2022:707, točka 39; v nadaljevanju: sodba Fraport).

²⁷ Sodbi Max-Planck-Gesellschaft (točka 56) in Kreuziger (točka 54).

²⁸ Sodbe Max-Planck-Gesellschaft (točki 45 in 61), Kreuziger (točki 52 in 56); Fraport (točka 42) in LB (točki 25 in 45).

²⁹ Sodbe z dne 16. marca 2006, Robinson-Steele in drugi (C-131/04 in C-257/04, EU:C:2006:177, točka 49); Bauer and Willmeroth (točka 40); Kreuziger (točka 38) in Max-Planck-Gesellschaft (točka 31).

³⁰ Glej opombo 19 teh sklepnih predlogov.

³¹ KHS (točka 31 in navedena sodna praksa); Maschek (točka 34); job-medium (točka 28) in Fraport (točka 27). Sodišče je tudi ugotovilo, da se namen pravice do plačanega letnega dopusta razlikuje od pravice do drugih vrst dopusta, kot je pravica do bolniškega dopusta (sodba z dne 30. junija 2016, Sobczyk (C-178/15, v nadaljevanju: sodba Sobczyk, EU:C:2016:502, točka 25 in navedena sodna praksa)), in z dne 4. junija 2020, Fetico in drugi (C-588/18, EU:C:2020:420, točka 33 in navedena sodna praksa), ali pravica do starševskega dopusta (sodba z dne 4. oktobra 2018, Dicu, C-12/17, v nadaljevanju: sodba Dicu, EU:C:2018:799, točke 29, 32 in 33).

43. Dalje, Sodišče je razsodilo, da to obdobje počitka ne izgubi pomena, če se izrabi v poznejšem obdobju.³² Vendar je Sodišče v sodbi KHS ugotovilo, da letni dopust, ki preseže neko časovno mejo, „nima več pozitivnega učinka za delavca kot čas za počitek, ampak ohrani le vidik obdobja za sprostitev in razvedrilo“.³³ Ta ugotovitev upravičuje možnost držav članic, da omejijo trajanje obdobja za prenos neizrabljenega letnega dopusta.³⁴

44. Empirične raziskave podpirajo stališče Sodišča v zvezi s tem.

45. Kaže, da je pravna teorija enotna v tem, da odmor, ki presega dnevni in tedenski počitek, dejansko blagodejno vpliva na zdravje delavcev in njihovo dobro počutje.³⁵ Te blagodejne učinke imajo tako kratkotrajne³⁶ kot dolgotrajne počitnice.³⁷

46. Kar pa je morda manj znano oziroma se na to redkeje pomisli, je to, da so ti blagodejni učinki kratkotrajni.³⁸ Nekateri blagodejni učinki „se razblinijo že v prvem mesecu po vrnitvi na delo“.³⁹

47. Na podlagi teh študij bi bilo mogoče sklepati, da je plačani letni dopust najbolj blagodejen, če je izrabljen pogosto, s kombiniranjem nekaj krajših in nekaj daljših odmorov od dela prek celega leta. Z raziskavo je vsekakor potrjeno, da je pomembno, da se plačani letni dopust izrabi v referenčnem letu.

48. Čeprav se posameznik lahko odloči, da bo plačani letni dopust iz različnih osebnih razlogov (daljše potovanje, oddaljena družina itd.) kopičil, pa je, ne da bi dvomili v to osebno izbiro, vprašljivo, ali bo ta dopust z vidika obnove moči za delo blagodejen.

49. Dalje, čeprav bi to, da se plačani letni dopust ne izrabi v celoti, lahko pomenilo večji dohodek, pa zmanjšuje kakovost življenja (opazno zmanjšanje zadovoljstva s prostim časom, poslabšanje zdravja in povečanje odsotnosti z dela zaradi bolezni).⁴⁰

50. Dejanska uveljavitev pravice do plačanega letnega dopusta je tako pomembno sredstvo za delavce, da si povrnejo umsko in telesno moč, ter, splošneje, prispeva k njihovemu dobremu zdravju na delovnem mestu in zunaj njega.

³² Sodbe z dne 6. aprila 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, točka 30)*; KHS (točka 32) in *Sobczyszyn (točka 33)*.

³³ Sodba KHS (točka 33).

³⁴ V sklepnih predlogih v zadevi *Keolis Agen (od C-271/22 do C-275/22, EU:C:2023:243, točka 51)*, v kateri sodba še ni bila izdana, menim, da je zakonodajalec Unije državam članicam pustil možnost, da omejijo trajanje obdobja za prenos. Države članice lahko obenem tudi prosto izberejo, da bodo dovolile kopičenje neizrabljenih pravic do plačanega letnega dopusta do prenehanja delovnega razmerja.

³⁵ Hurrell, A., in Keiser, J., „An Exploratory Examination of the Impact of Vacation Policy Structure on Satisfaction, Productivity, and Profitability“, *The BRC Academy Journal of Business*, 2020, zvezek 10, št. 1, 2020, str. od 33 do 63.

³⁶ Blank, C., in Gatterer, K., „Short Vacation Improves Stress-Level and Well-Being in German-Speaking Middle-Managers – A Randomized Controlled Trial“, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, zvezek 15, št. 1, 2018, (15), str. 130.

³⁷ de Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., de Weerth, C., Taris, T., in Sonnentag, S., „Do We Recover from Vacation? Meta-analysis of Vacation Effects on Health and Well-being“, *Journal of Occupational Health*, zvezek 51, št. 1, 2009, str. od 13 do 25; de Bloom, J., Geurts, S., in Kompier, M. A. J., „Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep“, *Journal of Happiness Studies*, zvezek 14, 2013, str. od 613 do 633.

³⁸ de Bloom, J., Geurts, S., in Kompier, M. A. J., „Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep“, *op. cit.*; Etzion, D., *Work, Vacation and Well-being*, London, Routledge, 2019, poglavje 5.

³⁹ Sonnentag, S., Cheng, B. H., in Parker, S. L., „Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future“, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, zvezek 9, 2022, str. od 33 do 60, na str. 46 (z navedbo nadaljnjih virov).

⁴⁰ Schnitzlein, D., „Extent and effects of employees in Germany Forgoing Vacation Time“, *Leibniz Information Centre for Economics*, Berlin, 2012, str. od 25 do 31, na str. 31.

51. S temi ugotovitvami je potrjena sodna praksa, v skladu s katero letni dopust, če je preseženo neko obdobje za prenos, za delavca nima več učinka kot čas za počitek, ampak ohrani le vidik obdobja za sprostitev in razvedrilo.⁴¹ Prav tako utemeljuje ustaljeno sodno prakso Sodišča, v skladu s katero minimalnega obdobja plačanega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja. Namen člena 7(2) Direktive o delovnem času je tudi zagotoviti, da ima delavec na voljo dejanski počitek, da se zagotovi učinkovito varstvo njegove varnosti in njegovega zdravja.⁴²

3. *Ali lahko države članice omejijo pravico do denarnega nadomestila?*

52. Države članice torej lahko dejansko izrabo plačanega letnega dopusta namesto izplačila denarnega nadomestila zanj spodbujajo tako, da omejijo trajanje pridobljene pravice do letnega dopusta (z omejitvijo trajanja obdobja za prenos). Ali bi države članice isti cilj lahko poskušale doseči drugače, med drugim s sprejetjem zakona, kakršen je ta, ki se obravnava v tej zadevi?

53. Ena od možnosti, ki jih ima Sodišče, je, da odloči, da je časovna omejitev obdobja za prenos, po izteku katerih pravice do neizrabljenih dni ugasnejo, edini sprejemljivi način, na katerega lahko države članice spodbujajo delavce k dejanski izrabi plačanega letnega dopusta.

54. Vendar se je zakonodajalec Unije odločil, da na področju deljene pristojnosti, kot je področje, v okviru katerega je bila sprejeta Direktiva o delovnem času, ne bo podrobno določil, kako je mogoče delavce spodbuditi k dejanski izrabi plačanega letnega dopusta. Izrazil je le jasno preferenco za njegovo dejansko izrabo, pri čemer je izplačilo denarnega nadomestila za dopust obravnaval kot sekundarno pravico. V takih okoliščinah države članice ohranijo pristojnost za izbiro primernih pravil za spodbujanje delavcev k dejanski izrabi dodeljenega časa letnega počitka. To pomeni, da omejitev obdobja za prenos ne bi bilo mogoče šteti za edino možnost za spodbujanje dejanske izrabe plačanega letnega dopusta med referenčnim letom, v katerem naj bi se ta dopust porabil. Vseeno pa mora biti vsaka zakonodajna možnost, ki jo izberejo države članice, sprejeta v skladu z Direktivo o delovnem času, kot jo razlaga Sodišče.

55. Ali nacionalna zakonodaja, kot je člen 5(8) italijanske uredbe-zakona št. 95, izpolnjuje zahteve iz člena 7 Direktive o delovnem času?

56. Namen italijanske zakonodaje, vsaj kot jo razlaga Corte costituzionale (ustavno sodišče), je očitno spodbujanje dejanske izrabe letnega dopusta. Iz tega razloga, pa tudi zaradi ohranitve javnofinančnih prihrankov, je bilo z njo uvedeno pravilo, v skladu s katerim ni mogoče izplačati denarnega nadomestila za neizrabljena obdobja plačanega letnega dopusta.

57. Kot jo razlaga Corte costituzionale (ustavno sodišče), italijanska zakonodaja preprečuje, da bi delavci, ki so vedeli, kdaj bo njihovo delovno razmerje prenehalo, in bi tako izrabo letnega dopusta lahko pravočasno načrtovali, zahtevali denarno nadomestilo za neizrabljen letni dopust. Taka zakonodaja delavce spodbuja, da letni dopust koristijo med referenčnim letom.⁴³

⁴¹ Sodba KHS (točka 33).

⁴² Glej v tem smislu sodbi Kreuziger (točka 40 in navedena sodna praksa) ter Bauer in Willmeroth (točka 42 in navedena sodna praksa).

⁴³ Spomniti je treba, da v skladu s sodno prakso delodajalec ne more enostransko odločiti, kdaj mora delavec izrabiti plačani letni dopust. Glej v zvezi s tem sodbo z dne 7. septembra 2006, Komisija/Združeno kraljestvo (C-484/04, EU:C:2006:526, točka 43); glej tudi sodbi Max-Planck-Gesellschaft (točka 44) in Kreuziger (točka 51).

58. Ob upoštevanju sodne prakse Sodišča⁴⁴ je italijanska zakonodaja lahko v skladu s členom 7 Direktive o delovnem času, če so izpolnjeni ti pogoji. Prvič, prepoved zahtevati denarno nadomestilo ne sme zajemati pravice do letnega dopusta, pridobljene v referenčnem letu, v katerem je prišlo do prenehanja delovnega razmerja. Drugič, delavec mora imeti dejansko možnost izrabiti letni dopust v prejšnjih referenčnih letih, vključno med minimalnim obdobjem za prenos. Tretjič, delodajalec je delavca pozval k izrabi letnega dopusta. Četrto, delodajalec je delavca obvestil, da neizrabljenega plačanega letnega dopusta ni mogoče kopičiti in ga nadomestiti z denarnim nadomestilom ob prenehanju delovnega razmerja.

59. Nacionalno sodišče mora presoditi, ali je upošteveno italijansko zakonodajo mogoče razlagati tako in ali so naštetih pogoji v obravnavani zadevi izpolnjeni.

60. Sodišču zato predlagam, naj na prvo vprašanje predložitvenega sodišča odgovori, da člen 7 Direktive o delovnem času ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki ne dopušča izplačila denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, če:

- prepoved zahtevati denarno nadomestilo ne zajema pravice do letnega dopusta, pridobljene v referenčnem letu, v katerem je prišlo do prenehanja delovnega razmerja,
- je imel delavec možnost izrabiti plačani letni dopust v prejšnjih referenčnih letih, vključno med minimalnim obdobjem za prenos,
- je delodajalec delavca pozval k izrabi plačanega letnega dopusta,
- je delodajalec delavca obvestil, da neizrabljenega plačanega letnega dopusta ni mogoče kopičiti in ga nadomestiti z denarnim nadomestilom ob prenehanju delovnega razmerja.

B. Drugo vprašanje

61. Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v bistvu sprašuje, kdo mora dokazati, da so pogoji, ki so navedeni v prejšnji točki, izpolnjeni – delavec ali delodajalec.

62. Sodna praksa, v kateri Sodišče razlaga člen 7 Direktive o delovnem času, vsebuje nekatere elemente, ki so v pomoč pri odgovarjanju na to vprašanje. Sodišče je na primer v sodbi Fraport navedlo, da mora nacionalno sodišče preveriti, ali je delodajalec pravočasno izpolnil svoje obveznosti pozivanja in opozarjanja v zvezi z izrabo plačanega letnega dopusta.⁴⁵ Delodajalec mora torej dokazati, da je izpolnil svoje obveznosti.

63. Iz ustaljene sodne prakse prav tako izhaja, da če delodajalec ne more dokazati, da je ravnal z vso potrebno skrbnostjo, da bi delavec dejansko imel možnost izrabiti plačani letni dopust, do katerega je bil upravičen, bi ugasnitev pravice do navedenega dopusta v primeru prenehanja delovnega razmerja in posledično neplačilo denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust pomenila kršitev člena 7(2) Direktive o delovnem času.⁴⁶

64. Z drugimi besedami, dokaznega bremena ne nosi delavec, temveč delodajalec.

⁴⁴ Glej na primer sklicevanja v opombah 17, 24, 26 in 45 teh sklepnih predlogov.

⁴⁵ Sodba Fraport (točka 42).

⁴⁶ Sodbi Max-Planck-Gesellschaft (točka 46) in Kreuziger (točka 53).

65. Sodišču zato predlagam, naj v odgovor na drugo vprašanje za predhodno odločanje razsodi, da člen 7(2) Direktive o delovnem času zahteva, da delodajalec dokaže, da je delavcu omogočil izrabo dopusta in ga k temu pozval, da ga je opozoril, da izplačilo nadomestila ob prenehanju delovnega razmerja ne bi bilo mogoče, ter da se je delavec kljub temu odločil, da letnega dopusta ne bo izrabil. Če delodajalec tega ne bi storil, bi bilo treba delavcu nadomestilo izplačati.

IV. Predlog

66. Glede na navedeno Sodišču predlagam, naj na vprašanji za predhodno odločanje, ki ju je postavilo Tribunale di Lecce (okrožno sodišče v Lecceju, Italija), odgovori:

1. Člen 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa

ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki ne dopušča izplačila denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, če:

- prepoved zahtevati denarno nadomestilo ne zajema pravice do letnega dopusta, pridobljene v referenčnem letu, v katerem je prišlo do prenehanja delovnega razmerja,
- je imel delavec dejansko možnost izrabiti plačani letni dopust v prejšnjih referenčnih letih, vključno med minimalnim obdobjem za prenos,
- je delodajalec delavca pozval k izrabi plačanega letnega dopusta,
- je delodajalec delavca obvestil, da neizrabljenega plačanega letnega dopusta ni mogoče kopičiti in ga nadomestiti z denarnim nadomestilom ob prenehanju delovnega razmerja.

2. Člen 7(2) Direktive 2003/88

zahteva, da delodajalec dokaže, da je delavcu omogočil izrabo dopusta in ga k temu pozval, da ga je opozoril, da izplačilo nadomestila ob prenehanju delovnega razmerja ne bi bilo mogoče, ter da se je delavec kljub temu odločil, da letnega dopusta ne bo izrabil.

Če delodajalec tega ne bi storil, bi bilo treba delavcu nadomestilo izplačati.