

SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 6. aprila 2006*

V zadevi C-124/05,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Gerechtshof te 's-Gravenhage (Nizozemska) z odločbo z dne 3. marca 2005, ki je na Sodišče prispela 16. marca 2005, v postopku

Federatie Nederlandse Vakbeweging

proti

Staat der Nederlanden,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi P. Jann, predsednik senata, K. Schieman, sodnik, N. Colneric (poročevalka), sodnica, K. Lenaerts in E. Juhász, sodnika,

* Jezik postopka: nizozemščina.

generalna pravobranilka: J. Kokott,
sodna tajnica: M. Ferreira, glavna administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 15. decembra 2005,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Federatie Nederlandse Vakbeweging L. S. J. de Korte in A. C. Vijn, advocaten,
- za Kraljevino Nizozemsko H. G. Sevenster in M. de Mol, zastopnici,
- za Združeno kraljestvo Velika Britanija in Severna Irska T. Linden, zastopnik,
- za Komisijo Evropskih skupnosti N. Yerrell in P. van Nuffel, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi
12. januarja 2006

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 7(2) Direktive Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 307, str. 18), kot je bila spremenjena z Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta 2000/34/ES z dne 22. junija 2000 (UL L 195, str. 41, v nadaljevanju: Direktiva).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Federatie Nederlandse Vakbeweging (nizozemska zveza sindikatov, v nadaljevanju: FNV) in državo Nizozemsko glede vprašanja, ali je možnost plačila neizrabljenih dni minimalnega letnega dopusta v smislu Direktive, ki so bili sešteti v prejšnjih letih, v nasprotju s členom 7(2) Direktive.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

- 3 Direktiva je bila sprejeta na podlagi člena 118 A Pogodbe ES (členi od 117 do 120 Pogodbe ES so bili nadomeščeni s členi od 136 ES do 143 ES). V skladu z njenim členom 1(1) ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa.

4 Oddelek II Direktive določa ukrepe, ki jih morajo države članice sprejeti in ki zagotovijo vsakemu delavcu pravico do minimalnega dnevnega počitka, tedenskega počitka in plačanega letnega dopusta. Prav tako ureja odmore in najdaljši dopusten tedenski delovni čas.

5 Glede letnega dopusta člen 7 Direktive določa:

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

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

6 Člen 17 Direktive določa možnost odstopanja, pod določenimi pogoji, od več izmed njenih določb, kar pa ne velja za člen 7.

7 Direktiva je bila 2. avgusta 2004 razveljavljena in nadomeščena z Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta 2003/88/ES z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 299, str. 9). Kljub temu je člen 7 Direktive ostal nespremenjen.

Nacionalna ureditev

- 8 Upoštevne določbe, ki so bile sprejete z namenom prenosa Direktive v nizozemski notranji pravni red, so zajete v sedmi knjigi, deseti naslov (pogodbe o zaposlitvi), tretje poglavje (dopust), civilnega zakonika (Burgerlijk wetboek, v nadaljevanju: BW).

- 9 Člen 7:634(1) BW določa:

„Delavec za vsako leto, v katerem je imel pravico do plačila v obdobju celotnega dogovorjenega delovnega časa, pridobi pravico do letnega dopusta, ki je enak najmanj štirikratnemu dogovorjenemu tedenskemu delovnemu času ali najmanj enakemu obdobju, če je dogovorjeni delovni čas izražen v urah na leto.“

- 10 Člen 7:638 BW določa:

„1. Delodajalec je vsako leto dolžan dati delavcu možnost, da izrabi dopust, do katerega je upravičen na podlagi člena 634.

2. Če dopust ni določen s pisnim sporazumom ali s kolektivno pogodbo, z Uredbo, ki jo je sprejel pristojni upravni organ ali ki je bila sprejeta v njegovem imenu v ta

namen, ali z zakonom oziroma na podlagi le-teh, delodajalec določi začetek in konec dopusta v skladu z željami delavca, razen če temu nasprotujejo tehtni razlogi. [...]

[...]

6. Delodajalec je dolžan delavcu odobriti dni oziroma ure dopusta, do katerega je upravičen, razen če temu nasprotujejo tehtni razlogi.

[...]“

11 Člen 7:639 BW določa:

„Med dopustom delavec obdrži pravico do plačila.“

12 Člen 7:640 BW določa:

„1. Med trajanjem pogodbe o zaposlitvi se delavec ne more odpovedati pravici do dopusta v zameno za nadomestilo.

2. Če je odobrena pravica do dopusta, ki je daljši od minimalnega, določenega v členu 634, je na podlagi pisnega sporazuma mogoče odstopanje od člena 1, če presega navedeni minimum.“

13 Na podlagi člena 7:642 BW velja:

„Za postopek priznavanja pravice do dopusta je določen rok, ki poteče v petih letih od zadnjega dne koledarskega leta, ko je nastala pravica.“

14 V skladu s členom 7:645 BW velja:

„Odstopanje od določb členov od 634 do 643 v škodo delavca je mogoče le, če tako odstopanje omogočajo navedeni členi.“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

15 Glede zgoraj navedenih pravnih pravil brošura s podatki, ki jih je objavilo ministrstvo za socialne zadeve in zaposlovanje z naslovom „Nieuwe vakantiewet-

geving. Meer ruimte voor maatwerk“ (Nova zakonodaja o dopustih: širše področje za delo po meri) od februarja 2001 (v nadaljevanju: brošura), določa:

„Podlaga za zakonodajo o dopustih ostaja enaka: vsak delavec ima pravico do dopusta, v katerem obdrži svoje plačilo. Minimalno število dni dopusta na leto znaša najmanj štirikratno število delovnih dni na teden. [...]

Mogoče je odobriti več dni dopusta in ne manj.

[...]

3. Prenos izrabe dopusta

Ali lahko delavec prenaša izrabo dopusta več let, da bi lahko šel na potovanje okoli sveta?

Da, to je vsekakor mogoče. Izrabo dopusta je mogoče prenesti v daljšem obdobju, preden se izkoristi.

[...]

4. Plačilo neizrabljenega dopusta

Hišo je treba prenoviti. Ali lahko delavec v zameno za preneseno izrabo dopusta prejme denar?

Da, vendar ... Dodatne dni dopusta je mogoče pozneje plačati. V tem primeru gre za dni dopusta, ki presegajo obvezno minimalno število dni dopusta na leto oziroma dni, katerih izraba je prenesena.

Na primer: delavec, zaposlen polni delovni čas, je prenesel izrabo 50 dni dopusta in jih želi prodati svojemu delodajalcu. To leto še ni izrabil dopusta. Proda lahko torej največ $50 - 20$ (zakonski minimum) = 30 dni.“

- ¹⁶ Med parlamentarnim postopkom v zvezi s členom 7:640 BW je nizozemska vlada v nekaj besedah zavzela ta stališča: minimalna pravica do dopusta je določeno število dni, do katerih ima delavec pravico v vsakem primeru v enem letu z izjemo dni, ki presegajo zakonski minimum, v zadevnem letu in dni, katerih izraba je bila prenesena v prejšnjih letih. Dni, za katere je bila v zadnjih letih prenesena izraba, je mogoče upoštevati pri plačilu neizrabljenega dopusta, neodvisno od njihovega izvora. Dejstvo, da je bila izraba teh dni prenesena zaradi preseganja zakonitega dopusta oziroma minimalnega dopusta prejšnjega leta, torej ni pomembno. Kadar delavec iz katerega koli razloga (v celoti ali delno) ni uveljavljal minimalne pravice do dopusta, se ta pravica ne šteje za minimalno pravico v naslednjem letu. Dejansko za to leto obstaja ločena minimalna pravica. Za neizrabljeno pravico prejšnjega leta je mogoče določiti denarno nadomestilo.

- 17 Med parlamentarnim postopkom je bilo ugotovljeno, da bi možnost plačila neizrabljenega dopusta spodbudila delavce, da ne bi izrabili tega dopusta, ker bi lahko bili ti, ki jih v letu zaposlitve ne bi izrabili, v naslednjih letih plačani. V tem pogledu je bilo pojasnjeno, da je treba delodajalcem in delavcem pustiti odgovornosti in da je mogoče pričakovati, da bodo v tem primeru zadevne osebe ravnale odgovorno. Poudarjeno je bilo, da je imel delodajalec na podlagi člena 7:638(1) BW obveznost, da delavcu da vsako leto možnost, da vzame najmanj minimalni letni dopust. Delavec lahko zahteva, naj mu delodajalec tak dopust odobri.
- 18 Predlagana je bila prilagoditev člena 7:640(2) BW, da od skupnega števila dni dopusta, za katere se prenese izraba, ne bi bilo mogoče plačati dela le-tega, ki je nastal zaradi izrabe manj dni dopusta v prejšnjih letih, kot je zakonski minimum. Ta predlog je bil v navedenem parlamentarnem postopku zavrjen.
- 19 FNV je vložil tožbo pri Rechtbank te 's-Gravenhage zlasti za ugotovitev, da je država Nizozemska s tem, da je v nasprotju s členom 7(2) Direktive v okviru razlage pojma „minimalni dopust“, ki je določen s členom 7:634 BW, štela in pojasnjevala, da dnevi dopusta, tako zakoniti kot tistih, ki presegajo zakonski minimum, katerih izraba je bila prenesena v prejšnjih letih, presegajo pravico do minimalnega dopusta in jih je načeloma mogoče plačati, delovala nezakonito. FNV je v preostalem predlagala, naj se državi Nizozemski prepove napačna razlaga člena 7:640 BW, izdajanje brošure in objava odločbe, ki bo izdana.
- 20 Rechtbank te 's-Gravenhage je tožbo zavrnilo. V pritožbi pred Gerechtshof te 's-Gravenhage je FNV prav tako, podredno, dodalo izjavo, da na podlagi razumne razlage člena 7:640(2) BW, v skladu s členom 7(2) Direktive, dni dopusta, do katerih

je bil delavec upravičen v obdobju nekaj let, ki so manjši od minimalne pravice, ki jo je zakonito pridobil navedenega leta, ni mogoče plačati.

- 21 Predložitveno sodišče trdi, da skupaj iz razvoja zakona in navedene brošure izhaja, da je mogoče minimalni letni dopust, če ga delavec ni izrabil, nadomestiti z denarnim nadomestilom naslednje leto. Z vidika postopka sprejemanja tega zakona naj bi bila vsebina sporne brošure taka, da če bi se način razlage in prenosa direktive razlikoval, bi bila njena izdaja brez kakršnega koli obvestila – ki ga ne bi zajemala – zavajajoča in zato nezakonita. Vsekakor bi bilo dokaj verjetno, da bi možnost poznejšega plačila minimalnega letnega dopusta lahko vodila k temu, da delavci ne bi izrabili oziroma ne bi popolnoma izrabili tega minimalnega letnega dopusta. Če bi država Nizozemska napačno razlagala Direktivo, bi kršila interese FNV, ko bi varovala interese zaposlenih na Nizozemskem.

- 22 V teh okoliščinah je Gerechshof te 's-Gravenhage prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je s pravom Skupnosti in zlasti s členom 7(2) Direktive Sveta 93/104/ES [...] združljiva zakonska določba države članice, ki ponuja možnost pisnega dogovora med trajanjem pogodbe o zaposlitvi, da se delavcu, ki v enem letu ni izrabil oziroma ni popolnoma izrabil minimalnega letnega dopusta, lahko v naslednjem letu zaradi tega zagotovi denarno nadomestilo?

Vprašanje temelji na predpostavki, da nadomestilo ni bilo zagotovljeno na podlagi zahtevka delavca za minimalni dopust v tekočem letu ali v naslednjih letih.“

Vprašanje za predhodno odločanje

²³ Uvodoma je treba obravnavati morebitno nezakonitost, ki jo pri prenosu minimalnega letnega dopusta uveljavlja Komisija Evropskih skupnosti.

²⁴ Ne da bi bilo treba to vprašanje podrobno preizkusiti, je treba opozoriti, da je Sodišče že presodilo, da dopust, ki ga zagotavlja pravo Skupnosti, ne more vplivati na pravico izrabiti drugi dopust, ki ga zagotavlja to pravo (glej sodbo z dne 14. aprila 2005 v zadevi Komisija proti Luksemburgu, C-519/03, ZOdl., str. I-3067, točka 33). Tako je lahko ob seštevanju obdobj več dopustov, ki jih zagotavlja pravo Skupnosti na koncu leta, prenos letnega dopusta ali njegovega dela v naslednje leto neizogiben.

²⁵ Predložitveno sodišče z vprašanjem v bistvu sprašuje, ali člen 7 Direktive nasprotuje temu, da bi nacionalna določba med trajanjem pogodbe o zaposlitvi ponujala možnost, da se letni dopust v smislu Direktive, ki ni bil izrabljen v enem letu, v naslednjem letu nadomesti z denarnim nadomestilom.

- 26 Usklajevanje na ravni Skupnosti na področju organizacije delovnega časa je namenjeno zagotavljanju varovanja varnosti in zdravja delavcev, s tem da jim podeljuje pravico do minimalnega obdobja počitka, zlasti plačanega letnega dopusta in primernih odmorov (glej sodbi z dne 26. junija 2001 v zadevi BECTU, C-173/99, Recueil, str. I-4881, točka 38, in z dne 1. decembra 2005 v zadevi Dellas in drugi, C-14/04, ZOdl., str. I-10253, točka 41).
- 27 Na podlagi člena 7(1) Direktive 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.
- 28 Pravico do plačanega letnega dopusta vsakega delavca je treba šteti za zlasti pomembno načelo socialnega prava Skupnosti, od katerega so odstopanja mogoča in ki ga morajo pristojni nacionalni organi izvajati samo v mejah, izrecno navedenih v Direktivi (glej zlasti zgoraj navedeno sodbo BECTU, točka 43, in sodbo z dne 18. marca 2004 v zadevi Merino Gómez, C-342/01, Recueil, str. I-2605, točka 29).
- 29 Poleg tega Direktiva zajema pravilo, na podlagi katerega lahko delavec izkoristi dejanski počitek v skrbi po učinkoviti zaščiti njegove varnosti in zdravja, ker njen člen 7(2) omogoča, da se minimalni letni dopust nadomesti z denarnim nadomestilom le ob prenehanju delovnega razmerja (zgoraj navedeni sodbi BECTU, točka 44, in Merino Gómez, točka 30).
- 30 Seveda se pozitivni učinek tega dopusta za varnosti in zdravje delavca v celoti pokaže, če je izrabljen v letu, ki je določeno za ta učinek, torej v tekočem letu. Vendar to obdobje počitka ne izgubi pomena, če se izrabi v poznejšem obdobju.

- 31 Ker lahko dopust v smislu Direktive, če se izrabi v naslednjem letu, kljub temu prispeva k varnosti in zdravju delavca, je treba ugotoviti, da ostaja predmet Direktive.
- 32 V vsakem primeru bi možnost denarnega nadomestila za preneseni minimalni letni dopust v nasprotju s cilji Direktive spodbujala k odpovedi dopustu ali pa bi povzročila, da se mu delavci odpovedo.
- 33 Člen 7(2) Direktive torej nasprotuje temu, da bi se ob prenosu v naslednje leto minimalni plačani letni dopust nadomestil z denarnim nadomestilom.
- 34 Dodati je treba, da člena 7 Direktive ni med določbami, za katere Direktiva izrecno dopušča odstopanje (glej zgoraj navedeno sodbo BECTU, točka 41). Zato ni pomembno, ali denarno nadomestilo plačane letnega dopusta je ali ni predmet pogodbenega dogovora.
- 35 Ob upoštevanju celote zgoraj navedenih ugotovitev je treba na postavljeno vprašanje odgovoriti tako, da je treba člen 7 Direktive razlagati tako, da nasprotuje temu, da nacionalna določba med trajanjem pogodbe o zaposlitvi ponuja možnost, da se letni dopust v smislu člena 7(1), ki ni bil izrabljen v enem letu, v naslednjem letu nadomesti z denarnim nadomestilom.

Stroški

- ³⁶ Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

Člen 7 Direktive Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa, kot je bila spremenjena z Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta 2000/34/ES z dne 22. junija 2000, je treba razlagati tako, da nasprotuje temu, da nacionalna določba med trajanjem pogodbe o zaposlitvi ponuja možnost, da se letni dopust v smislu člena 7(1), ki ni bil izrabljen v enem letu, v naslednjem letu nadomesti z denarnim nadomestilom.

Podpisi