



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 19. novembra 2019*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Člen 153 PDEU – Minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa – Direktiva 2003/88/ES – Člen 7 – Pravica do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov – Člen 15 – Nacionalne določbe in določbe kolektivnih pogodb, ki so ugodnejše za varovanje varnosti in zdravja delavcev – Delavci, ki zaradi bolezni v obdobju plačanega letnega dopusta niso zmožni za delo – Zavrnitev prenosa tega dopusta, če neprenos ne povzroči dejanskega skrajšanja plačanega letnega dopusta na manj kot štiri tedne – Člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah – Neuporaba, ker ne gre za položaj, v katerem se izvaja pravo Unije v smislu člena 51(1) Listine o temeljnih pravicah“

V združenih zadevah C-609/17 in C-610/17,

katerih predmet sta predloga za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ju je vložilo työtuomioistuin (delovno sodišče, Finska), z odločbama z dne 18. oktobra 2017, ki sta na Sodišče prispeli 24. oktobra 2017, v postopkih

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry

proti

Hyvinvointialan liitto ry,

ob udeležbi

Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17),

in

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

proti

Satamaoperaattorit ry,

ob udeležbi

Kemi Shipping Oy (C-610/17),

* Jezik postopka: finščina.

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik, R. Silva de Lapuerta, podpredsednica, J.-C. Bonichot, predsednik senata, A. Prechal (poročevalka), predsednica senata, E. Regan in P. G. Xuereb, predsednika senatov, M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, sodniki, K. Jürimäe, sodnica, in C. Lycourgos, sodnik,

generalni pravobranilec: Y. Bot,

sodna tajnica: C. Strömholm, administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 26. februarja 2019,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry J. Kasanen in M. Nyman,
- za Hyvinvointialan liitto ry in Fimlab Laboratoriot Oy M. Kärkkäinen in I. Kallio,
- za Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry J. Tutti in J. Hellsten,
- za Satamaoperaattorit ry in Kemi Shipping Oy M. Kärkkäinen in I. Kallio,
- za finsko vlado S. Hartikainen, agent,
- za francosko vlado A.-L. Desjonquères in R. Coesme, agenta,
- za Evropsko komisijo M. van Beek in M. Huttunen, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 4. junija 2019

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Ta predloga za sprejetje predhodne odločbe se nanašata na razlago člena 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381) in člena 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).
- 2 Ta predloga sta bila vložena v okviru dveh sporov, in sicer v zadevi C-609/17 med sindikatom Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (v nadaljevanju: TSN) in združenjem Hyvinvointialan liitto ry ter v zadevi C-610/17 med sindikatom Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (v nadaljevanju: AKT) ter združenjem Satamaoperaattorit ry o zavrnitvi prenosa plačanega letnega dopusta dvema delavcema, ki zaradi bolezni v obdobju plačanega letnega dopusta nista bila zmožna za delo, za celoten ali del zadevne odsotnosti z dela zaradi bolezni.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Direktiva 2003/88 temelji na členu 137(2) ES, zdaj člen 153(2) PDEU.

4 V uvodnih izjavah 1, 2 in 5 Direktive 2003/88 je navedeno:

„(1) Direktiva Sveta 93/104/ES z 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa [(UL 1993, L 307, str. 18)], ki določa minimalne zahteve glede varnosti in zdravja pri organizaciji delovnega časa v zvezi s trajanjem dnevnega počitka, odmorov, tedenskega počitka, najdaljšega tedenskega delovnega časa, letnega dopusta in vidiki nočnega, izmenskega dela ter vzorcev dela je bila bistveno spremenjena. Zaradi jasnosti je treba pripraviti kodifikacijo zadevnih določb.

(2) Člen 137 [ES] določa, da mora Skupnost podpirati in dopolnjevati dejavnosti držav članic z namenom izboljšati delovno okolje zaradi varovanja zdravja in varnosti delavcev. Direktive, sprejete na podlagi tega člena, se morajo izogibati uvajanju upravnih, finančnih in zakonskih omejitev, ki bi zavirale ustanavljanje in razvoj malih in srednjih podjetij.

[...]

(5) Vsi delavci morajo imeti ustrezen počitek. Pojem ‚počitek‘ je treba izraziti v časovnih enotah, to je v dneh, urah in/ali njihovih delih. Delavcem Skupnosti je treba zagotoviti minimalni dnevni, tedenski in letni počitek ter ustrezne odmore. [...]“

5 Člen 1 Direktive 2003/88, naslovljen „Namen in področje uporabe“, določa:

„1. Ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa.

2. Ta direktiva se nanaša na:

(a) minimalni čas [...] letnega dopusta [...]

[...]“

6 Člen 7 te 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 letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.“

7 Člen 15 navedene direktive, naslovljen „Ugodnejše določbe“, določa:

„Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali uvajajo zakone, podzakonske ali upravne akte, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev, ali da olajšujejo ali dopuščajo izvajanje kolektivnih pogodb ali sporazumov, sklenjenih med socialnimi partnerji, ki so ugodnejši za varovanje zdravja in varnosti delavcev.“

8 Člen 17 Direktive 2003/88 določa, da lahko države članice odstopijo od nekaterih določb te direktive. Vendar v zvezi z njenim členom 7 ni dovoljeno nikakršno odstopanje.

Finsko pravo

Zakon o letnem dopustu

- 9 Namen vuosilomalaki (162/2005) (zakon (162/2005) o letnem dopustu, v nadaljevanju: zakon o letnem dopustu) je med drugim prenos člena 7 Direktive 2003/88 v finsko pravo. V skladu s členom 5(1) tega zakona je delavec upravičen do 2,5 dneva plačanega dopusta za vsak dopolnjen mesec za odmero dopusta. Če je delovno razmerje do konca leta za odmero dopusta trajalo brez prekinitev manj kot eno leto, pa je delavec upravičen do 2 dni dopusta za vsak dopolnjen mesec za odmero dopusta.
- 10 Leto za odmero dopusta, ki traja od 1. aprila koledarskega leta do 31. marca naslednjega koledarskega leta, lahko vsebuje največ 12 mesecev za odmero dopusta. Če ima delavec v letu za odmero dopusta 12 dopolnjenih mesecev za odmero dopusta, je v skladu z zakonom o letnem dopustu glede na trajanje delovnega razmerja upravičen do 24 oziroma 30 dni dopusta.
- 11 V skladu s členom 4(1), točka 3, zakona o letnem dopustu so delovni dnevi dnevi v tednu, razen nedelje, cerkvenih praznikov, dneva neodvisnosti, svetega večera, kresne noči, velike sobote in 1. maja. V koledarskem tednu, v katerem ni nobenega od navedenih dni, je torej šest dni dopusta.
- 12 V skladu s členom 4(1), točka 2, zakona o letnem dopustu je „obdobje dopusta“ obdobje od 2. maja do vključno 30. septembra. Člen 20(2) tega zakona določa, da je treba 24 delovnih dni letnega dopusta (poletni dopust) izrabiti v obdobju dopusta. Preostali dopust (zimski dopust) je treba odobriti najpozneje do začetka naslednjega obdobja dopusta.
- 13 Člen 25(1) zakona o letnem dopustu je v različici po spremembi z zakonom (276/2013), ki je veljala od 1. oktobra 2013 do 31. marca 2016, določal:

„Če delavec ob nastopu letnega dopusta ali dela tega dopusta zaradi poroda, bolezni ali nesreče ni zmožen za delo, se dopust na zahtevo delavca prenese na poznejši čas. Delavec je prav tako na zahtevo upravičen do prenosa dopusta ali dela dopusta, če se ve, da bo med dopustom potreboval zdravljenje zaradi bolezni ali drugo z njim izenačeno zdravljenje, med katerim ne bo zmožen za delo“.

- 14 Člen 25(2) zakona o letnem dopustu v različici po spremembi z zakonom (182/2016), ki je začela veljati 1. aprila 2016, določa:

„Če nezmožnost za delo zaradi poroda, bolezni ali nesreče nastopi med letnim dopustom ali delom tega dopusta, je delavec na zahtevo upravičen do prenosa dni, ko ni zmožen za delo in ki sovpadajo z letnim dopustom, če njihovo število preseže šest dni dopusta. Zgoraj navedeni karenčni dnevi ne smejo zmanjšati pravice delavca do štirih tednov letnega dopusta“.

Kolektivne pogodbe, ki se uporabljajo

- 15 Na Finskem je s kolektivnimi pogodbami pogosto dogovorjen daljši plačani letni dopust od tistega, ki je določen z zakonom o letnem dopustu. To velja med drugim po eni strani za kolektivno pogodbo, sklenjeno med združenjem Terveyspalvelualan liitto ry, ki ga je nasledilo združenje Hyvinvointialan liitto, in sindikatom TSN za obdobje med 1. marcem 2014 in 31. januarjem 2017 za zdravstveno dejavnost (v nadaljevanju: kolektivna pogodba za zdravstveno dejavnost), in po drugi strani kolektivno pogodbo, sklenjeno med združenjem Satamaoperaattorit in sindikatom AKT za obdobje med 1. februarjem 2014 in 31. januarjem 2017 za sektor pomorskega tovarnega prometa (v nadaljevanju: kolektivna pogodba za sektor pomorskega tovarnega prometa).

- 16 Člen 16(1) kolektivne pogodbe za zdravstveno dejavnost določa, da se „letni dopust [...] določi v skladu z zakonom o letnem dopustu in spodaj navedenimi določbami“. Člen 16(7) te kolektivne pogodbe določa, da se „letni dopust [...] odobri v skladu z zakonom o letnem dopustu“.
- 17 Člen 10(1) in (2) kolektivne pogodbe za sektor pomorskega tovornega prometa določa, da se „dolžina letnega dopusta delavca [...] določi v skladu z veljavnim zakonom o letnem dopustu“ in da se „letni dopust [...] odobri v skladu z zakonom o letnem dopustu, če ni dogovorjeno drugače“.

Spora o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

Zadeva C-609/17

- 18 Marika Luoma je od 14. novembra 2011 zaposlena v družbi Fimlab Laboratoriot Oy kot asistentka v laboratoriju na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.
- 19 V skladu s kolektivno pogodbo za zdravstveno dejavnost je bila M. Luoma ob upoštevanju njene delovne dobe upravičena do 42 delovnih dni, to je 7 tednov, plačanega letnega dopusta za leto za odmero dopusta, ki se je izteklo 31. marca 2015.
- 20 M. Luoma je bilo odobrenih 6 dni plačanega letnega dopusta za obdobje od ponedeljka, 7. septembra, do nedelje, 13. septembra 2015. M. Luoma je 10. avgusta 2015 svojega delodajalca obvestila, da bo morala biti 2. septembra 2015 operirana, in vložila zahtevo, naj se njen prej navedeni letni dopust prenese na poznejši čas. M. Luoma je bila po operaciji odsotna z dela zaradi bolezni do 23. septembra 2015. Od letnega dopusta 42 delovnih dni je poleg tega zadevna oseba izrabila predhodno že 22 dni, to je tri tedne in štiri delovne dni. Družba Fimlab Laboratoriot je prenesla prva dva dneva dopusta, ki sta še temeljila na zakonu o letnem dopustu, ne pa preostalih štirih dni dopusta, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe za zdravstveno dejavnost, pri čemer se je v zvezi s tem oprla na določbe člena 16(1) in (7) navedene kolektivne pogodbe ter člena 25(1) zakona o letnem dopustu, kakor je bil spremenjen z zakonom (276/2013).
- 21 Sindikat TSN kot reprezentativna organizacija delavcev, ki je podpisala kolektivno pogodbo za zdravstveno dejavnost, je pri työtuomioistuini (delovno sodišče, Finska) vložila tožbo, s katero predlaga, naj se ugotovi, da je M. Luoma zaradi nezmožnosti za delo zaradi zgoraj navedene operacije upravičena do prenosa celotnega dopusta, ki ji je bil odobren za obdobje med 9. septembrom in 13. septembrom 2015, na poznejši čas. V utemeljitev te tožbe je sindikat TSN trdil, da je člen 25(1) zakona o letnem dopustu, kakor je bil spremenjen z zakonom (276/2013), ki se v obravnavani zadevi uporablja kot sestavni del kolektivne pogodbe za zdravstveno dejavnost, v nasprotju s členom 7(1) Direktive 2003/88 in členom 31(2) Listine v delu, v katerem določa prenos dopusta, med drugim zaradi bolezni, zgolj glede dopusta, ki ga zagotavlja navedeni zakon, in ne dopusta, ki izhaja iz kolektivnih pogodb.
- 22 Združenje Hyvinvointialan liitto kot reprezentativna organizacija delodajalcev, ki je nasledilo združenje Terveyspalvelualan liitto, ki je podpisnik kolektivne pogodbe za zdravstveno dejavnost, in družba Fimlab Laboratoriot trdita, da člen 25(1) zakona o letnem dopustu, kakor je bil spremenjen z zakonom (276/2013), ni kršil navedenih določb prava Unije, ker se te določbe po njunem mnenju ne uporabljajo za del pravice do plačanega letnega dopusta, ki je zagotovljen z nacionalnim pravom ali s kolektivnimi pogodbami in presega minimalni dopust štirih tednov, ki je določen v členu 7(1) Direktive 2003/88.
- 23 V tem okviru se predložitveno sodišče sprašuje, ali je uporaba člena 25(1) zakona o letnem dopustu, kakor je bil spremenjen z zakonom (276/2013), ki se izvaja kot sestavni del kolektivne pogodbe za zdravstveno dejavnost, v skladu z zahtevami, ki izhajajo iz člena 7(1) Direktive 2003/88 in člena 31(2)

Listine. V zvezi z zadnjenavedeno določbo se predložitveno sodišče zlasti sprašuje, ali ima ta lahko neposredni učinek v sporu, kot je ta v postopku v glavni stvari, ki se je nanašal na delovna razmerja med subjekti zasebnega prava.

24 V teh okoliščinah je työtuomioistuin (delovno sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

- „1. Ali člen 7(1) Direktive [2003/88] nasprotuje nacionalni določbi iz kolektivne pogodbe ali njeni razlagi, v skladu s katero delavec, ki ob nastopu letnega dopusta ali dela letnega dopusta ni zmožen za delo, ne glede na svojo zahtevo ni upravičen do prenosa dopusta iz zadevnega obdobja nezmožnosti za delo, ki mu je priznan na podlagi kolektivne pogodbe, če neprenos dopusta, določenega s kolektivno pogodbo, ne zmanjša pravice delavca do štirih tednov letnega dopusta?
2. Ali ima člen 31(2) [Listine] neposredni pravni učinek v delovnem razmerju med subjekti zasebnega prava, torej horizontalni neposredni pravni učinek?
3. Ali člen 31(2) Listine varuje pridobljeni dopust, če je trajanje dopusta daljše od minimalnega letnega dopusta štirih tednov, določenega v členu 7(1) Direktive 2003/88, in ali ta določba Listine nasprotuje nacionalni določbi iz kolektivne pogodbe ali njeni razlagi, v skladu s katero delavec, ki ob nastopu letnega dopusta ali dela letnega dopusta ni zmožen za delo, ne glede na svojo zahtevo ni upravičen do prenosa dopusta iz zadevnega obdobja nezmožnosti za delo, ki mu je priznan na podlagi kolektivne pogodbe, če neprenos dopusta, določenega s kolektivno pogodbo, ne zmanjša pravice delavca do štirih tednov letnega dopusta?“

Zadeva C-610/17

- 25 Tapio Keränen je zaposlen v družbi Kemi Shipping Oy.
- 26 Na podlagi kolektivne pogodbe za sektor pomorskega tovornega prometa je bil T. Keränen upravičen do 30 delovnih dni, to je 5 tednov, plačanega letnega dopusta za leto za odmero dopusta, ki se je izteklo 31. marca 2016.
- 27 T. Keränen je, potem ko se je 22. avgusta 2016 začel njegov plačani letni dopust, 29. avgusta 2016 zbolel. Zdravnik za medicino dela mu je za obdobje od tega dne do 4. septembra 2016 odredil odsotnost z dela zaradi bolezni. Zahtevo T. Keränena, da bi se šest delovnih dni letnega dopusta posledično preneslo, je družba Kemi Shipping zavrnila na podlagi člena 10(1) in (2) kolektivne pogodbe za sektor pomorskega tovornega prometa in člena 25(2) zakona o letnem dopustu, kakor je bil spremenjen z zakonom (182/2016), teh šest dni odsotnosti z dela zaradi bolezni pa je navedena družba odbila od plačanega letnega dopusta, do katerega bi bil upravičen T. Keränen.
- 28 Sindikat AKT kot reprezentativna organizacija delavcev, ki je podpisala kolektivno pogodbo za sektor pomorskega tovornega prometa, je pri työtuomioistuin (delovno sodišče) vložil tožbo, s katero predlaga, naj se ugotovi, da se zaradi uporabe člena 10(1) in (2) te kolektivne pogodbe ne more uporabiti člen 25(2) zakona o letnem dopustu, kakor je bil spremenjen z zakonom (182/2016), ker je zadnjenavedena določba po mnenju te organizacije v nasprotju s členom 7(1) Direktive 2003/88 in členom 31(2) Listine.
- 29 Združenje Satamaoperaattorit kot reprezentativna organizacija delodajalcev, ki je podpisnica kolektivne pogodbe za sektor pomorskega tovornega prometa, in družba Kemi Shipping iz razlogov, ki so podobni razlogom, navedenim v točki 22 te sodbe, trdita, da z navedenim členom 25(2) navedene določbe prava Unije niso kršene.

- 30 V tem okviru se predložitveno sodišče po eni strani sprašuje, ali je uporaba člena 25(2) zakona o letnem dopustu, kakor bil spremenjen z zakonom (182/2016), ki se izvaja kot sestavni del kolektivne pogodbe za sektor pomorskega tovornega prometa, v skladu z zahtevami, ki izhajajo iz člena 7(1) Direktive 2003/88 in člena 31(2) Listine, ter na drugi strani, ali ima zadnjenavedena določba morebitni horizontalni neposredni učinek v sporu, kot je ta v postopku v glavni stvari.
- 31 V teh okoliščinah je työtuomioistu (delovno sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:
- „1. Ali člen 7(1) Direktive [2003/88] nasprotuje nacionalni določbi iz kolektivne pogodbe ali njeni razlagi, v skladu s katero delavec, čigar nezmožnost za delo zaradi bolezni nastopi med letnim dopustom ali delom tega dopusta, ne glede na svojo zahtevo ni upravičen do prenosa prvih šestih dni obdobja nezmožnosti za delo, ki sovpadajo z letnim dopustom, če ti karenčni dnevi ne zmanjšajo pravice delavca do štirih tednov letnega dopusta?
2. Ali ima člen 31(2) [Listine] neposredni pravni učinek v delovnem razmerju med subjekti zasebnega prava, torej horizontalni neposredni pravni učinek?
3. Ali člen 31(2) Listine varuje pridobljeni dopust, če je trajanje dopusta daljše od minimalnega letnega dopusta štirih tednov, določenega v členu 7(1) Direktive 2003/88, in ali ta določba Listine nasprotuje nacionalni določbi iz kolektivne pogodbe ali njeni razlagi, v skladu s katero delavec, čigar nezmožnost za delo zaradi bolezni nastopi med letnim dopustom ali delom tega dopusta, ne glede na svojo zahtevo ni upravičen do prenosa prvih šestih dni obdobja nezmožnosti za delo, ki sovpadajo z letnim dopustom, če ti karenčni dnevi ne zmanjšajo pravice delavca do štirih tednov letnega dopusta?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

- 32 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem, postavljenim v vsaki od zadev C-609/17 in C-610/17, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim predpisom in kolektivnim pogodbam, ki določajo, da se dodelijo dnevi plačanega letnega dopusta, ki presegajo minimalno trajanje štirih tednov, določeno v navedeni določbi, pri čemer je prenos teh dni dopusta zaradi bolezni izključen.
- 33 V zvezi s tem je treba opozoriti, da iz ustaljene sodne prakse izhaja, da Direktiva 2003/88 ne nasprotuje nacionalnim določbam, ki zagotavljajo pravico do plačanega letnega dopusta, ki traja več kot štiri tedne, kot je določeno v členu 7(1) te direktive, pod pogoji za upravičenost in dodelitev, določenimi v nacionalnem pravu (glej v tem smislu sodbe z dne 24. januarja 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, točka 47; z dne 3. maja 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, točka 34; z dne 20. julija 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, točka 38, in z dne 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 31).
- 34 Iz besedila člena 1(1) in (2)(a), člena 7(1) in člena 15 Direktive 2003/88 je namreč izrecno razvidno, da je cilj te direktive zgolj določitev minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtev pri organizaciji delovnega časa, pri čemer ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo nacionalne določbe, ki so ugodnejše za varovanje delavcev (sodbe z dne 24. januarja 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, točka 48; z dne 3. maja 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, točka 35, in z dne 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 30).

- 35 V takem primeru pravice do plačanega letnega dopusta nad minimumom, ki ga zahteva člen 7(1) Direktive 2003/88, ta direktiva ne ureja, temveč nacionalno pravo izven ureditve, vzpostavljene z navedeno direktivo, pri čemer pa je treba spomniti, da takšne nacionalne določbe, ki so za delavce ugodnejše, ne bi smele biti namenjene temu, da se nadomesti morebitna kršitev minimalne zaščite, zagotovljene s to določbo prava Unije, kot je ta, ki izhaja med drugim iz zmanjšanja dolgovanega plačila iz naslova minimalnega plačanega letnega dopusta, ki ga ta določba tako zagotavlja (glej v tem smislu sodbo z dne 13. decembra 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, točki 42 in 43, ter po analogiji sodbo z dne 10. julija 2014, Julián Hernández in drugi, C-198/13, EU:C:2014:2055, točki 43 in 44).
- 36 Kot je generalni pravobranilec navedel v točki 58 sklepnih predlogov, se morajo zato države članice po eni strani odločiti, ali bodo delavcem dodelile dodatne dneve plačanega letnega dopusta, ki presegajo minimalno trajanje štirih tednov, ki je zagotovljeno s členom 7(1) Direktive 2003/88, ali ne, in po drugi strani morajo države članice po potrebi določiti pogoje za dodelitev in izgubo teh dodatnih dni dopusta, ne da bi bilo treba v zvezi s tem upoštevati pravila o varstvu, ki jih je Sodišče določilo za navedeno minimalno trajanje.
- 37 Sodišče je tako zlasti v primeru nacionalne ureditve in kolektivne pogodbe, ki določata, da se pravica do plačanega letnega dopusta za določeno leto ne podeli za odsotnosti zaradi bolezni ali dolgotrajne bolezni, zaradi katerih je bilo delo prekinjeno 12 ali več zaporednih mesecev, razsodilo, da lahko države članice določijo, da je pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo zagotavlja nacionalno pravo, odvisna od vzroka odsotnosti delavca iz zdravstvenih razlogov, če ta dopust traja najmanj štiri tedne, kot je določeno v členu 7 Direktive 2003/88 (sodba z dne 24. januarja 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, točka 49).
- 38 Sodišče je prav tako razsodilo, da so države članice, če se odločijo, da delavcem podelijo pravico do plačanega letnega dopusta, ki presega navedeno minimalno trajanje štirih tednov, še naprej zlasti proste, da delavcu, ki se upokoji, zagotovijo pravico do denarnega nadomestila ali ne, če ta ni mogel izkoristiti pravice do dopusta, ki presega navedeno minimalno trajanje, ker zaradi bolezni ni opravljal dela, in v takem primeru določijo pogoje za to morebitno dodelitev (glej v tem smislu sodbi z dne 3. maja 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, točka 36, in z dne 20. julija 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, točka 39).
- 39 Podobna rešitev mora prevladati ob obstoju nacionalnih predpisov in kolektivnih pogodb, ki – tako kot te v postopkih v glavni stvari – zagotavljajo delavcem pravico do plačanega letnega dopusta, ki traja dlje od minimalnega trajanja štirih tednov iz člena 7(1) Direktive 2003/88, pri čemer je pravica do prenosa celotnega ali dela plačanega letnega dopusta, ki presega navedeno minimalno trajanje, izključena, če delavec med celotnim ali delom trajanja plačanega letnega dopusta ni bil zmožen za delo zaradi bolezni. Države članice namreč lahko še vedno določijo takšno pravico do prenosa ali ne, in če jo določijo, lahko določijo pogoje za takšen prenos, če delavec pravico do plačanega letnega dopusta, do katere je dejansko upravičen, ko ni nezmožen za delo zaradi bolezni, še vedno obdrži v najmanj enakem zgorajnavedenem minimalnem trajanju štirih tednov.
- 40 Glede na zgoraj navedeno je treba na prvo vprašanje, postavljeno v vsaki od zadev C-609/17 in C-610/17, odgovoriti, da je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalnim predpisom in kolektivnim pogodbam, ki določajo, da se dodelijo dnevi plačanega letnega dopusta, ki presegajo minimalno trajanje štirih tednov, določeno v navedeni določbi, pri čemer je prenos teh dni dopusta zaradi bolezni izključen.

Tretje vprašanje

- 41 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem, postavljenim v vsaki od zadev C-609/17 in C-610/17, ki ga je treba obravnavati na drugem mestu, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim predpisom in kolektivnim pogodbam, ki določajo, da se dodelijo dnevi plačanega letnega dopusta, ki presegajo minimalno trajanje štirih tednov, določeno v členu 7(1) Direktive 2003/88, pri čemer je prenos teh dni dopusta zaradi bolezni izključen.
- 42 Področje uporabe Listine je opredeljeno v njenem členu 51(1), v skladu s katerim se določbe Listine glede ravnanja držav članic uporabljajo za države članice samo takrat, kadar izvajajo pravo Unije (sodba z dne 13. junija 2017, Florescu in drugi, C-258/14, EU:C:2017:448, točka 44 in navedena sodna praksa). V skladu s členom 51(2) Listine se področje uporabe prava Unije ne razširja čez pristojnosti Evropske unije ter ne ustvarja nikakršnih novih pristojnosti ali nalog Unije niti ne spreminja pristojnosti in nalog, opredeljenih v Pogodbah.
- 43 Poleg tega je treba opozoriti, da se temeljne pravice, ki jih zagotavlja pravni red Unije, v skladu z ustaljeno sodno prakso uporabljajo v vseh položajih, ki jih ureja pravo Unije (sodba z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 52 in navedena sodna praksa).
- 44 V zvezi s tem je treba opozoriti, da mora predložitveno sodišče na podlagi člena 94 Poslovnika Sodišča pojasniti zvezo, ki po mnenju predložitvenega sodišča obstaja med določbami prava Unije, katerih razlago zahteva, in nacionalno zakonodajo, ki se uporablja v sporu, ki mu je predložen. Predložitvena odločba pa ne vsebuje nobenega elementa, na podlagi katerega bi bilo mogoče ugotoviti, da spor o glavni stvari zadeva razlago ali uporabo drugih določb prava Unije kot Direktive 2003/88 in člena 31(2) Listine.
- 45 Zato je treba preveriti, ali je treba za nacionalne predpise in kolektivne pogodbe – ki določajo dodelitev dni plačanega letnega dopusta, ki presegajo minimalno trajanje štirih tednov, določeno v členu 7(1) Direktive 2003/88, pri čemer je prenos teh dni dopusta zaradi bolezni izključen – obravnavati, kot da se z njimi izvaja navedena direktiva v smislu člena 51(1) Listine in ali se posledično člen 31(2) Listine lahko uporablja za položaje, kakršna sta ta v postopkih v glavni stvari (glej v tem smislu sodbo z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 53 in navedena sodna praksa).
- 46 V zvezi s tem je treba opozoriti, da zgolj to, da nacionalni ukrepi spadajo, kot to velja v postopkih v glavni stvari, na področje, na katerem ima Unija pristojnosti, teh ukrepov ne umesti na področje uporabe prava Unije in torej ne povzroči uporabe Listine (glej v tem smislu sodbo z dne 10. julija 2014, Julián Hernández in drugi, C-198/13, EU:C:2014:2055, točka 36 in navedena sodna praksa).
- 47 Prav tako je treba opozoriti, po eni strani, da imajo na podlagi člena 4(2)(b) PDEU Unija in države članice na področju socialne politike glede vidikov, opredeljenih v Pogodbi DEU, deljeno pristojnost v smislu člena 2(2) PDEU. Po drugi strani, ter kot je določeno v členu 153(1) PDEU in opozorjeno v uvodni izjavi 2 Direktive 2003/88, Unija podpira in dopolnjuje dejavnosti držav članic na področju izboljšanja delovnega okolja za varovanje varnosti in zdravja delavcev.
- 48 V zvezi s tem je treba poudariti, da je bila Direktiva 2003/88, ki je, kot je bilo opozorjeno v točki 34 te sodbe, omejena na določitev minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtev pri organizaciji delovnega časa, sprejeta na podlagi člena 137(2) ES, ki je postal člen 153(2) PDEU. Kot pa izhaja iz sodne prakse Sodišča, je treba izraz „minimalne zahteve“ iz teh določb primarnega prava, ki je povzet v členu 1(1) navedene direktive, razlagati ob upoštevanju člena 137(4) ES, ki je postal člen 153(4) PDEU, ki določa, da take minimalne zahteve ne preprečujejo državam članicam ohranjanja ali uvedbe strožjih zaščitnih ukrepov, ki so združljivi s Pogodbama. Tako so države članice pri izvajanju svoje pristojnosti še naprej

svobodne pri sprejemanju takšnih ukrepov, ki so strožji od tistih, ki so predmet posredovanja zakonodajalca Unije, če ti ukrepi ne spodkopavajo doslednost navedenega posredovanja (glej v tem smislu sodbo z dne 17. decembra 1998, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, točke 35, 37 in 40).

- 49 Tako člen 15 Direktive 2003/88, v skladu s katerim ta direktiva „ne vpliva“ na „pravico“ držav članic, da uporabljajo nacionalne določbe, ki so ugodnejše za varovanje varnosti in zdravja delavcev, državam članicam ne podeljuje pristojnosti za oblikovanje zakonodaje na podlagi prava Unije, temveč le priznava pravico držav članic, da v nacionalnem pravu določijo take ugodnejše določbe zunaj okvira ureditve, vzpostavljene s to direktivo (glej po analogiji sodbo z dne 10. julija 2014, Julián Hernández in drugi, C-198/13, EU:C:2014:2055, točka 44).
- 50 Zato se položaja v postopkih v glavni stvari razlikujeta od položaja, v katerem akt Unije državam članicam namenja svobodo izbire med različnimi izvedbenimi načini ali diskrecijsko pravico ali polje proste presoje, ki je sestavni del ureditve, vzpostavljene s tem aktom, in tudi od položaja, v katerem takšen akt omogoča državam članicam sprejetje posebnih ukrepov, katerih namen je prispevati k uresničevanju cilja tega akta (glej v teh različnih ozirih sodbe z dne 21. decembra 2011, N. S. in drugi, C-411/10 in C-493/10, EU:C:2011:865, točke od 64 do 68; z dne 16. februarja 2017, C. K. in drugi, C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, točka 53; z dne 9. marca 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, točke 46, 47, 52 in 53 ter navedena sodna praksa, in z dne 13. junija 2017, Florescu in drugi, C-258/14, EU:C:2017:448, točka 48).
- 51 V obravnavani zadevi je treba nazadnje opozoriti, da dodelitev dni plačanega letnega dopusta delavcem, ki presegajo minimalno trajanje štirih tednov, zagotovljeno v členu 7(1) Direktive 2003/88, in določitev, da se ti dnevi v skladu z nacionalnimi predpisi in kolektivnimi pogodbami, kot so ti v postopkih v glavni stvari, zaradi bolezni ne prenašajo, ne moreta vplivati na minimalno varstvo, ki je tem delavcem zagotovljeno v skladu s to določbo, niti ga omejiti (glej po analogiji sodbo z dne 10. julija 2014, Julián Hernández in drugi, C-198/13, EU:C:2014:2055, točka 43) ne vplivati na druge določbe navedene direktive, njeno skladnost ali cilje, ki jih uresničuje.
- 52 Iz vsega navedenega izhaja, da kadar države članice zagotavljajo ali omogočajo, da socialni partnerji podelijo pravico do plačanega letnega dopusta, ki presega minimalno trajanje štirih tednov, določeno v členu 7(1) te direktive, take pravice ali tudi pogoji za morebiten prenos teh pravic v primeru bolezni med dopustom spadajo na področje pristojnosti držav članic, ne da bi bili urejeni z navedeno direktivo niti ne spadajo na področje uporabe te direktive (glej po analogiji sodbo z dne 10. julija 2014, Julián Hernández in drugi, C-198/13, EU:C:2014:2055, točka 45).
- 53 Kadar pa določbe prava Unije na zadevnem področju ne urejajo določenega vidika in državam članicam ne nalagajo posebnih obveznosti glede na dani položaj, nacionalna ureditev, ki jo sprejme država članica glede tega vidika, ne spada na področje uporabe Listine in zadevnega položaja ni mogoče presojeti glede na določbe Listine (glej v tem smislu sodbe z dne 10. julija 2014, Julián Hernández in drugi, C-198/13, EU:C:2014:2055, točka 35; z dne 14. decembra 2017, Miravittles Ciurana in drugi, C-243/16, EU:C:2017:969, točka 34, in z dne 19. aprila 2018, Consorzio Italian Management in Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, točki 34 in 35).
- 54 Zato države članice s sprejetjem nacionalnih predpisov ali s tem, da dovoljujejo pogajanje o kolektivnih pogodbah – ki tako kot tisti iz postopkov v glavni stvari – delavcem zagotavljajo pravico do plačanega letnega dopusta, ki presega minimalno trajanje štirih tednov, določeno v členu 7(1) Direktive 2003/88, in določajo pogoje za morebiten prenos takih dodatnih pravic v primeru bolezni delavca, ne izvajajo te direktive v smislu člena 51(1) Listine.

- 55 Glede na vse zgoraj navedeno je treba na tretje vprašanje, postavljeno v vsaki od zadev C-609/17 in C-610/17, odgovoriti, da je treba člen 31(2) Listine v povezavi s členom 51(1) Listine razlagati tako, da se člen 31(2) Listine ne uporablja v primeru nacionalnih predpisov in kolektivnih pogodb, ki določajo, da se dodelijo dnevi plačanega letnega dopusta, ki presegajo minimalno trajanje štirih tednov, določeno v členu 7(1) Direktive 2003/88, pri čemer je prenos teh dni dopusta zaradi bolezni izključen.

Drugo vprašanje

- 56 Glede na odgovor na tretje vprašanje, postavljeno v vsaki od zadev C-609/17 in C-610/17, drugega vprašanja, postavljenega v vsaki od teh zadev, ni treba preučiti.

Stroški

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

Iz teh razlogov je Sodišče (veliki senat) razsodilo:

- 1. Člen 7(1) Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalnim predpisom in kolektivnim pogodbam, ki določajo, da se dodelijo dnevi plačanega letnega dopusta, ki presegajo minimalno trajanje štirih tednov, določeno v navedeni določbi, pri čemer je prenos teh dni dopusta zaradi bolezni izključen.**
- 2. Člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah v povezavi z njenim členom 51(1) je treba razlagati tako, da se ne uporablja v primeru takšnih nacionalnih predpisov in kolektivnih pogodb.**

Podpisi