



# Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA  
JEANA RICHARDA DE LA TOURA,  
predstavljeni 5. maja 2022<sup>1</sup>

**Zadeva C-120/21**

**LB  
proti  
TO**

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija))

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Pravica do plačanega letnega dopusta – Denarno nadomestilo za neizrabljeni letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja – Triletni zastaralni rok – Začetek – Obveznosti pozivanja in opozarjanja delavca glede izrabe dopusta“

## I. Uvod

1. Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) s tem predlogom za sprejetje predhodne odločbe Sodišče prosi za razlago člena 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa<sup>2</sup> in člena 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah<sup>3</sup>.
2. Ta predlog je bil vložen v okviru spora med TO in osebo LB zaradi pridobitve denarnega nadomestila iz naslova plačanih dni letnega dopusta. Oseba LB se je sklicevala na to, da je pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo je uveljavljala TO, zastarala.
3. Z vprašanjem, ki ga je postavilo predložitveno sodišče, se prosi za ugotovitev, ali je uporaba nacionalnih določb o zastaranju pravice do plačanega letnega dopusta v skladu s pravom Unije, če delodajalec ni spoštoval obveznosti pozivanja in opozarjanja delavca glede izrabe dopusta, kot jih je Sodišče razvilo v sodbah z dne 6. novembra 2018, Kreuziger,<sup>4</sup> in Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Jezik izvirnika: francoščina.

<sup>2</sup> UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381.

<sup>3</sup> V nadaljevanju: Listina.

<sup>4</sup> C-619/16, EU:C:2018:872; v nadaljevanju: sodba Kreuziger.

<sup>5</sup> C-684/16, EU:C:2018:874; v nadaljevanju: sodba Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

4. Sodišče je namreč v teh sodbah presodilo, da mora delodajalec delavca pozvati k uveljavitvi njegove pravice do plačanega letnega dopusta in ga obvestiti o možnosti, da ta pravica ugasne. Če delodajalec ne spoštuje obveznosti, ki jih ima, navedena pravica po koncu referenčnega obdobja ali obdobja za prenos, določenega z nacionalnim pravom, ne more ugasniti.

5. V obravnavani zadevi bo moralo Sodišče odločiti, ali njegova presoja glede ugasnitve pravice do plačanega letnega dopusta velja tudi takrat, kadar se za to pravico uporabi splošni zastaralni rok. Natančneje, ali lahko začne tak rok teči in ali lahko poteče ne glede na to, ali je delodajalec delavcu dejansko omogočil uveljavljanje navedene pravice?

6. V nadaljevanju bom predstavil razloge, iz katerih menim, da je treba člen 7 Direktive 2003/88 in člen 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, v skladu s katero za pravico do plačanega letnega dopusta, pridobljeno v referenčnem obdobju, in v skladu s tem pravico do denarnega nadomestila iz naslova neizrabljenega plačanega letnega dopusta v primeru prenehanja delovnega razmerja velja triletni zastaralni rok, ki začne teči po poteku tega referenčnega obdobja, če delodajalec ni spoštoval obveznosti pozivanja in opozarjanja, ki jih ima glede delavčeve izrabe tega dopusta.

## II. Pravni okvir

### A. *Pravo Unije*

7. Člen 7 Direktive 2003/88, 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.“

### B. *Nemško pravo*

8. Člen 7 Bundesurlaubsgesetz (zvezni zakon o dopustu)<sup>6</sup> z dne 8. januarja 1963 v različici z dne 7. maja 2002, ki se uporablja za delovno razmerje med strankama,<sup>7</sup> je naslovljen „Čas, prenosljivost in denarno nadomestilo za dopust“. Ta člen določa:

„[...]

3. Dopust mora biti odobren 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, dodeljenega v skladu s členom 5(1)(a), prenese v naslednje koledarsko leto.

<sup>6</sup> BGBl, 1963, str. 2.

<sup>7</sup> BGBl. 2002 I, str. 1592; v nadaljevanju: BUrlG.

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

9. Bürgerliches Gesetzbuch (civilni zakonik, v nadaljevanju: BGB), ki se uporablja za delovno razmerje med strankama iz postopka v glavni stvari, v členu 194, naslovljenem „Predmet zastaranja“, določa:

„1. Pravica, zahtevati od tretje osebe določeno ravnanje ali opustitev (zahtevek), zastara.

[...]“

10. Člen 195 BGB, naslovljenega „Splošni zastaralni rok“, določa:

„Splošni zastaralni rok znaša tri leta.“

11. Člen 199 BGB, naslovljen „Začetek splošnega zastaralnega roka in najdaljši zastaralni roki“, določa:

„(1) Če ni določen drug začetek teka zastaralnega roka, začne splošni zastaralni rok teči po poteku leta, v katerem:

1. je nastala pravica ali

2. je upnik izvedel za okoliščine, ki so podlaga za pravico, in za osebo dolžnika ali bi to moral izvedeti, če ne bi bil hudo malomaren.

[...]

(4) Drugi zahtevki, kot so ti iz odstavkov od 2 do 3a, zastarajo v desetih letih od nastanka, ne glede na to, ali se zanje ve oziroma ne ve zaradi hude malomarnosti.

[...]“

12. Člen 204 BGB, naslovljen „Zadržanje zastaranja zaradi vložitve tožbe“, določa:

„(1) Zastaranje se zadrži z

1. vložitvijo dajtvene tožbe ali tožbe za ugotovitev obstoja pravice [...]

[...]“

### **III. Dejansko stanje v sporu o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje**

13. TO je od 1. novembra 1996 do 31. julija 2017 pri osebi LB delala kot davčna svetovalka in računovodkinja. V koledarskem letu je imela pravico do 24 dni dopusta. Oseba LB je z dopisom z dne 1. marca 2012 potrdila TO, da njena pravica do preostanka dopusta v dolžini 76 dni iz koledarskega leta 2011 in predhodnih let 31. marca 2012 ne bo ugasnila, ker zaradi velike delovne obremenitve v odvetniški pisarni dopusta ni mogla nastopiti. Oseba LB je od leta 2012 do leta 2017

TO odobrila skupaj 95 dni dopusta. Zadnjenavedena ni v celoti izrabila svojega zakonskega minimalnega dopusta. Oseba LB ni pozvala TO k izrabi dopusta niti je ni obvestila, da lahko neizrabljeni dopust ob poteku koledarskega leta ali obdobja prenosa propade.

14. TO je s tožbo, ki jo je vložila 6. februarja 2018 pri Arbeitsgericht (delovno sodišče, Nemčija), zahtevala denarno nadomestilo za 101 dan plačanega letnega dopusta iz leta 2017 in predhodnih let, ki ga ni mogla izrabiti pred koncem delovnega razmerja. Oseba LB je štela, da je zadevni dopust propadel. V zvezi s tem je trdila, da ni mogla poznati svojih obveznosti pozivanja in opozarjanja niti jih ni mogla spoštovati, saj se je sodna praksa Bundesarbeitgericht (zvezno delovno sodišče) spremenila šele po prenehanju delovnega razmerja z odločbami z dne 19. februarja 2019. Poleg tega naj ne bi bila dolžna plačati nadomestila za neizrabljeni dopust, ker naj bi pravica do dopusta, za katerega lahko TO zahteva nadomestilo, zastarala.

15. Arbeitsgericht (delovno sodišče) je osebi LB naložilo plačilo denarnega nadomestila za preostali dopust iz leta 2017. V preostalem je tožbo zavrnilo.

16. Po pritožbi, ki jo je vložila TO, je Landesarbeitsgericht (deželno delovno sodišče, Nemčija) naložilo osebi LB, naj TO plača denarno nadomestilo za 76 dni neizrabljenega dopusta iz let od 2013 do 2016, in sicer 17.376,64 EUR bruto. Upoštevalo je zahteve prava Unije in ocenilo, da TO pravice do dopusta na podlagi člena 7(3) BUrlG ni mogla izgubiti in da ta pravica ni mogla zastarati na podlagi splošnih določb o zastaranju iz člena 194 in naslednjih BGB, ker oseba LB TO ni omogočila izrabe dopusta.

17. Oseba LB je pri predložitvenem sodišču vložila revizijo.

18. To sodišče na podlagi sodne prakse, ki izhaja iz sodb Kreuziger in Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, navaja, da pravica TO do plačanega letnega dopusta iz let od 2013 do 2016 na podlagi člena 7(3) BUrlG ni ugasnila, saj oseba LB TO ni pozvala k izrabi dopusta ter je ni podrobno in pravočasno obvestila, da bo dopust ob koncu koledarskega leta ali referenčnega obdobja propadel, če ga ne bo izrabila.

19. Tako kot Sodišče tudi predložitveno sodišče izhaja iz načela, da si je mogoče to, da bi pravica do plačanega letnega dopusta ugasnila, če delavec ni mogel izrabiti dopusta, zamisliti le izjemoma, če obstajajo posebne okoliščine, ki upravičujejo izgubo dopusta. Vendar to sodišče ugotavlja, da bi oseba LB lahko omogočila TO izrabo dopusta iz let od 2013 do 2016, če bi izpolnila svoji obveznosti pozivanja in opozarjanja.

20. V delu, v katerem oseba LB uveljavlja ugovor zastaranja na podlagi členov 194 in 195 BGB, iz katerega je razvidno, da terjatve upnika zastarajo tri leta po poteku leta, v katerem je nastala njegova pravica, mora navedeno sodišče preučiti, ali je pravica do plačanega letnega dopusta, ki na podlagi člena 7(3) BUrlG ni mogla ugasniti, zastarala.

21. Predložitveno sodišče navaja, da zahteva TO ne bi bila utemeljena v delu, v katerem se nanaša na nadomestilo za neizrabljeni dopust iz let 2013 in 2014, če člen 7 BUrlG, če se razlaga ob upoštevanju prava Unije, ne bi nasprotoval zastaranju pravice do dopusta iz teh let in bi omogočal, da se kot začetek zastaralnega roka upošteva referenčno leto, v katerem je nastala pravica, in to tudi v primeru nesodelovanja delodajalca.

22. To sodišče želi tako izvedeti, kako so splošne določbe o zastaranju iz člena 194 in naslednjih BGB povezane s členom 7 BUrlG glede na sodno prakso, ki je izšla iz sodb Kreuziger in Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. Glede na to sodno prakso bi lahko namreč uporaba nacionalnih pravil o zastaranju za pravico do dopusta v položaju, kot je ta v sporu o glavni stvari, pripeljala do kršitve člena 7 Direktive 2003/88 in člena 31(2) Listine.

23. Predvsem bi bilo treba ugotoviti, ali je treba iz navedene sodne prakse sklepati, da ti določbi nasprotujeta temu, da se od delavca zahteva, da v skladu s členom 204(1) BGB vloži tožbo, da bi zadržal zastaranje pravice do dopusta v položaju, ko mu delodajalec ni omogočil uveljavljanja te pravice.

24. Predložitveno sodišče dvomi o pravilni razlagi prava Unije, ker je Sodišče – v skladu z načelom postopkovne avtonomije držav članic – že dovolilo uporabo zastaralnih rokov, če sta spoštovani načeli enakovrednosti in učinkovitosti.

25. Z vidika načela učinkovitosti pa bi bilo treba indice, ki jih je mogoče izpeljati iz sodne prakse Sodišča, dodatno pojasniti, kar zadeva njihovo uporabo za uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta. Še zlasti je v središču zanimanja predložitvenega sodišča vprašanje začetka zastaralnega roka.

26. V skladu s prvim stališčem bi bilo mogoče šteti, da je uporaba nacionalnih pravil o zastaranju pri uveljavljanju te pravice združljiva z načelom učinkovitosti. Nacionalni zakonodajalec naj bi z določitvijo triletnega zastaralnega roka vzpostavil ustrezno ravnovesje med interesi delodajalca kot dolžnika pravice do plačanega letnega dopusta in interesi delavca kot upnika te pravice. Predložitveno sodišče poudarja, da začne v skladu s členom 195 in členom 199(1), točki 1 in 2, BGB ta rok teči šele od seznanitve ali morebitne identifikacije terjatve, in ugotavlja, da lahko delavec, ki je običajno seznanjen s pravico do dopusta, ki izvira iz njegove pogodbe o zaposlitvi, zakona ali kolektivne pogodbe, sodno uveljavlja to pravico v dovolj dolgem roku, s čimer zadrži tek zastaralnega roka.

27. Vendar bi lahko v skladu z drugim stališčem sodna praksa Sodišča vsebovala tudi indice, ki bi omogočali sklep, da uporaba nacionalnih pravil o zastaranju za pravico do plačanega letnega dopusta ni združljiva z načelom učinkovitosti, če delodajalec ni spoštoval svojih obveznosti pozivanja in opozarjanja.

28. Sodišče je namreč v drugem okviru že presodilo, da lahko uporaba zastaralnega roka čezmerno oteži uveljavljanje pravic, podeljenih s pravom Unije, in zato krši načelo učinkovitosti v povezavi z načelom pravne varnosti, če začne ta rok teči od datuma, na katerega vlagatelj ni mogel vedeti ali se zavedati svojih pravic, ki izhajajo iz prava Unije, ker ni imel potrebnih informacij.<sup>8</sup>

29. Tako se predložitvenemu sodišču v tem okviru postavlja vprašanje, ali se s členom 7 Direktive 2003/88 in členom 31(2) Listine zahteva, da mora biti delavec za začetek teka zastaralnega roka ne le seznanjen z nastankom in obsegom pravice do plačanega letnega dopusta, ampak tudi obveščen o časovni omejitvi in morebitni ugasnitvi te pravice, kar mora delodajalec zagotoviti pri izvajanju svojih obveznosti pozivanja in opozarjanja.

<sup>8</sup> Predložitveno sodišče se v tem smislu sklicuje na sodbe o razlagi Direktive Sveta 93/13/EGS z dne 5. aprila 1993 o nedovoljenih pogojih v potrošniških pogodbah (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 15, zvezek 2, str. 288). Navaja sodbi z dne 13. septembra 2018, Profi Credit Polska (C-176/17, EU:C:2018:711, točka 69), in z dne 16. julija 2020, CaixaBank in Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 in C-259/19, EU:C:2020:578, točka 90 in naslednje).

30. Glede na te ugotovitve 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 ta iz člena 194(1) v povezavi s členom 195 [BGB], 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?“

31. Pisna stališča sta predložili nemška vlada in Evropska komisija. Obravnava je potekala 24. marca 2022.

#### IV. Analiza

32. Predložitveno sodišče z vprašanjem za predhodno odločanje v bistvu Sodišču predlaga, naj presodi, ali je treba člen 7 Direktive 2003/88 in člen 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, v skladu s katero za pravico do plačanega letnega dopusta, pridobljeno v referenčnem obdobju, in v skladu s tem pravico do denarnega nadomestila iz naslova neizrabljenega plačanega letnega dopusta v primeru prenehanja delovnega razmerja velja triletni zastaralni rok, ki začne teči po poteku tega referenčnega obdobja, če delodajalec ni spoštoval obveznosti pozivanja in opozarjanja, ki jih ima glede delavčeve izrabe tega dopusta.

33. Za odgovor na to vprašanje je treba poudariti, kot je razvidno že iz besedila člena 7 Direktive 2003/88 in sodne prakse Sodišča, da 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 to pravico uveljavijo.<sup>9</sup>

34. V zvezi s tem je Sodišče presodilo, da „člen 7(1) Direktive 2003/88 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“.<sup>10</sup>

35. Sodišče je že pojasnilo, da gre pri nacionalni zakonodaji, kot je člen 7(3) BUrlG, za podrobna pravila za izrabo plačanega letnega dopusta v smislu člena 7(1) Direktive 2003/88, kakor ga razlaga Sodišče.<sup>11</sup> Tovrstna ureditev spada med predpise in postopke nacionalnega prava, ki se uporabljajo pri določitvi dopusta delavcem in s katerimi se želi zagotoviti upoštevanje različnih konkretnih interesov.<sup>12</sup>

<sup>9</sup> Glej med drugim sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 28), in sodbo Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (točka 34).

<sup>10</sup> Glej med drugim sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 43), in sodbo Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (točka 35).

<sup>11</sup> Glej sodbo Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (točka 36).

<sup>12</sup> Glej sodbo Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (točka 37 in navedena sodna praksa).

36. Vendar je treba po mnenju Sodišča v vseh položajih „zagotoviti, da uporaba takih nacionalnih predpisov ne more povzročiti, da bi delavcu ugasnila pridobljena pravica do plačanega letnega dopusta, čeprav te pravice dejansko ne bi imel možnosti uveljaviti“.<sup>13</sup> Tako „samodejna izguba pravice do plačanega letnega dopusta, za katero ni treba prej preveriti, ali je delavec dejansko imel možnost uveljaviti to pravico, ni v skladu z omejitvami, [...] ki jih morajo države članice pri določitvi podrobnih pravil za izvajanje te pravice obvezno upoštevati“.<sup>14</sup> Namreč, „[u]gasnitev pridobljene pravice delavca do plačanega letnega dopusta ali njegove povezane pravice do nadomestila za neizrabljen letni dopust v primeru prenehanja delovnega razmerja, ne da bi zainteresirana oseba imela dejansko možnost, da to pravico do plačanega letnega dopusta uveljavi, bi [...] škodovala vsebini te pravice“.<sup>15</sup>

37. Iz te sodne prakse Sodišča izhaja, da velja v zvezi s pravico do plačanega letnega dopusta načelo, da pridobljena pravica do plačanega letnega dopusta ne more ugasniti z iztekom referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, določenega z nacionalnim pravom, če delavec svojega dopusta ni mogel izrabiti.<sup>16</sup>

38. Pravila o zastaranju iz člena 194 in naslednjih BGB spadajo – tako kot tudi člen 7(3) BUrlG – v delu, v katerem se uporabljajo za pravico do plačanega letnega dopusta, na področje podrobnih pravil za uveljavljanje te pravice. Taka pravila morajo torej prav tako spoštovati omejitve, naložene državam članicam, da se ne bi škodovalo samemu bistvu navedene pravice.

39. Gre za to, da se na posebnem področju pravice do plačanega letnega dopusta na drug način izrazi splošno pravilo, v skladu s katerim države članice uživajo postopkovno avtonomijo, opredeljeno s pravom Unije. Tako iz ustaljene sodne prakse Sodišča res izhaja, da so, ker na tem področju ni posebnih predpisov Unije, podrobna pravila za uveljavljanje te pravice v skladu z načelom postopkovne avtonomije držav članic določena v nacionalnem pravnem redu teh držav. Vendar ta pravila niti ne smejo biti manj ugodna od tistih, ki urejajo podobne položaje v nacionalnem pravu (načelo enakovrednosti), niti ne smejo biti oblikovana tako, da v praksi onemogočajo ali pretirano otežujejo uveljavljanje pravic, ki jih podeljuje pravni red Unije (načelo učinkovitosti).<sup>17</sup>

40. V okviru obravnavane zadeve gre zgolj za načelo učinkovitosti.<sup>18</sup> Glede tega načela je treba navesti, da je Sodišče dosledno presojalo, da je treba vsak primer, v katerem se postavlja vprašanje, ali se z neko nacionalno postopkovno določbo onemogoča ali pretirano otežuje uporaba prava Unije, preizkusiti ob upoštevanju umestitve te določbe v celotnem postopku, poteka postopka in njegovih posebnosti pred različnimi nacionalnimi sodišči. S tega vidika je treba po potrebi upoštevati načela, na katerih temelji nacionalni sodni sistem, kot so načelo varstva pravice do obrambe, načelo pravne varnosti in načelo učinkovitega poteka postopka.<sup>19</sup>

<sup>13</sup> Sodba Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (točka 38).

<sup>14</sup> Sodba Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (točka 40).

<sup>15</sup> Glej sodbo Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (točka 26 in navedena sodna praksa).

<sup>16</sup> Glej med drugim sodbo z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca SpA (C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 72).

<sup>17</sup> Glej med drugim sodbi z dne 10. junija 2021, BNP Paribas Personal Finance (od C-776/19 do C-782/19, EU:C:2021:470, točka 27 in navedena sodna praksa; v nadaljevanju: sodba BNP Paribas Personal Finance), in z dne 10. februarja 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Zastaralni rok) (C-219/20, EU:C:2022:89, točka 41 in navedena sodna praksa).

<sup>18</sup> Glede načela enakovrednosti je iz predložitvene odločbe razvidno, da se člen 194 in naslednji BGB, navedeni v postopku v glavni stvari za uveljavljanje zastaranja pravice do plačanega letnega dopusta, uporabljajo za vse terjatve civilnega prava, ki temeljijo na nacionalnem pravu in na pravu Unije.

<sup>19</sup> Glej med drugim sodbo BNP Paribas Personal Finance (točka 28 in navedena sodna praksa).

41. Poleg tega je Sodišče pojasnilo, da obveznost držav članic, da zagotovijo učinkovitost pravic, ki jih imajo pravni subjekti na podlagi prava Unije, vključuje zahtevo po zagotovitvi učinkovitega sodnega varstva, določeno tudi v členu 47 Listine, ki med drugim velja za opredelitev postopkovnih pravil v zvezi s tožbami, ki temeljijo na takih pravicah.<sup>20</sup>

42. V zvezi z analizo značilnosti zastaralnega roka je Sodišče pojasnilo, da se mora ta analiza nanašati na trajanje takega roka in podrobna pravila njegove uporabe, vključno z načinom sprožitve teka tega roka.<sup>21</sup>

43. Na podlagi te preglednice je treba preučiti, ali in v kolikšnem obsegu je uporaba zastaralnega roka za pravico do plačanega letnega dopusta iz postopka v glavni stvari združljiva s pravom Unije.

44. Prvič, glede trajanja zastaralnega roka je Sodišče že presodilo, da razumni prekluzivni roki za vložitev pravnih sredstev, določeni v interesu pravne varnosti, dejansko ne onemogočajo ali pretirano otežujejo uveljavljanja pravic, ki jih podeljuje pravni red Unije, če taki roki dejansko zadostujejo za to, da lahko pravni subjekt pripravi in vloži učinkovito pravno sredstvo.<sup>22</sup> Določitev razumnih prekluzivnih rokov za vložitev pravnih sredstev je namreč v interesu pravne varnosti združljiva s pravom Unije.<sup>23</sup>

45. V obravnavani zadevi je s členom 195 BGB, na katerega se sklicuje oseba LB v postopku v glavni stvari, da bi ugovarjala zahtevkom TO, določeno, da znaša zastaralni rok tri leta. Sodišče je že presodilo, da je tak rok, če je vnaprej določen in poznan, razumen in v skladu z načelom učinkovitosti.<sup>24</sup>

46. Drugič, glede začetka zastaralnega roka iz postopka v glavni stvari je treba preveriti, ali lahko delavcu prepreči, da bi se med tem rokom lahko skliceval na pravice, ki mu jih daje Direktiva 2003/88.

47. Opozarjam, da začne v skladu s členom 199(1) BGB splošni zastaralni rok teči po poteku leta, v katerem je nastala pravica, ali leta, v katerem je upnik izvedel za okoliščine, ki so podlaga za pravico, in za osebo dolžnika ali bi to moral izvedeti, če ne bi bil hudo malomaren. Ta določba pomeni, da začne triletni zastaralni rok načeloma teči po poteku referenčnega leta, v katerem je delavec pridobil pravico do plačanega letnega dopusta. Začetek tega roka, kot je določen, temelji na ugotovitvi, da je delavec običajno seznanjen s pravico do dopusta, ki izvira iz njegove pogodbe o zaposlitvi, zakona ali kolektivne pogodbe, in da lahko sodno uveljavlja to pravico v dovolj dolgem roku, s čimer zadrži zastaralni rok.

48. Vendar tako kot Komisija menim, da zastaralnega roka, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ne more sprožiti zgolj opiranje na teoretično in predpostavljeno seznanjenost delavca o obstoju njegove pravice do plačanega letnega dopusta. Menim, da tako pojmovanje ni združljivo z načelom učinkovitosti, ker vsebuje znatno tveganje, da delavec v roku iz člena 195 BGB ne bo mogel uveljaviti svoje pravice do plačanega letnega dopusta. Delavčevo dejansko uveljavljanje te

<sup>20</sup> Glej med drugim sodbo BNP Paribas Personal Finance (točka 29 in navedena sodna praksa).

<sup>21</sup> Glej med drugim sodbo BNP Paribas Personal Finance (točka 30 in navedena sodna praksa).

<sup>22</sup> Glej med drugim sodbo BNP Paribas Personal Finance (točka 31 in navedena sodna praksa).

<sup>23</sup> Glej med drugim sodbo BNP Paribas Personal Finance (točka 32 in navedena sodna praksa).

<sup>24</sup> Glej med drugim sodbi z dne 15. aprila 2010, Barth (C-542/08, EU:C:2010:193, točki 28 in 29), in z dne 9. julija 2020, Raiffeisen Bank in BRD Groupe Société Générale (C-698/18 in C-699/18, EU:C:2020:537, točka 64).



pravice namreč predpostavlja, da mu je delodajalec pred tem posredoval ustrezne in popolne informacije o obsegu dopusta, ki ga ima na voljo. Take informacije so toliko bolj potrebne, če je pravica do dopusta večkrat prenesena.

49. Zato v povezavi z načelom učinkovitosti nista problematična niti zastaralni rok, določen z nemškim pravom, niti njegovo trajanje, ampak začetek tega roka, ki ga je treba po mojem mnenju določiti ob koncu leta, v katerem je delodajalec izpolnil svojo obveznost opozarjanja, saj je to datum, na katerega je treba šteti, da je delavec „seznanjen“ s pravico do plačanega letnega dopusta v smislu člena 199(1) BGB. Iz tega je treba skleniti, da če delodajalec ni izpolnil svoje dolžnosti opozarjanja, zastaralni rok iz postopka v glavni stvari ne more začeti teči. Če se razume na ta način, bi bilo po mojem mnenju nemško pravo mogoče razlagati v skladu s pravom Unije.

50. V tem smislu iz sodne prakse Sodišča izhaja, da mora delodajalec zagotoviti, da ima delavec možnost uveljaviti pravico do plačanega letnega dopusta.<sup>25</sup> V zvezi s tem je Sodišče presodilo, da „mora delodajalec [...] ob upoštevanju zavezujočega značaja pravice do letnega dopusta in zato, da členu 7 Direktive 2003/88 zagotovi polni učinek, konkretno in pregledno poskrbeti, da ima delavec dejansko možnost izrabiti plačani letni dopust, tako da ga spodbudi, po potrebi uradno, naj to stori, ter ga hkrati – podrobno in pravočasno, da si lahko zadevna oseba s tem dopustom še vedno zagotovi počitek in sprostitev, ki naj bi jima bil namenjen – pouči, da bo dopust, če ga ne izrabi, na koncu referenčnega obdobja ali dovoljenega obdobja za prenos izgubljen.“<sup>26</sup>

51. Poleg tega je Sodišče presodilo, da „nosi dokazno breme v zvezi s tem delodajalec [...]. Če ta 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, je treba šteti, da se z ugasnitvijo pravice do navedenega dopusta na koncu referenčnega obdobja ali dovoljenega obdobja za prenos in posledičnim neplačilom denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust v primeru prenehanja delovnega razmerja, kršita člen 7(1) oziroma člen 7(2) Direktive 2003/88.“<sup>27</sup>

52. Po mnenju nemške vlade se pojma ugasnitve in zastaranja vendarle bistveno razlikujeta. Zastaranje naj namreč ne bi bilo predvideno zgolj v interesu dolžnika, ampak naj bi izhajalo iz zahteve pravne države, saj prispeva k miru in pravni varnosti. Zastaranje naj bi ta cilj lahko doseglo le, če je možnost uveljavljanja pravic časovno omejena. Če pa bi se štel, da se zastaranje v nekaterih okoliščinah ne uporabi, bi bilo mogoče pravico do plačanega letnega dopusta, ki nastane v delovnem razmerju, svobodno in neomejeno kumulirati, kar bi bilo v nasprotju z namenom tega dopusta – počitkom. Nemška vlada zato meni, da je uporaba nacionalnih pravil o zastaranju za pravico do plačanega letnega dopusta v skladu s pravom Unije, in to tudi tedaj, če delodajalec ni izpolnil svojih obveznosti pozivanja in opozarjanja.

53. Drugače kot nemška vlada menim, da je treba – če lahko potek zastaralnega roka, kot je ta iz postopka v glavni stvari, pripelje do tega, da delavec izgubi pravico do plačanega letnega dopusta – po analogiji za tak rok uporabiti to, kar je Sodišče presodilo v sodbi Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften v zvezi z nacionalnim pravilom, in sicer členom 7(3) BUrlG, ki vodi do ugasnitve pridobljene pravice delavca do plačanega letnega dopusta ali njegove povezane pravice do nadomestila za neizrabljen letni dopust v primeru prenehanja delovnega razmerja. Iz tega izhaja, da je treba za uporabo zastaralnega roka, kot je ta iz postopka v glavni stvari, predhodno preveriti, ali je delodajalec dejansko omogočil delavcu uveljavljanje njegove pravice

<sup>25</sup> Glej med drugim sodbo Kreuziger (točka 51 in navedena sodna praksa) in sodbo Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (točka 44 in navedena sodna praksa).

<sup>26</sup> Sodba Kreuziger (točka 52) in sodba Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (točka 45).

<sup>27</sup> Sodba Kreuziger (točka 53) in sodba Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (točka 46).

do plačanega letnega dopusta. Poleg tega, kot je Sodišče presodilo v zvezi s potrošniki, je zastaralni rok lahko združljiv z načelom učinkovitosti le, če je imel potrošnik možnost, da se seznaní s svojimi pravicami, preden je ta rok začel teči ali je potekel.<sup>28</sup>

54. V zvezi s tem opozarjam, da so obveznosti pozivanja in opozarjanja, ki jih ima delodajalec, upravičene z okoliščino, da je treba delavca šteti za šibkejšo stranko v delovnem razmerju in ga je torej mogoče odvrniti od izrecnega uveljavljanja svojih pravic proti delodajalcu.<sup>29</sup> Po mnenju Sodišča „se je treba izogibati položaju, v katerem bi breme zagotavljanja dejanske uveljavitve pravice do plačanega letnega dopusta v celoti nosil delavec, delodajalcu pa bi se s tem ponudila možnost, da se razbremeni svojih obveznosti pod pretvezo, da mu delavec ni predložil prošnje za plačani letni dopust“.<sup>30</sup>

55. Logika tega razlogovanja je, da se šteje, da izguba pravice do plačanega letnega dopusta, ki jo je pridobil delavec, ne more izhajati iz tega, da se je ugotovilo, da glede izrabe dopusta ni bil aktiven, če se predhodno ni preverilo, ali je delodajalec delavcu dejansko omogočil uveljavljanje te pravice. Taka izguba, za katero ne bi bilo treba prej preveriti, ali je delodajalec izpolnil svoje obveznosti pozivanja in opozarjanja v zvezi z izrabo dopusta, ne bi bila – tudi kar zadeva nacionalna pravila o zastaranju – v skladu z omejitvami, ki jih morajo države članice pri določitvi podrobnih pravil za uveljavljanje te pravice obvezno upoštevati.<sup>31</sup>

56. V skladu z isto logiko menim, da s členom 7 Direktive 2003/88 in členom 31(2) Listine ni dovoljeno, da bilo to, da delavec ohrani pravico do plačanega letnega dopusta, ki jo je pridobil, odvisno od tega, ali vložil pravno sredstvo, katerega učinek je v skladu s členom 204 BGB zadržanje zastaralnega roka.

57. Skratka, načela, ki jih je Sodišče glede ugasnitve pravice do pravice do plačanega letnega dopusta razvilo v sodbah *Kreuziger* in *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, je mogoče po mojem mnenju prenesti na področje zastaranja te pravice. Tako je treba za to, da se delavcu omogoči, da ima na voljo dejanski počitek, da se zagotovi učinkovito varstvo njegove varnosti in njegovega zdravja,<sup>32</sup> poskrbeti, da se ob kakršnem koli izvajanju nacionalnega pravila, katerega posledica je ugasnitev pravice do plačanega letnega dopusta, vključno z zastaranjem take pravice, predhodno preveri, ali je delavec dejansko mogel uveljaviti to pravico.

58. Kakršna koli drugačna razlaga bi povzročila, da bi bilo državi članici omogočeno, da ponovno uvede – tokrat prek splošnih določb o zastaranju – možnost časovne omejitve pravice do plačanega dopusta za delavca, ki mu njeno uveljavljanje ni bilo omogočeno, kar bi bilo po mojem mnenju v nasprotju s tem, kar je Sodišče presodilo v sodbah *Kreuziger* in *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*.

<sup>28</sup> Glej med drugim sodbo *BNP Paribas Personal Finance* (točka 46 in navedena sodna praksa).

<sup>29</sup> Glej sodbo *Kreuziger* (točka 48) in sodbo *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (točka 41).

<sup>30</sup> Sodba *Kreuziger* (točka 50) in sodba *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (točka 43).

<sup>31</sup> Glej sodbo *Kreuziger* (točka 47) in sodbo *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (točka 40).

<sup>32</sup> Glej med drugim sodbo z dne 13. januarja 2022, *Koch Personaldienstleistungen* (C-514/20, EU:C:2022:19, točka 31 in navedena sodna praksa).

59. Dodajam, da je pristop, ki ga zastopam, v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča, v skladu s katero se pravica do plačanega letnega dopusta ne bi smela razlagati ozko.<sup>33</sup> Iz tega sledi, da „je treba vsako odstopanje od ureditve Unije na področju organizacije delovnega časa, določene z Direktivo 2003/88, razlagati tako, da se ta odstopanja omejijo le na to, kar je nujno potrebno za zaščito interesov, ki se varujejo s tem odstopanjem“.<sup>34</sup>

60. Vendar menim, da v obravnavani zadevi interesov delodajalca, ki ni izpolnil svojih obveznosti pozivanja in opozarjanja glede izrabe dopusta, ni treba zaščititi v škodo interesov delavca. Ne bi se smelo dovoliti, da se ta delodajalec z zatrjevanjem, da je namen nacionalnega pravila o zastaranju pravna varnost, razbremeni spoštovanja svojih obveznosti in ima korist od lastne neizpolnitve obveznosti.

61. Kot je navedlo Sodišče, „mora drugače kot v položaju kopičenja pravic do plačanega letnega dopusta delavca, ki navedenega dopusta ne more izrabiti zaradi bolezni, delodajalec, ki delavcu ne omogoči izvrševanja njegove pravice do plačanega letnega dopusta, za to nositi posledice“.<sup>35</sup> Poleg tega, kot je že presodilo Sodišče, „[č]e bi se [...] v teh okoliščinah priznalo prenehanje pravic do plačanega letnega dopusta, ki jih je pridobil delavec, bi se s tem odobrilo ravnanje, ki bi privedlo do nezakonite obogatitve delodajalca v škodo cilju [Direktive 2003/88], ki je zagotoviti zdravje delavcev“.<sup>36</sup>

62. Iz navedenega po mojem mnenju izhaja, da če delodajalec ne dokaže, da je ravnal z vso potrebno skrbnostjo, da bi delavec dejansko imel možnost uveljaviti pravico do plačanega letnega dopusta, tega delavca ni mogoče prikrajšati za to pridobljeno pravico, najsi bo zaradi ugasnitve ali zaradi zastaranja.

## V. Predlog

63. Glede na vse zgornje preudarke predlagam, naj se na vprašanje za predhodno odločanje, ki ga je postavilo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija), odgovori:

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 zakonodaji, v skladu s katero za pravico do plačanega letnega dopusta, pridobljeno v referenčnem obdobju, in v skladu s tem pravico do denarnega nadomestila iz naslova neizrabljenega plačanega letnega dopusta v primeru prenehanja delovnega razmerja velja triletni zastaralni rok, ki začne teči po poteku tega referenčnega obdobja, če delodajalec ni spoštoval obveznosti pozivanja in opozarjanja, ki jih ima glede delavčeve izrabe tega dopusta.

<sup>33</sup> Glej med drugim sodbo z dne 25. novembra 2021, *job-medium* (C-233/20, EU:C:2021:960, točka 26 in navedena sodna praksa).

<sup>34</sup> Sodba z dne 25. junija 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca SpA* (C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 74 in navedena sodna praksa).

<sup>35</sup> Sodba z dne 25. junija 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca SpA* (C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 77 in navedena sodna praksa).

<sup>36</sup> Sodba z dne 29. novembra 2017, *King* (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 64).