



# Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNE PRAVOBRANILKE  
TAMARE ČAPETA,  
predstavljeni 23. marca 2023<sup>1</sup>

**Združene zadeve od C-271/22 do C-275/22**

**XT (C-271/22),  
KH (C-272/22),  
BX (C-273/22),  
FH (C-274/22),  
NW (C-275/22)**

**proti  
Keolis Agen SARL,  
ob udeležbi**

**Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT**

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Conseil de Prud'hommes d'Agen (delovno sodišče v Agenu, Francija))

„Predlog za sprejetje predhodne odločbe – Socialna politika – Organizacija delovnega časa – Listina Evropske unije o temeljnih pravicah – Člen 31(2) – Direktiva 2003/88/ES – Člen 7 – Vprašanje, ali se je mogoče na ta člen sklicevati v sporih med posamezniki – Pravica do plačanega letnega dopusta – Prenos plačanega letnega dopusta zaradi dolgotrajne bolezni – Nacionalna sodna praksa, ki omogoča prenos dopusta brez kakršne koli časovne omejitve“

## I. Uvod

1. Ali lahko delavec kopiči dni neizrabljenega plačanega letnega dopusta brez kakršne koli časovne omejitve, ali pa člen 7(1) Direktive o delovnem času<sup>2</sup> od držav članic zahteva, da določijo rok za prenos? Če je tako, kakšen rok je razumen?

2. To sta glavni vprašanji predložitvenega sodišča Conseil des Prud'hommes d'Agen (delovno sodišče v Agenu, Francija). Poleg tega navedeno sodišče prosi za pojasnilo neposrednega učinka Direktive o delovnem času v horizontalnih razmerjih, saj je tožena stranka v postopku v glavni stvari zasebno podjetje, ki upravlja omrežje javnega prevoza.

<sup>1</sup> Jezik izvornika: angleščina.

<sup>2</sup> 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. Obravnavana zadeva izhaja iz več predlogov za sprejetje predhodne odločbe, predloženih v okviru petih sporov, ki jih obravnava predložitveno sodišče. Vsi navedeni spori se nanašajo na delavce, ki so ali so bili zaposleni pri družbi Keolis Agen SARL, ki upravlja omrežje avtobusnih prevozov za mestno območje Agen (Francija). Navedeni delavci so delodajalca prosili, naj prizna njihove pravice do plačanega letnega dopusta, ki ga niso mogli izrabiti v referenčnem letu, v katerem so bili do njega upravičeni; ko je delodajalec njihove prošnje zavrnil, so vložili tožbe pri predložitvenem sodišču. Sindikat Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT v postopkih nastopa kot intervenient na strani delavcev.

## **II. Spor v postopkih v glavni stvari, vprašanja za predhodno odločanje in postopek pred Sodiščem**

4. Keolis Agen je družba zasebnega prava, ki zagotavlja javne storitve mestnega potniškega avtobusnega prevoza. Pet tožečih strank, ki navedeno družbo tožijo pred predložitvenim sodiščem, je delavcev družbe ali pa so to nekdam bili.

5. V času trajanja svojih pogodb o zaposlitvi so bile vse tožeče stranke dolga obdobja odsotne z dela zaradi bolezni.<sup>3</sup> Po vrnitvi na delo ali po prenehanju pogodbe o zaposlitvi zaradi nezmožnosti za nadaljnje delo so tožeče stranke zahtevale, naj jim družba Keolis Agen bodisi omogoči izrabo dni letnega dopusta, do katerih so bile prikrajšane zaradi bolezni, bodisi izplača nadomestilo za neizrabljen letni dopust, če je pogodba o zaposlitvi prenehala.

6. Družba Keolis Agen je navedene zahteve zavrnila. Na podlagi francoskega delovnega zakonika<sup>4</sup> je menila, da tožeče stranke niso bile upravičene do letnega dopusta, ker je odsotnost z dela zaradi bolezni, ki ni bila povezana z delom, presegala leto dni. Navedeni nacionalni zakonik naj bi bilo po njenem mnenju torej treba upoštevati, tudi če bi bil v nasprotju s členom 7 Direktive o delovnem času, saj naj ta direktiva ne bi ustvarjala obveznosti za zasebne subjekte.

7. Družba Keolis Agen trdi, da se zaradi liberalizacije prevoznih storitev v Franciji<sup>5</sup> zoper njo ni mogoče sklicevati na Direktivo o delovnem času. Čeprav zagotavlja javni prevoz, naj bi jo možnost delavcev, da se sklicujejo neposredno na Direktivo o delovnem času, postavila v slabši konkurenčni položaj v primerjavi z drugimi zasebnimi družbami, za katere se še naprej uporablja francosko pravo in ne navedena direktiva.

8. Tožeče stranke menijo, da se lahko zoper svojega delodajalca sklicujejo na člen 7(1) Direktive o delovnem času in člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina) ter da iz navedenih določb prava Unije izhaja njihova pravica do letnega dopusta tudi v obdobjih daljših odsotnosti zaradi bolezni. Francosko pravo, ki določa nasprotno, naj se torej ne bi smelo upoštevati.

<sup>3</sup> Iz predložitvenih odločb izhaja, da so bila navedena obdobja odsotnosti zaradi bolezni naslednja: v zadevi C-271/22 od 9. januarja 2017 do 31. oktobra 2018; v zadevi C-272/22 60 dni v letu 2016, celotno leto 2017 in 236 dni v letu 2018; v zadevi C-273/22 od 9. januarja 2017 do 31. oktobra 2018; v zadevi C-274/22 105 dni v letu 2017 in 308 dni v letu 2018, ter v zadevi C-275/22 84 dni v letu 2017, 355 dni v letu 2018 in 308 dni v letu 2019.

<sup>4</sup> Tožena stranka se v tem smislu sklicuje na člen L. 3141-5 francoskega delovnega zakonika, ki določa: „Naslednja obdobja se štejejo za obdobja dejanskega dela za namene opredelitve dolžine dopusta: [...] 5. Obdobja neprekinjene odsotnosti do največ enega leta, v katerih je izvajanje pogodbe o zaposlitvi začasno ustavljeno zaradi nesreče pri delu ali poklicne bolezni“.

<sup>5</sup> Iz vseh razpoložljivih informacij, ki jih ima Sodišče, izhaja, da je družba Keolis Agen članica skupine Keolis, ki pripada skupku družb v grozdu SNCF, ki trenutno upravlja železniški sektor v Franciji. Če se zdi, da je Keolis vključena tudi v slednji sektor, pa je v postopku v glavni stvari splošno sprejeto, da družba Keolis Agen upravlja le avtobuse in ponuja storitve najema koles.

9. Prvo vprašanje predložitvenega sodišča izhaja iz spora o neposrednem učinku Direktive o delovnem času v obravnavani zadevi.

10. Drugo in tretje vprašanje postaneta upoštevni, če so tožeče stranke upravičene do plačanega letnega dopusta za referenčna leta, ko so bile odsotne z dela zaradi bolezni. Navedeni vprašanji se postavita, ker po navedbah predložitvenega sodišča francosko pravo ne ureja roka za prenos neizrabljenega letnega dopusta in ne opredeljuje, ali taka pravica obstaja ali ne. Iz predložitvenih odločb in stališč strank izhaja, da sta dve najvišji francoski sodišči o tem vprašanju zavzeli nasprotujoči si stališči. Na eni strani iz sodne prakse Cour de cassation (kasacijsko sodišče, Francija)<sup>6</sup> izhaja, da v francoskem pravu ne obstaja nobena omejitev glede prenosa neizrabljenega letnega dopusta. Na drugi strani pa Conseil d'État (državni svet, Francija) meni, da pravica do neizrabljenega letnega dopusta ugasne 15 mesecev po koncu referenčnega leta, v katerem je pravica do tega plačanega letnega dopusta nastala.<sup>7</sup> Zdi se, da slednje razlogovanje izhaja iz sodne prakse Sodišča, v kateri to meni, da 15-mesečno obdobje ni v nasprotju z Direktivo o delovnem času.<sup>8</sup>

11. V postopku v glavni stvari predložitveno sodišče sprašuje, ali pravo Unije vsebuje tako zahtevo glede roka za prenos. Če je tako, sprašuje tudi, kaj pomeni „razumno obdobje“, po katerem lahko pravica do letnega dopusta ugasne. Glede tega pojasnjuje, da so bili vsi zahtevki za neizrabljen letni dopust v obravnavani zadevi vloženi manj kot 15 mesecev po koncu referenčnega obdobja, v katerem so navedene pravice nastale.

12. Družba Keolis Agen je predlagala, naj predložitveno sodišče sporna vprašanja predloži Sodišču. Tožeče stranke so menile, da to ni potrebno in so predlogu nasprotovale.

13. V navedenih okoliščinah je Conseil de prud'hommes d'Agen (delovno sodišče v Agenu) prekinilo postopek in Sodišču v predhodno odločanje predložilo naslednja vprašanja (vprašanja so enaka v vseh petih združenih zadevah):

- „1. Ali je treba člen 7(1) [Direktive o delovnem času] razlagati tako, da se neposredno uporablja v razmerjih med zasebnim prevoznikom, na katerega je preneseno eno pooblastilo javne službe, in njegovimi delavci, zlasti ob upoštevanju liberalizacije sektorja železniškega potniškega prometa?
2. Kako dolgo je razumno trajanje prenosa štirih tednov pridobljenega plačanega letnega dopusta v smislu člena 7(1) [Direktive o delovnem času], če je obdobje za pridobitev pravice do plačanega letnega dopusta eno leto?
3. Ali je uporaba neomejenega roka za prenos, ker ni nacionalne določbe, izhajajoče iz zakonov ali drugih predpisov oziroma pogodb, ki bi urejala navedeni prenos, v nasprotju s členom 7(1) [Direktive o delovnem času]?“

14. Pisna stališča so Sodišču predložili tožeče stranke v postopku v glavni stvari in Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT (v nadaljevanju skupaj: tožeče stranke), družba Keolis Agen, francoska vlada in Evropska komisija. Obravnave ni bilo.

<sup>6</sup> Cour de Cassation (Social) (kasacijsko sodišče, oddelek za socialne zadeve), 21. september 2017, št. 16-24.022, ECLI:FR:CCASS:2017:SO02067.

<sup>7</sup> Conseil d'État (državni svet), mnenje št. 406009, 26. april 2017, ECLI:FR:CECHR:2017:406009.20170426.

<sup>8</sup> Sodba z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, točka 44; v nadaljevanju: sodba KHS).

### III. Analiza

15. V preteklih letih je bilo Sodišču predloženih več zadev, ki se nanašajo na plačan letni dopust.<sup>9</sup>

16. Ta predlog za sprejetje predhodne odločbe ponuja Sodišču še eno priložnost, da prispeva k boljšemu razumevanju Direktive o delovnem času in nadgradi svojo obstoječo sodno prakso o tem.

17. Predložena vprašanja je mogoče razdeliti na dva dela: prvo vprašanje se nanaša na dobro uveljavljen koncept neposrednega učinka direktiv (razdelek A), drugo in tretje vprašanje, ki ju bom obravnavala skupaj, pa se nanašata na rok za prenos neizrabljenega plačanega letnega dopusta (razdelek B).

#### A. Neposredni učinek Direktive o delovnem času v horizontalnih razmerjih

18. Iz predložitvenih odločb izhaja, da na podlagi francoskega delovnega zakonika delavec, ki je odsoten z dela zaradi bolezni dlje od enega leta, odsotnost pa ni povezana z delom, ni upravičen do letnega dopusta.<sup>10</sup>

19. Takšna nacionalna zakonodaja je v nasprotju s členom 7 Direktive o delovnem času, kot jo razlaga Sodišče. To naj bi očitno izhajalo iz sodbe Dominguez.<sup>11</sup>

20. Sodišče je v navedeni zadevi, ki izhaja iz uporabe iste francoske zakonodaje, na podlagi svoje predhodne sodne prakse<sup>12</sup> odločilo, da Direktiva o delovnem času ne dovoljuje pogojevanja pravice do plačanega letnega dopusta z zahtevo, da je delavec dejansko delal. Nobenemu delavcu, ki je v referenčnem obdobju na bolniškem dopustu zaradi nesreče, do katere je prišlo na kraju dela ali drugje, ali zaradi bolezni kakršne koli narave ali izvora, ne sme biti odvzeta pravica do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov.<sup>13</sup>

21. Skratka, *pravica* do plačanega letnega dopusta izhaja iz delovnega razmerja in je ni mogoče pogojevati. Države članice lahko uvedejo pogoje za *uveljavljanje* pravice do plačanega letnega dopusta, ne morejo pa pogojevati njenega obstoja, tudi ne z zahtevo, da je delavec dejansko delal.<sup>14</sup>

22. Iz predhodne sodne prakse torej jasno izhaja, da so tožeče stranke pridobile pravico do plačanega letnega dopusta v letih, ko so bile odsotne zaradi bolezni, neposredno na podlagi člena 7 Direktive o delovnem času.

23. Tožena stranka ne zanika take razlage Direktive o delovnem času in je ne poskuša spremeniti. Vendar trdi, da te direktive v obravnavani zadevi ni mogoče uporabiti tako, da bi zanjo nastala obveznost, saj je tožena stranka družba zasebnega prava.

<sup>9</sup> Sodbe z dne 4. oktobra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799; v nadaljevanju: sodba Dicu); z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth (C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871); z dne 6. novembra 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872); 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); z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT (C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981), in 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).

<sup>10</sup> Glej opombo 4 teh sklepnih predlogov.

<sup>11</sup> Sodba z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33; v nadaljevanju: sodba Dominguez).

<sup>12</sup> Sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 41; v nadaljevanju: sodba Schultz-Hoff).

<sup>13</sup> Sodba Dominguez (točke 20, 30 in 46 ter navedena sodna praksa). Glej tudi sodbo Dicu (točka 29).

<sup>14</sup> Sodba z dne 26. junija 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, točka 55; v nadaljevanju: sodba BECTU), ter sodba v zadevi Schultz-Hoff (točka 47).

24. Veliko črnila je bilo prelitega v pisnih stališčih strank o tem, ali je tožena stranka „pojavná oblika države“<sup>15</sup> v smislu sodne prakse o vertikalnem neposrednem učinku direktiv<sup>16</sup> in ali bi bilo treba razmerje v postopku v glavni stvari opredeliti kot horizontalno (po mnenju tožene stranke) ali vertikalno (po mnenju tožečih strank).

25. V okoliščinah obravnavane zadeve pa je taka opredelitev brezpredmetna. Tako menim iz naslednjih razlogov.

26. V sodbi Dominguez je Sodišče ponovilo svoje stališče, v skladu s katerim direktive same po sebi ne morejo ustvarjati obveznosti za posameznike.<sup>17</sup> Vendar pa v skladu z drugo linijo sodne prakse velja, da imajo splošna pravna načela, ki so danes kodificirana v Listini, sama lahko neposreden učinek, tudi v horizontalnih razmerjih. Če je splošno načelo z neposrednim učinkom v direktivi le izraženo in ne vzpostavljeno z njo, pravice strank izhajajo neposredno iz navedenega načela.<sup>18</sup>

27. Sodišče je večkrat poudarilo, da se mora pravica vsakega delavca do plačanega letnega dopusta „šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, od katerega odstopanja niso mogoča“.<sup>19</sup> Navedena pravica je zdaj vključena tudi v člen 31(2) Listine.

28. V sodbi Max-Planck-Gesellschaft je Sodišče potrdilo, da člen 31(2) Listine že sam po sebi zadošča, da na njegovi podlagi delavci neposredno pridobijo pravico do plačanega letnega dopusta, na katero se lahko sklicujejo v sporih z svojimi delodajalci, ne glede na to, ali so ti zasebni ali javni subjekti.<sup>20</sup> Drugače povedano, Sodišče je menilo, da ima člen 31(2) Listine sam po sebi neposreden učinek, tudi v horizontalnih razmerjih.

29. Pravica do plačanega letnega dopusta v členu 7 Direktive o delovnem času torej ni vzpostavljena, ampak le izražena. Zato je brezpredmetno, da direktive nimajo horizontalnega neposrednega učinka, saj se tožeče stranke lahko sklicujejo neposredno na člen 31(2) Listine.<sup>21</sup> Posledično pa nacionalna sodišča pri odločanju o zadevi, ki spada na področje uporabe prava Unije, ne smejo upoštevati nobenega pravila nacionalnega prava, ki bi bilo v nasprotju s tem členom.

<sup>15</sup> Navedeni izraz kot opis subjektov, zoper katere se je mogoče sklicevati na direktive, je bil uporabljen le v sodbi z dne 26. februarja 1986, Marshall (152/84, EU:C:1986:84, točka 12). Glej tudi sodbo z dne 12. julija 1990, Foster in drugi (C-188/89, EU:C:1990:313, točki 20 in 22).

<sup>16</sup> Pojasnilo glede subjektov, zoper katere se je mogoče sklicevati na direktive, vsebujeta sodbi z dne 10. oktobra 2017, Farrell (C-413/15, EU:C:2017:745), in z dne 7. avgusta 2018, Smith (C-122/17, EU:C:2018:631).

<sup>17</sup> Točka 37 navedene sodbe.

<sup>18</sup> Navedena sodna praksa se je začela s sodbo z dne 22. novembra 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), pozneje pa je bila potrjena z drugimi sodbami, med drugim s sodbami z dne 19. januarja 2010, Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21); z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), in z dne 17. aprila 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257).

<sup>19</sup> Sodba BECTU (točka 43); sodbe z dne 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, točka 29); z dne 16. marca 2006, Robinson-Steele in drugi (C-131/04 in C-257/04, EU:C:2006:177, točka 48), ter sodbe Schultz-Hoff (točka 22), KHS (točka 23) in Dominguez (točka 16).

<sup>20</sup> Glej v tem smislu sodbo Max-Planck-Gesellschaft (točki 74 in 76).

<sup>21</sup> To je odgovor na vprašanje v obravnavani zadevi, in sicer z vidika neposrednega učinka in z vidika enakih konkurenčnih pogojev. Vendar bi zavrnitev horizontalnih neposrednih učinkov direktiv dejansko lahko v drugačnih okoliščinah povzročila diskriminacijo javnih družb v primerjavi z zasebnimi. Ta diskriminacija in drugi argumenti, ki jih je navedel generalni pravobranilec C. O. Lenz v zadevi Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:45), so še vedno veljavni razlogi za ponoven premislek o doktrini zavrnitve neposrednega učinka direktiv v horizontalnih razmerjih.

30. Zato predlagam, da Sodišče na prvo vprašanje predložitvenega sodišča odgovori, da člen 31(2) Listine, kakor je konkretno izražen v členu 7 Direktive o delovnem času, vključuje pravico vseh delavcev do plačanega letnega dopusta, na katero se ti lahko sklicujejo v sporih s svojimi trenutnimi ali nekdanjimi delodajalci, ne glede na to, ali so ti zasebni ali javni subjekti.

### **B. Roki za prenos**

31. Predložitveno sodišče meni, da ob upoštevanju sodbe Cour de cassation (kasacijsko sodišče)<sup>22</sup> francosko pravo ne določa roka za prenos neizrabljenega plačanega letnega dopusta. Zato meni, da se lahko dnevi neizrabljenega letnega dopusta kopičijo nedoločeno dolgo. Francoska vlada nasprotuje taki razlagi posledic sodne prakse Cour de cassation (kasacijsko sodišče). Navedena vlada meni, da je na podlagi splošne določbe, ki določa triletni zastaralni rok za vložitev zahtevkov s področja delovnega prava,<sup>23</sup> tudi prenos omejen. Hkrati pa Conseil d'Etat (državni svet) na podlagi sodbe Sodišča v zadevi KHS meni, da je mogoče rok za prenos omejiti na 15 mesecev.<sup>24</sup>

32. V zvezi s tem je treba opozoriti, da Sodišče ni pristojno, da bi v okviru odločanja o predlogu za sprejetje predhodne odločbe razreševalo razlike v razlagi nacionalnih določb oziroma presoјalo o tem, ali jih nacionalna sodišča pravilno razlagajo. V skladu z razmejitvijo pristojnosti med Sodiščem in nacionalnimi sodišči mora Sodišče upoštevati dejanski in zakonodajni okvir vprašanj, ki so mu postavljena, kakor je opisan v predložitveni odločbi.<sup>25</sup>

33. Predložitveno sodišče se je odločilo začeti postopek predhodnega odločanja v okoliščinah, v katerih francosko pravo ne določa nobene časovne omejitve, na podlagi katere bi pravica do letnega dopusta ugasnila. Predložitveno sodišče ni prepričano, ali navedena nacionalna zakonodaja izpolnjuje zahteve iz Direktive o delovnem času.

34. Družba Keolis Agen meni, da možnost kopičenja dni letnega dopusta in njihove uporabe pozneje ne izpolnjuje namena letnega dopusta. Spominja, da je Sodišče menilo, da ima letni dopust dvojni namen: delavcu omogoča, da se spočije in da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo.<sup>26</sup> Sklicuje se na sodbo KHS, v kateri je Sodišče menilo, da po določenem roku letni dopust nima več pozitivnega učinka za delavca kot čas za počitek, ampak ohrani le vidik obdobja za sprostitev in razvedrilo.<sup>27</sup>

35. V tem smislu želi predložitveno sodišče z drugim in tretjim vprašanjem v bistvu izvedeti, ali je treba člen 7(1) Direktive o delovnem času razlagati tako, da nasprotuje nacionalnemu zakonu, ki omogoča neomejen rok za prenos neizrabljenega plačanega letnega dopusta. Če bi nacionalna zakonodaja na podlagi prava Unije morala določati rok za prenos, pa predložitveno sodišče sprašuje, kolikšen je razumen rok, po katerem se lahko dovoli, da pravica do letnega dopusta ugasne.

<sup>22</sup> Glej opombo 6 teh sklepnih predlogov.

<sup>23</sup> Člen L. 3245-1 in člen D. 3141-7 francoskega delovnega zakonika.

<sup>24</sup> Glej točko 10 teh sklepnih predlogov.

<sup>25</sup> 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).

<sup>26</sup> Sodba Schultz-Hoff (točka 25) in sodba KHS (točka 31).

<sup>27</sup> Sodba KHS (točka 33).

## 1. Namen zakonodajalca EU ni bil urejati rokov za prenos

36. Za odgovor na vprašanje, ali pravo Unije zahteva, da so pravice do letnega dopusta časovno omejene z uvedbo razumnih rokov za prenos, bom najprej umestila Direktivo o delovnem času v sistem Pogodb.

37. Ta direktiva je bila sprejeta na podlagi člena 153(2) PDEU (člen 137(2) ES v času sprejetja), ki je znotraj Pogodbe umeščen v naslov o socialni politiki. Na podlagi navedene določbe lahko Evropski parlament in Svet sprejemata ukrepe, ki podpirajo in dopolnjujejo dejavnosti držav članic na področju socialne politike. Med različnimi področji, navedenimi v členu 153(1) PDEU (predhodno člen 137(1) ES), je tudi varovanje zdravja in varnosti delavcev. Direktiva o delovnem času se na ta vprašanja dejansko sklicuje v svoji preambuli.<sup>28</sup>

38. Na podlagi člena 4(2)(b) PDEU spada socialna politika med deljene pristojnosti. Tudi če člen 153 PDEU dovoljuje ukrepanje Evropske unije v „podporo in dopolnitev“ socialnih politik držav članic, pa po mojem mnenju ne izključuje nekaterih regulativnih izbir na ravni EU za harmonizacijo nacionalnih zakonodaj.<sup>29</sup> Vendar mora biti zakonodaja na ravni EU upravičena z vidika načela subsidiarnosti.

39. Iz besedila Direktive o delovnem času ne izhaja, da je zakonodajalec EU nameraval urejati roke za prenos. Sodišče je to stališče nedavno potrdilo v sodbi z dne 22. septembra 2022, LB (Zastaralni rok v zvezi s pravico do plačanega letnega dopusta).<sup>30</sup>

40. Ker socialna politika spada v deljeno pristojnost, zakonodaja Unije pa ne ureja rokov za prenos, pristojnost za uvedbo ali neuvvedbo takih rokov ostaja v rokah držav članic.<sup>31</sup>

## 2. Pogoji za pridobitev pravice do plačanega letnega dopusta v primerjavi s pogoji za uresničevanje take pravice

41. Zgornja ugotovitev je tudi v skladu z ugotovitvijo Sodišča, da lahko države članice prosto urejajo pogoje za uresničevanje pravice do letnega dopusta. Čeprav Direktiva o delovnem času državam članicam preprečuje določitev pogojev za pridobitev pravice do plačanega letnega dopusta,<sup>32</sup> pa lahko določijo pogoje za izvrševanje navedene pravice.<sup>33</sup>

42. Kot je poudarila generalna pravobranilka V. Trstenjak,<sup>34</sup> Sodišče obravnava vprašanje časovne možnosti prenosa pravice do plačanega letnega dopusta *kot izvedbeno pravilo*. Direktiva o delovnem času torej državam članicam prepušča opredelitev navedenih pravil.

<sup>28</sup> Uvodne izjave od 1 do 4 direktive o delovnem času. Glej v tem smislu (glede Direktive 93/104, ki jo je kodificirala sedanja direktiva o delovnem času) tudi sodbo BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, točki 37 in 38).

<sup>29</sup> Evropska unija lahko ureja le z namenom doseganja ciljev iz člena 151 PDEU, kar vključuje izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev. Čeprav je bila ta določba označena za programatično, pa je bila zelo pomembna pri razlagi delovne zakonodaje EU. V zvezi s tem glej Lecomte, F.: *Embedding Employment Rights in Europe* v *Columbia Journal of European Law*, zv. 17(1), 2011, str. 1, str. 12 in naslednje (obrnava progresivne konstrukcije sodne prakse o navedeni določbi in razmislekov o tem, pri čemer se odstopa od povsem programatične določbe v smer orodja, ki omogoča precej svobode pri razlagi).

<sup>30</sup> C-120/21, EU:C:2022:718, točka 31; v nadaljevanju: sodba LB.

<sup>31</sup> Pri tem moram pojasniti, da nisem mnenja, da Evropska unija ne bi mogla državam članicam določiti obveznosti uvedbe rokov za prenos, če lahko tako regulativno potrebo utemelji v okviru subsidiarnosti. Trdim le, da na podlagi sedanje različice direktive o delovnem času Evropska unija tega vprašanja ni uredila.

<sup>32</sup> Sodba Dominguez (točka 18).

<sup>33</sup> Sodba Schultz-Hoff (točka 28).

<sup>34</sup> Poudarek v izvornem besedilu sklepnih predlogov generalne pravobranilke V. Trstenjak v zadevi KHS (C-214/10, EU:C:2011:465, točka 43).

43. V skladu s tem lahko države članice prosto izbirajo, ali bodo določile rok, po katerem pridobljena pravica do letnega dopusta ugasne, ali pa bodo dovolile kopičenje neizrabljenih pravic do konca delovne dobe posameznega delavca.

44. Če se država članica odloči določiti rok za prenos, Direktiva o delovnem času določa le zahtevo, da izbrani rok ne vpliva na sam obstoj pravice do plačanega letnega dopusta, kot izhaja iz Listine in kot je izražena v navedeni direktivi.<sup>35</sup> Pristojnost Sodišča je omejena na ugotavljanje, ali je rok v skladu s pravom Unije. Sodišče torej ne more opredeliti ustreznega roka.

45. Če nacionalna zakonodaja ne določa roka za prenos neizrabljenega plačanega letnega dopusta, to ne more biti v nasprotju z Direktivo o delovnem času, saj navedena direktiva ne zahteva določitve roka za prenos.

### 3. Kaj pa namen plačanega letnega dopusta?

46. Menim, da se stališče, da Direktiva o delovnem času ne zahteva določitve roka za prenos, ne izpodbija z drugim argumentom, ki izhaja iz *obiter dictum* v sodbi KHS, v skladu s katerim neomejeno kopičenje pravic do plačanega letnega dopusta ne bi več ustrezalo dejanskemu namenu pravice do plačanega letnega dopusta.<sup>36</sup>

47. Pojasnila sem že, da je to glavni argument, na katerega se sklicuje tožena stranka,<sup>37</sup> ki želi predložitveno sodišče prepričati, da bi moral biti zaradi dejstva, da rok za prenos zakonsko ni določen, tak rok določen s sodno prakso.

48. Francoska vlada v svojih pisnih stališčih zagovarja razumno dolgo obdobje roka za prenos.<sup>38</sup>

49. Menim, da *obiter dictum* iz sodbe KHS<sup>39</sup> ne pomeni določitve pravila. Pomeni zgolj pojasnilo, zakaj je razumljivo in sprejemljivo, da se država članica morda odloči določiti rok.

50. Zato bi bilo po mojem mnenju napačno iz navedenega *obiter dictum* Sodišča sklepati o kakršni koli regulativni *obveznosti* držav članic določiti najdaljši rok, v katerem je treba uporabiti dni neizrabljenega plačanega letnega dopusta.

51. Pravo Unije, kakor trenutno velja, od držav članic ne zahteva, da določijo rok za prenos, niti jim tega ne prepoveduje. To prepušča izbiri politike držav članic.

<sup>35</sup> Sodba Schultz-Hoff (točka 46 in navedena sodna praksa).

Če bi rok za prenos omejeval sam obstoj pravice do plačanega letnega dopusta, bi moral biti določen z zakonom, kot zahteva člen 52(1) Listine. Ker zadevno temeljno pravico iz postopka v glavni stvari priznava pravo Unije, lahko samo pravo Unije in ne nacionalno pravo določi tako omejitev. V vsakem primeru pa je dvomljivo, da bi bila taka omejitev lahko določena s sodno prakso, kot to od francoskih sodišč zahteva tožena stranka. Glej v tem smislu sodbe z dne 5. septembra 2012, Parlament/Svet (C-355/10, EU:C:2012:516, točka 77); z dne 10. septembra 2015, Parlament/Svet (C-363/14, EU:C:2015:579, točka 53), in z dne 26. julija 2017, Češka republika/Komisija (C-696/15 P, EU:C:2017:595, točka 78).

<sup>36</sup> Sodba KHS (točka 30); ter sodbi z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 54), in z dne 22. septembra 2022, Fraport in St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 in C-727/20, EU:C:2022:707, točka 34).

<sup>37</sup> Glej točko 34 teh sklepnih predlogov.

<sup>38</sup> Francoska vlada v svojih pisnih stališčih navaja, da francosko pravo določa triletni splošni zastaralni rok za delovne spore. Sodišče načeloma ni nasprotovalo temu zamisli, da imajo lahko zastaralni roki enak učinek kot določitev roka za prenos. V zvezi s tem glej sodbo LB (točka 40).

<sup>39</sup> Glej sklice v opombi 36 teh sklepnih predlogov.



52. Glede poziva družbe Keolis Agen nacionalnim sodnikom, naj opredelijo tako pravilo, pa Sodišče ne more posegati v delitev pristojnosti, ki izhajata iz ustavnega sistema posamezne države članice.<sup>40</sup>

53. Vendar je treba ponoviti, da pravo Unije, kakor trenutno velja, državam članicam – najsi se to nanaša na zakonodajne organe, najsi na sodišča – ne nalaga nobene obveznosti glede določitve roka za prenos neizrabljenega letnega dopusta.

#### 4. Sodna praksa Sodišča glede dolžine roka za prenos

54. Nazadnje je treba obravnavati tudi trditve, ki jih navaja predvsem tožena stranka, da je ustrezen rok za prenos 15 ali 18 mesecev po koncu referenčnega obdobja, v katerem je pravica do letnega dopusta nastala.

55. Navedeni številki izhajata iz kombinacije ugotovitev Sodišča v sodbi z dne 3. maja 2012, Neidel, da je devetmesečno obdobje prekratko,<sup>41</sup> in iz sodbe KHS, da je 15-mesečno obdobje sprejemljivo.<sup>42</sup> Obdobje 18 mesecev je omenjeno v členu 9 revidirane Konvencije Mednarodne organizacije dela (MOD) o plačanem letnem dopustu, 1970 (št. 132), na katero se v uvodni izjavi 6 sklicuje tudi Direktiva o delovnem času.

56. Pri presoji ustreznosti rokov iz nacionalne zakonodaje je Sodišče izvrševalo svojo pristojnost preverjanja, ali pogoji, ki jih določa nacionalna zakonodaja, morda vplivajo na obstoj pravice do letnega dopusta.<sup>43</sup> Sodišče ni opredelilo ustreznega roka in tega tudi ne more storiti. Zato Sodišče z navedbo v sodbi KHS, da se 15 mesecev zdi sprejemljiv rok, ni določilo pravila 15 mesecev v skladu s pravom Unije. Zgolj potrdilo je, da tako nacionalno pravilo, ki je posledica izbire na nacionalni ravni, ni v nasprotju s samim obstojem pravice do plačanega letnega dopusta.

57. V zvezi z revidirano Konvencijo MOD o plačanem letnem dopustu iz leta 1970 (št. 132) je res, da se je Sodišče občasno sklicevalo na instrumente MOD.<sup>44</sup> Vendar je treba razlikovati med konvencijami, kot so tiste, navedene v Deklaraciji MOD o temeljnih načelih in pravicah iz dela,<sup>45</sup> katere pogodbenice so vse države članice EU, in drugimi instrumenti, kot je Konvencija MOD o plačanem letnem dopustu, ki jo je ratificiralo le 14 držav članic EU. Tako razlikovanje je še posebno pomembno v obravnavani zadevi, saj Francija navedene konvencije ni ratificirala. Tudi če bi jo, 18-mesečni rok iz navedene konvencije zavezuje pogodbenice kot vprašanje mednarodnega ali notranjega ustavnega prava, ne pa kot vprašanje prava Unije.<sup>46</sup>

<sup>40</sup> Omenila bom le, da se zdi, da Conseil d'État (državni svet) meni, da lahko v Franciji pravilo o roku za prenos določi sodna veja oblasti. Court de cassation (kasacijsko sodišče) pa meni, da lahko tako regulativno odločitev sprejme zakonodajna veja oblasti, zato nacionalnega zakonodajalca (zaenkrat neuspešno) poziva k urejanju. Glej v tem smislu Cour de cassation (kasacijsko sodišče): *Note explicative, Arrêt du 21 septembre 2017, n°2067*, str. 3. Za podobno mnenje glej Véricel, M.: *Le droit à congés payés du salarié malade face à la Cour de justice européenne et à la Cour de cassation* v *Revue de droit du travail*, št. 6, 2012, str. 371.

<sup>41</sup> C-337/10, EU:C:2012:263, točka 43; v nadaljevanju: sodba Neidel. V sodbi KHS (točka 38) in v sodbi Neidel (točka 41) je Sodišče dodatno izrazilo mnenje, da mora rok za prenos bistveno presežati čas trajanja referenčnega obdobja, za katero je določen (pri čemer ni pojasnilo, kaj pomeni bistveno). Razlog je omogočiti upoštevanje specifičnih okoliščin delavca, ki več zaporednih referenčnih obdobji ni bil zmožen delati. Daljši rok za prenos zagotavlja, da lahko delavec načrtuje ustrezno porazdelitev uporabe pridobljenih dni letnega dopusta.

<sup>42</sup> Sodba KHS (točka 44).

<sup>43</sup> Glej točko 44 teh sklepnih predlogov.

<sup>44</sup> Glej na primer mnenje 2/15 (Sporazum o prosti trgovini med EU in Singapurjem) z dne 16. maja 2017 (EU:C:2017:376, točka 149).

<sup>45</sup> Deklaracija MOD o temeljnih načelih in pravicah iz dela ter nadaljnji ukrepi, sprejeta dne 18. junija 1998 v Ženevi (priloga revidirana 15. junija 2010).

<sup>46</sup> Dodatno, kot je navedla generalna pravobranilka V. Trstenjak, Konvencija MOD o plačanem letnem dopustu ne more biti veljavno orodje za posredno in delno harmonizacijo zakonodaje držav članic. Sklepni predlogi generalne pravobranilke V. Trstenjak v zadevi KHS (C-214/10, EU:C:2011:465, točke 83 do 90).

58. Zato v trenutno veljavnem pravu Unije – kot pravilno trdi Komisija – rok za prenos neizrabljenega plačanega letnega dopusta ni določen. To je tudi edino logično, saj Direktiva o delovnem času državam članicam ne preprečuje,<sup>47</sup> da dovolijo kopičenje neizrabljenega letnega dopusta brez končnega roka.

59. Posledično Sodišče ne more odgovoriti, kateri rok je razumen, saj je to prepuščeno izbiri držav članic. Sodišče lahko ugotavlja le, ali izbira posega v obstoj pravice do plačanega letnega dopusta.

60. Zato predlagam, da Sodišče na drugo in tretje vprašanje predložitvenega sodišča odgovori, da člen 7(1) Direktive o delovnem času ne nasprotuje nacionalnemu zakonu, ki dovoljuje kopičenje neizrabljenega plačanega letnega dopusta, čeprav ne določa roka za prenos takega dopusta, niti ne določa dolžine razumnega roka za tak prenos.

#### **IV. Predlog**

61. Glede na navedeno predlagam, da Sodišče Evropske unije na vprašanja, ki jih je predložilo Conseil des Prud'hommes d'Agen (delovno sodišče v Agen, Francija), odgovori tako:

1. Člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, kakor je konkretno izražen v členu 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa,

vključuje pravico vseh delavcev do plačanega letnega dopusta, na katero se ti lahko sklicujejo v sporih s svojimi trenutnimi ali nekdanjimi delodajalci, ne glede na to, ali so ti zasebni ali javni subjekti.

2. Člen 7(1) Direktive 2003/88

ne nasprotuje nacionalnemu zakonu, ki dovoljuje kopičenje neizrabljenega plačanega letnega dopusta, čeprav ne določa roka za prenos takega dopusta, niti ne določa dolžine razumnega roka za tak prenos.

<sup>47</sup> Kot je pojasnjeno v točkah od 41 do 43 teh sklepnih predlogov.