



Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
YVESA BOTA,
predstavljeni 29. maja 2018¹

Zadeva C-684/16

**Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV
proti
Tetsujiju Shimizuju**

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

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Organizacija delovnega časa – Pravica do plačanega letnega dopusta – Direktiva 2003/88/ES – Člen 7(2) – Denarno nadomestilo za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja – Izguba pravice do tega nadomestila, če delavec ne zaprosi za odobritev plačanega letnega dopusta – Listina Evropske unije o temeljnih pravicah – Člen 31(2) – Obveznost razlage, skladne z nacionalnim pravom – Možnost neposrednega sklicevanja na člen 31(2) Listine v okviru spora med zasebnimi subjekti – Obveznost neuporabe nasprotujoče nacionalne ureditve“

1. Ta predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa² ter člena 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah.³
2. Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Tetsujijem Shimizujem in njegovim nekdanjim delodajalcem, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (v nadaljevanju: Max-Planck), ker je to združenje T. Shimizuju zavrnilo izplačilo denarnega nadomestila za plačan letni dopust, ki ob prenehanju delovnega razmerja ni bil izrabljen.
3. Obravnavana zadeva je – podobno kot zadeva Kreuziger, za katero sem prav tako predstavil sklepne predloge (C-619/16, EU:C:2018:339) – za Sodišče priložnost, da pojasni pogoje, pod katerimi lahko delavec, čigar delovno razmerje preneha, zahteva plačilo takega nadomestila na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88.
4. V teh sklepnih predlogih bom predstavil razloge, zaradi katerih menim, da je treba člen 7(2) Direktive 2003/88 razlagati tako, da ob prenehanju delovnega razmerja daje pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, če delavec ni mogel izrabiti vsega plačanega letnega dopusta, do katerega je imel pravico med tem razmerjem.

1 Jezik izvirnika: francoščina.

2 UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381.

3 V nadaljevanju: Listina.

5. Pojasnil bom tudi, zakaj je treba po mojem mnenju to določbo razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero delavec ob prenehanju delovnega razmerja izgubi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, če ta delavec med delovnim razmerjem ni zaprosil za odobritev tega dopusta, ne da bi se pred tem preverilo, ali je delodajalec temu delavcu dejansko omogočil izvrševanje njegove pravice do plačanega letnega dopusta.

6. V nadaljevanju bom navedel, da mora nacionalno sodišče, kadar odloča o sporu v zvezi s pravico delavca do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, preveriti, ali je delodajalec dokazal, da je sprejel ustrezne ukrepe, s katerimi je temu delavcu med navedenim razmerjem omogočil dejansko izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta. Če delodajalec dokaže, da je ravnal s potrebno skrbnostjo in da se je delavec kljub delodajalčevim ukrepom zavestno in ob zadostni obveščenosti odpovedal izvrševanju svoje pravice do plačanega letnega dopusta, čeprav bi to lahko storil med delovnim razmerjem, ta delavec na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 ob prenehanju delovnega razmerja ne more zahtevati plačila denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust.

7. Nazadnje bom pojasnil, da če se v okviru spora med posameznikoma izkaže, da nacionalna ureditev preprečuje, da delavec ob koncu delovnega razmerja prejme denarno nadomestilo za neizrabljen plačan letni dopust, do katerega ima, nasprotno, pravico na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88, mora nacionalno sodišče, ki mu je zadeva predložena, preveriti, ali lahko nacionalno pravo, ki se uporablja, razlaga v skladu z navedeno določbo, in če meni, da to ni mogoče, mora v okviru svojih pristojnosti zagotoviti pravno varstvo, ki za posamezne subjekte izhaja iz člena 31(2) Listine, in polni učinek tega člena, tako da po potrebi ne uporabi nobene nasprotujoče nacionalne določbe.

I. Pravni okvir

A. Pravo Unije

8. V uvodni izjavi 4 Direktive 2003/88 je navedeno:

„Izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu je cilj, ki ga ni mogoče obravnavati zgolj z ekonomskega vidika.“

9. 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.“

10. Člen 17 navedene direktive določa, da lahko države članice od nekaterih njenih določb odstopijo. Vendar nikakor ne morejo odstopiti od njenega člena 7.

11. Člen 5(1) Direktive Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu⁴ določa:

„Delodajalec je dolžan v vseh pogledih zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom.“

⁴ UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 349.

B. Nemško pravo

12. Člen 7 Bundesurlaubsgesetz (zvezni zakon o dopustu)⁵ z dne 8. januarja 1963 v različici z dne 7. maja 2002⁶ pod naslovom „Čas, prenosljivost in denarno nadomestilo za dopust“ določa:

„1. Pri določanju, kdaj se izrabi dopust, se upoštevajo želje delavca, razen če bi tako upoštevanje nasprotovalo nujnim operativnim potrebam ali željam glede dopusta drugih delavcev, ki imajo s socialnega vidika prednost. Dopust se odobri, če ga delavec zahteva neposredno po preventivnem medicinskem ukrepu ali rehabilitaciji.

2. Dopust se odobri v enem delu, razen če je izraba dopusta po delih nujna iz nujnih operativnih razlogov ali razlogov, povezanih s posameznim delavcem. Če iz navedenih razlogov dopusta ni mogoče odobriti v enem delu, delavec pa ima pravico do dopusta več kot 12 delovnih dni, mora en del dopusta obsegati najmanj 12 zaporednih delovnih dni.

3. Dopust mora biti odobren in izrabljen v tekočem koledarskem letu. Prenos dopusta na naslednje koledarsko leto je dopusten samo, če to utemeljujejo nujni operativni razlogi ali razlogi, povezani s posameznim delavcem. [...]

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

13. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (kolektivna pogodba za javni sektor) vsebuje člen 26, naslovljen „Dopust“, ki v odstavku 1 določa:

„[...] Dopust mora biti odobren v tekočem koledarskem letu; mogoče ga je izrabiti v delih. [...]“

II. Dejansko stanje spora o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

14. T. Shimizu je bil pri združenju Max-Planck zaposlen od 1. avgusta 2001 do 31. decembra 2013 na podlagi več pogodb o zaposlitvi, sklenjenih za določen čas. Za delovno razmerje med strankama so se uporabljale določbe BUrlG in kolektivna pogodba za javni sektor.

15. Združenje Max-Planck je z dopisom z dne 23. oktobra 2013 tožečo stranko, T. Shimizuja, pozvalo, naj svoj dopust izrabi pred prenehanjem delovnega razmerja, vendar mu dopusta, katerega število dni naj bi določilo samo, ni naložilo po uradni dolžnosti. T. Shimizu je vzel dva dni dopusta, in sicer 15. novembra in 2. decembra 2013.

16. Potem ko je T. Shimizu z dopisom z dne 23. decembra 2013 združenje Max-Planck neuspešno zaprosil za plačilo nadomestila v višini 11.979,26 EUR, kar ustreza 51 neizrabljenim dnevom dopusta za leti 2012 in 2013, je vložil tožbo, da bi se združenju Max-Planck naložilo to plačilo.

17. Potem ko je bilo tej tožbi ugodeno na prvi stopnji in tudi na stopnji pritožbe, je združenje Max-Planck pri Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija), predložitvenem sodišču, vložilo revizijo.

18. Navedeno sodišče poudarja, da so pravice T. Shimizuja do plačanega letnega dopusta za leti 2012 in 2013 ugasnile, in sicer v skladu s členom 7(3), prvi stavek, BUrlG. Zadevna oseba naj namreč navedenega dopusta ne bi izrabila v letih, za kateri ji je bil dodeljen, pri čemer ni mogoče ugotoviti, da so to neizrabo dopusta upravičevali nujni operativni razlogi ali razlogi, povezani s samim delavcem,

5 BGBl. 1963, str. 2.

6 BGBl. 2002 I, str. 1529 (v nadaljevanju: BUrlG).

v smislu člena 7(3), drugi stavek, BUrlG, niti da je delodajalec zadevni osebi kakor koli preprečil njegovo izrabo. Po navedbah predložitvenega sodišča člena 7 BUrlG niti ni mogoče razlagati tako, da bi moral delodajalec enostransko določiti datum dopusta in delavca obvezati k njegovi izrabi. Ker so pravice T. Shimizuja do plačanega letnega dopusta ugasnile, teh pravic tako ni mogoče pretvoriti v pravico do denarnega nadomestila na podlagi člena 7(4) BUrlG.

19. Predložitveno sodišče poleg tega meni, da na podlagi sodne prakse Sodišča ni mogoče jasno ugotoviti, ali je nacionalna ureditev, ki ima učinke, opisane v prejšnji točki teh sklepnih predlogov, skladna s členom 7 Direktive 2003/88 in s členom 31(2) Listine ali ne, pri čemer pravna teorija v zvezi s tem ostaja razdeljena.

20. Poleg tega navedeno sodišče poudarja, da je združenje Max-Planck nepridobitna organizacija zasebnega prava, ki se sicer pretežno financira iz javnih sredstev, vendar pa nima posebnih pravic, ki bi presegale tiste, ki v skladu s predpisi veljajo za razmerja med zasebnimi subjekti, tako da jo je treba v skladu s sodno prakso Sodišča šteti za zasebni subjekt.⁷ Vendar naj Sodišče v zvezi s tem še ne bi pojasnilo, ali imata člen 7 Direktive 2003/88 oziroma člen 31(2) Listine neposreden horizontalni učinek.

21. V teh okoliščinah je Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali člen 7 Direktive [2003/88] oziroma člen 31(2) [Listine] nasprotuje nacionalni ureditvi, kakršna izhaja iz člena 7 [BurlG], ki kot enega od načinov izvrševanja pravice do dopusta določa, da mora delavec zaprositi za dopust, tako da navede svoje želje, kdaj bi ta dopust izrabil, zato da pravica do dopusta ne propade brez nadomestila na koncu referenčnega obdobja, in torej delodajalca ne zavezuje, da sam enostransko in tako, da je za delavca zavezujoče, določi, kdaj naj se dopust izrabi v referenčnem obdobju?

2. Če se na prvo vprašanje odgovori pritrdilno:

Ali to velja tudi, če gre za delovno razmerje med zasebnimi subjekti?“

III. Analiza

22. Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem za predhodno odločanje v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7(2) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero delavec ob prenehanju delovnega razmerja izgubi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, če ta delavec med delovnim razmerjem ni zaprosil za odobritev tega dopusta.

23. Drugo vprašanje za predhodno odločanje pa se nanaša na vprašanje možnosti sklicevanja na pravo Unije v okviru spora med zasebnimi subjekti, da se taka ureditev ne uporabi, če bi bilo zanjo treba šteti, da je v nasprotju s tem pravom.

24. Za odgovor na poizvedovanja predložitvenega sodišča je pomembno opozoriti, da ima vsak delavec – kot izhaja iz samega besedila člena 7(1) Direktive 2003/88, pri čemer ta direktiva ne dopušča odstopanja od te določbe – pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov. Kot je Sodišče večkrat razsodilo, „[je treba] [t]o pravico do plačanega letnega dopusta [...] šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, ki ga morajo pristojni nacionalni organi izvrševati samo v mejah, izrecno navedenih v Direktivi 2003/88“.⁸

⁷ Predložitveno sodišče se v zvezi s tem sklicuje na sodbo z dne 12. julija 1990, Foster in drugi (C-188/89, EU:C:1990:313).

⁸ Glej zlasti sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 32 in navedena sodna praksa).

25. Poleg tega iz besedila Direktive 2003/88 in sodne prakse Sodišča izhaja, da „so države članice sicer pristojne, da opredelijo pogoje za izvrševanje in uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta, vendar pa za nastanek te pravice, ki izvira neposredno iz te direktive, ne smejo določiti nobenih pogojev“.⁹

26. Sodišče je moralo že večkrat odločati o vprašanih, ki so se nanašala na pravico do plačanega letnega dopusta delavca, ki pred prenehanjem delovnega razmerja te pravice ni mogel uresničiti iz razlogov, neodvisnih od njegove volje, naj je šlo za bolezen¹⁰ ali za zavrnitev delodajalca, da plača njegov dopust.¹¹

27. V teh okoliščinah je Sodišče določilo pravilo, da „Direktiva 2003/88 državam članicam ne dopušča niti, da izključijo nastanek pravice do plačanega letnega dopusta niti, da določijo, da pravica do plačanega letnega dopusta delavca, ki te pravice ni mogel uresničiti, preneha z iztekom referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, določenega z nacionalnim pravom“.¹²

28. Poleg tega iz sodne prakse Sodišča izhaja, da „ima delavec, ki pravice do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja ni mogel uresničiti iz razlogov, neodvisnih od njegove volje, pravico do denarnega nadomestila na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88. Znesek tega nadomestila je treba izračunati tako, da je navedeni delavec postavljen v položaj, ki je primerljiv s tistim, v katerem bi bil, če bi navedeno pravico uresničil med trajanjem delovnega razmerja“.¹³

29. Po navedbah Sodišča je torej pravilo iz člena 7 Direktive 2003/88 in člena 31(2) Listine tisto, v skladu s katerim „pridobljena pravica do plačanega letnega dopusta ne more prenehati z iztekom referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, določenega z nacionalnim pravom, če *delavec dopusta ni mogel vzeti*“.¹⁴

30. To pravilo temelji na ideji, da države članice sicer lahko določijo podrobna pravila za izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta, vključno z izgubo navedene pravice ob koncu referenčnega obdobja ali obdobja za prenos, vendar pod pogojem, da je imel delavec, čigar pravica do plačanega letnega dopusta je izgubljena, dejansko možnost izvršiti pravico, ki mu je podeljena s to direktivo.¹⁵

31. Zdi se, da iz zadevne nacionalne ureditve, kakor jo razlagajo nekatera nacionalna sodišča, izhaja, da je treba šteti, da pravica do plačanega letnega dopusta ugasne ob koncu referenčnega obdobja, če delavec v tem obdobju ni prosil za njeno izvršitev. Ta ugasnitev pravice do plačanega letnega dopusta, za koriščenje katere delavec ni zaprosil, povzroči izgubo pravice do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja.

32. Tako razložena nacionalna ureditev se mi zdi v nasprotju s členom 7 Direktive 2003/88, saj delavec v skladu z njo v primeru, da ne zaprosi za izrabo dopusta v referenčnem obdobju, ob prenehanju tega obdobja samodejno izgubi pravico do dopusta, ne da bi se pred tem preverilo, ali je delodajalec temu delavcu dejansko omogočil izvrševanje njegove pravice do plačanega letnega dopusta, kot to zahteva sodna praksa Sodišča.

9 Glej zlasti sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 34 in navedena sodna praksa).

10 Glej zlasti sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18).

11 Glej sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914).

12 Glej zlasti sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 51 in navedena sodna praksa).

13 Glej zlasti sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 52 in navedena sodna praksa).

14 Glej sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 56), moj poudarek.

15 Glej v zvezi s tem zlasti sodbe z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 43); z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, točka 26), in z dne 19. septembra 2013, Preveritev Komisija/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, točka 30).

33. Glede na cilj, ki ga Direktiva 2003/88 določa za pravico do plačanega letnega dopusta, to je delavcu zagotoviti možnost izkoristiti dejanski počitek, da bi bila učinkovito zaščitena njegova varnost in zdravje, pa mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi delavcu zagotovi možnost dejanskega izvrševanja njegove pravice do plačanega letnega dopusta, in v primeru spora dokazati, da je take ukrepe sprejel.

34. V zvezi s tem naj spomnim, da Direktiva 2003/88 „določa [...] pravilo, da mora imeti delavec običajno na voljo dejanski počitek, zato da se zagotovi učinkovito varstvo njegove varnosti in njegovega zdravja“. ¹⁶ Cilj pravice do plačanega letnega dopusta je „delavcu omogočiti, da se spočije in da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo“. ¹⁷

35. Delodajalec ima posebno odgovornost, da delavci, ki so pod njegovim vodstvom, dejansko izvršujejo svojo pravico do plačanega letnega dopusta.

36. Kot je Sodišče že razsodilo, „je treba delavca šteti za šibkejšo stranko v delovnem razmerju, zato je nujno preprečiti, da bi delodajalec razpolagal z možnostjo, da bi mu omejil njegove pravice“. ¹⁸ Kot namreč meni Sodišče, bi „ob upoštevanju te šibkosti [...] namreč takega delavca lahko odvrnili od izrecnega uveljavljanja njegovih pravic proti delodajalcu, ker bi ga lahko to izpostavilo takim delodajalčevim ukrepom, ki bi škodljivo učinkovali na delavčevo delovno razmerje“. ¹⁹ Zato „je vsako dejanje ali opustitev delodajalca, ki lahko delavca odvrne od tega, da bi vzel letni dopust, v nasprotju s ciljem pravice do plačanega letnega dopusta“. ²⁰

37. Glede na to neravnotežje, ki je sestavni del delovnega razmerja, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe, da delavcem omogoči izvrševanje njihove pravice do plačanega letnega dopusta. Poleg tega menim, da je Sodišče s tem, da je navedlo, da „mora delodajalec, ki delavcu ne omogoči uresničiti njegove pravice do plačanega letnega dopusta [...] za to nositi posledice“, ²¹ poudarilo obstoj delodajalčeve obveznosti, povezane s tem, da delavci dejansko vzamejo dopust.

38. Obstoj take obveznosti je podprt z Direktivo 89/391, ki se uporablja še naprej, kot je razvidno iz uvodne izjave 3 in člena 1(4) Direktive 2003/88. ²² Člen 5(1) Direktive 89/391 namreč določa, da je „[d]elodajalec [...] dolžan v vseh pogledih zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom.“ Poleg tega člen 6(1) navedene direktive določa, da „[v] okviru svojih odgovornosti delodajalec sprejme ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zaščito zdravja delavcev“.

39. Pri razlagi člena 7 Direktive 2003/88 je torej treba upoštevati obveznost, ki jo Direktiva 89/391 nalaga delodajalcem.

40. Poleg tega naj poudarim, da je Zvezna republika Nemčija na obravnavi priznala, da mora delodajalec v skladu z načelom skrbnosti na splošno skrbeti za dobro počutje svojih delavcev in da ta dolžnost skrbnosti vključuje tudi potrebo, da se delavcu omogoči izvrševanje njegovih pravic.

16 Sodba z dne 26. junija 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, točka 44). Drugače povedano, kot je generalni pravobranilec P. Mengozzi navedel v točki 17 sklepnih predlogov v zadevi Ministerul Justiției in drugi (C-12/17, EU:C:2018:195), „obdobje opravljanja dela mora omogočiti tudi obdobje dejanskega počitka“.

17 Glej zlasti sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 37 in navedena sodna praksa).

18 Glej zlasti sodbo z dne 25. novembra 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, točka 80 in navedena sodna praksa).

19 Prav tam, točka 81.

20 Sodba z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 39 in navedena sodna praksa).

21 Sodba z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 63).

22 Glede povezave med Direktivo 2003/88 ter boljšo zagotovitvijo varnosti in zdravja delavcev glej zlasti sodbo z dne 19. septembra 2013, Preveritev Komisija/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, točka 44 in navedena sodna praksa). V skladu s ciljem Direktive 89/391 Direktiva 2003/88, kot je navedeno v njenem členu 1(1), določa „minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa“.

41. Delodajalec pri organizaciji delovnega časa to dolžnost izpolnjuje s tem, da sprejme konkretne organizacijske ukrepe, s katerimi delavcem omogoči izvrševanje njihove pravice do plačanega letnega dopusta, ter z jasno in pravočasno obvestitvijo teh delavcev, da lahko dopust, če ga dejansko ne izrabijo, na koncu referenčnega obdobja ali dovoljenega obdobja za prenos izgubijo. Delodajalec mora poleg tega delavce obvestiti, da če dopusta ne izrabijo med delovnim razmerjem, čeprav to možnost dejansko imajo, ob prenehanju delovnega razmerja ne bodo mogli zahtevati pravice do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust. Vendar pa delodajalčeva obveznost „ne sme prisiliti delodajalca, naj delavcem naloži, naj dejansko izkoristijo počitek, do katerega imajo pravico“.²³ S tem pridržkom je treba po mojem mnenju delodajalčevo obveznost razumeti kot pravilo o dokazovanju, v skladu s katerim mora delodajalec v primeru spora dokazati, da je sprejel ustrezne ukrepe, s katerimi je delavcu zagotovil možnost za dejansko izvrševanje te pravice.

42. Glede na delodajalčevo obveznost, da svojim delavcem dejansko zagotovi možnost za izvrševanje njihove pravice do plačanega letnega dopusta, je nacionalna zakonodaja ali praksa, katere učinek je, da se odgovornost za izvrševanje te pravice pripiše izključno delavcem, ne da bi se pred tem preverilo, ali je ta delodajalec spoštoval svojo obveznost, v nasprotju s členom 7 Direktive 2003/88. Če bi se dopustilo, da bi bila s predpisi ali nacionalno prakso lahko določena ugasnitev pravice delavca do plačanega letnega dopusta, ne da bi imel delavec dejansko možnost izvršiti to pravico, bi to namreč škodovalo vsebini socialne pravice, ki jo ima vsak delavec neposredno na podlagi člena 7 Direktive 2003/88.²⁴ Iz navedenega izhaja, da okoliščina, da delavec ni zaprosil za izvrševanje svoje pravice do plačanega letnega dopusta v referenčnem obdobju, *ipso facto* ne more povzročiti izgube te pravice na koncu tega obdobja in s tem izgube pravice do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja. Poleg tega se zdi, da v skladu s sodno prakso Sodišča sploh ni pomembno, ali je delavec zaprosil za plačan letni dopust ali ne.²⁵

43. Predložitveno sodišče mora zato glede na cilj, ki ga za pravico do plačanega letnega dopusta določa Direktiva 2003/88, preučiti, ali je delodajalec dokazal, da je sprejel ustrezne ukrepe, s katerimi je delavcu zagotovil možnost, da dejansko izvršuje svojo pravico do plačanega letnega dopusta, in obenem v ta namen ravnal s skrbnostjo, ki mu je naložena. Če delodajalec dokaže, da je ravnal s potrebno skrbnostjo in da se je delavec kljub delodajalčevim ukrepom zavestno odpovedal izvrševanju svoje pravice do plačanega letnega dopusta, čeprav bi to lahko storil med delovnim razmerjem, ta delavec na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 ob prenehanju delovnega razmerja ne more zahtevati plačila denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust. Delavcu je bilo tako namreč omogočeno, da izvršuje svojo pravico. Tej pravici se je odpovedal ob zadostni obveščeni in poznavanju pravnih posledic, s katerimi bi lahko bil soočen ob prenehanju delovnega razmerja.

44. Res je, da lahko nekateri preudarki, ki jih je navedlo Sodišče, dajejo vtis, da člen 7(2) Direktive 2003/88 razlaga tako, da delavcem neposredno in samodejno daje pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust v primeru prenehanja delovnega razmerja. Kar zadeva pogoje za obstoj takega nadomestila, je Sodišče tako poudarilo, da „če je delovno razmerje prenehalo, zaradi česar dejansko ni več mogoče izrabiti plačanega letnega dopusta, člen 7(2) Direktive 2003/88 določa, da ima delavec pravico do denarnega nadomestila, da se prepereči, da bi se zaradi te nemožnosti delavcu onemogočilo vsakršno koriščenje pravice do plačanega letnega dopusta, čeprav v denarni obliki“.²⁶ Sodišče je tudi razsodilo, da „si mora prizadevati za zagotavljanje spoštovanja te temeljne pravice delavca, ki jo določa pravo Unije, pri čemer člena 7(2) Direktive 2003/88 ne sme razlagati ozko in v škodo pravic, ki so z njim zagotovljene delavcu“.²⁷ Sodišče je poleg tega razsodilo, da

23 Glej sodbo z dne 7. septembra 2006, Komisija/Združeno kraljestvo (C-484/04, EU:C:2006:526, točka 43).

24 Glej zlasti sodbo z dne 19. septembra 2013, Preveritev Komisija/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, točka 32 in navedena sodna praksa).

25 Glej v zvezi s tem sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 62 in navedena sodna praksa).

26 Glej zlasti sodbo z dne 12. junija 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 17 in navedena sodna praksa).

27 Glej zlasti sodbo z dne 12. junija 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 22 in navedena sodna praksa).

„člen 7(2) Direktive 2003/88, kot ga razlaga Sodišče, za nastanek pravice do denarnega nadomestila ne določa nobenega drugega pogoja kot tega, da delovno razmerje preneha in da delavec ni izrabil celotnega plačanega letnega dopusta, do katerega je bil upravičen na dan prenehanja delovnega razmerja“.²⁸

45. Kljub temu je treba poudariti, da so ti preudarki tesno povezani z dejanskimi okoliščinami, v katerih so bili dani, to so okoliščine, v katerih delavcu ni bilo omogočeno izvrševati pravice do plačanega letnega dopusta zaradi bolezni ali smrti.

46. Poleg tega vsekakor velja, da člena 7(2) Direktive 2003/88 ni mogoče razlagati tako, da lahko delavec, ki se je prostovoljno in ob zadostni obveščenosti odpovedal svojemu plačanemu letnemu dopustu, ob prenehanju delovnega razmerja zahteva plačilo denarnega zneska za neizrabljen plačan letni dopust, če njegov delodajalec dokaže, da je temu delavcu dejansko omogočil, da ta dopust izrabi med delovnim razmerjem.

47. Razlaga člena 7(2) Direktive 2003/88, ki bi podpirala samodejno plačilo denarnega nadomestila delavcu za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, ne da bi se preučili ravnanji delodajalca in delavca, bi bila v nasprotju z besedilom te določbe pa tudi ciljem pravice do plačanega letnega dopusta, kot jo je Sodišče poudarilo in nato nanjo ponovno opozorilo v ustaljeni sodni praksi. Člen 7 Direktive 2003/88 pa je treba razlagati ob upoštevanju njegovega besedila in cilja, ki mu sledi.²⁹

48. Kar zadeva, na prvem mestu, besedilo člena 7(2) Direktive 2003/88, iz njega izhaja, da je plačilo denarnega nadomestila, katerega cilj je nadomestiti minimalno obdobje plačanega letnega dopusta, mogoče le v primeru prenehanja delovnega razmerja. Dejanska izraba dopusta je torej pravilo, denarno nadomestilo pa izjema. Poleg tega tudi v primeru prenehanja delovnega razmerja iz besedila te določbe ni mogoče razbrati, da se to nadomestilo v primeru prenehanja delovnega razmerja odobri samodejno, temveč samo, da ta možnost obstaja.

49. Kar zadeva, na drugem mestu, cilj pravice do plačanega letnega dopusta, naj spomnim, da je ta „delavcu omogočiti, da se spočije in da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo“.³⁰ Poleg tega je treba znova opozoriti na pravilo, da mora imeti delavec na voljo dejanski počitek.

50. Razlaga člena 7(2) Direktive 2003/88, kot da je z njim delavcu ob prenehanju delovnega razmerja neposredno in samodejno zagotovljena pravica do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, bi posegala v ta cilj in v zahtevo po dejanskem počitku delavca, saj to dvojje pomeni, da je treba pravico do plačanega letnega dopusta načeloma koristiti v naravi.

51. Dejansko bi lahko taka razlaga delavce, ki na primer vedo, da bi se lahko njihovo delovno razmerje – ker se usposablajo ali so zaposleni na podlagi pogodbe za določen čas – v bližnji prihodnosti izteklo, spodbudila, da ne izrabijo dopusta in s tem povečajo svoje plačilo, tako da ob prenehanju tega razmerja prejmejo denarno nadomestilo za neizrabljen plačan letni dopust. Toda Sodišče je že razsodilo, da se je treba izogibati razlagi člena 7 Direktive 2003/88, ki bi „v nasprotju

28 Glej zlasti sodbo z dne 12. junija 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 23).

29 Glej zlasti sodbo z dne 22. maja 2014, Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, točka 15).

30 Glej zlasti sodbo z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 37 in navedena sodna praksa).

s cilji [te] direktive spodbujala k odpovedi dopustu ali pa bi povzročila, da se mu delavci odpovedo“.³¹ Zato je treba za spoštovanje cilja pravice do plačanega letnega dopusta zagotoviti, da člena 7(2) Direktive 2003/88 ni mogoče uporabiti kot sredstvo, ki omogoča, da se dnevi plačanega letnega dopusta unovčijo tako, da se zanje ob prenehanju delovnega razmerja uveljavlja plačilo.³²

52. Naj dodam, da zaščita varstva in zdravja delavca ni samo v posameznem interesu delavca, temveč tudi v interesu njegovega delodajalca in v splošnem interesu.³³

53. Glede na te elemente je torej treba relativizirati odlomek iz sodbe z dne 12. junija 2014, Bollacke,³⁴ v kateri je Sodišče navedlo, da „člen 7(2) Direktive 2003/88, kot ga razlaga Sodišče, za nastanek pravice do denarnega nadomestila ne določa nobenega drugega pogoja kot tega, da delovno razmerje preneha in da delavec ni izrabil celotnega plačanega letnega dopusta, do katerega je bil upravičen na dan prenehanja delovnega razmerja“.³⁵ Za skladnost z dvojnimi cilji plačanega letnega dopusta, to je delavcu omogočiti po eni strani, da se spočije, in po drugi strani, da ima čas za sprostitev in razvedrilo, pa tudi s pravilom, da je treba delavcu običajno omogočiti dejanski počitek, je drugi pogoj, določen s členom 7(2) Direktive 2003/88, in sicer, da „delavec *ni izrabil* celotnega letnega dopusta, do katerega je bil upravičen na dan prenehanja [delovnega razmerja]“,³⁶ nujno treba razlagati tako, da pomeni, da delavec „*ni mogel* izkoristiti celotnega plačaneg[a] letneg[a] dopust[a] pred prenehanjem delovnega razmerja“.³⁷ Le če sta izpolnjena prvi pogoj, to je prenehanje delovnega razmerja, in tako razumljen drugi pogoj, ima delavec, čigar delovno razmerje je prenehalo, na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust.

54. Tako razlagan člena 7(2) Direktive 2003/88 torej omogoča zagotovitev ustreznega ravnotežja med potrebnim denarnim nadomestilom za pravico do plačanega letnega dopusta, ki ga ni bilo mogoče dejansko koristiti med delovnim razmerjem, in spoštovanjem cilja te pravice, ki načeloma zahteva dejansko izrabo dopusta.

55. Skratka, Sodišču predlagam, naj zavrne tezo, da je plačilo denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja odvisno od dveh pogojev, in sicer po eni strani od pogoja, da je delavec delodajalca osebno zaprosil za odobritev spornega dopusta, in po drugi strani od pogoja, da ta delavec dokaže, da ni mogel izvršiti pravice do plačanega letnega dopusta iz razlogov, neodvisnih od njegove volje.

56. Sodišču predlagam, naj uporabi drugo logiko, ki temelji na pravilu, v skladu s katerim je treba dati prednost dejanski izrabi dopusta, in na vlogi, ki jo mora imeti pri tem delodajalec. S tega vidika je izključeno, da bi se odgovornost za dejansko izrabo dopusta prevalila izključno na delavce, ki v nasprotnem primeru izgubijo pravico do dopusta. Taka rešitev namreč ne upošteva stvarnosti delovnih razmerij, za katera je značilno neravnotežje med delodajalcem in delavcem, saj je lahko slednji na različne načine spodbujen, da dela več, zlasti če upa na podaljšanje svoje pogodbe. Da bi se odpravila to tveganje in nagnjenost delavcev k temu, da svoje dneve dopusta pretvorijo v dodatek k plači, je treba delodajalcu naložiti obveznost, da sprejme ustrezne ukrepe, ki delavcu omogočajo

31 Glej sodbo z dne 6. aprila 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, točka 32). V zvezi z razlogovanjem, ki temelji na pravilu, v skladu s katerim je treba delavcu običajno omogočiti dejanski počitek, glej tudi sodbo z dne 16. marca 2006, Robinson-Steele in drugi (C-131/04 in C-257/04, EU:C:2006:177).

32 Glej v tem smislu sklepne predloge generalnega pravobranilca E. Tancheva v zadevi King (C-214/16, EU:C:2017:439, točka 97).

33 Glej v zvezi s to idejo tudi sklepne predloge generalne pravobranilke C. Stix-Hackl v združenih zadevah Robinson-Steele in drugi (C-131/04 in C-257/04, EU:C:2005:650, točka 79).

34 C-118/13, EU:C:2014:1755.

35 Glej sodbo z dne 12. junija 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 23).

36 Glej zlasti sodbo z dne 20. julija 2016, Maschek, (C-341/15, EU:C:2016:576, točka 27 in navedena sodna praksa), moj poudarek.

37 Glej v zvezi s tem sodbo z dne 20. julija 2016, Maschek, (C-341/15, EU:C:2016:576, točka 28), moj poudarek.

dejansko koriščenje njegove pravice do plačanega letnega dopusta. Če delodajalec dokaže, da je delavcu omogočil izvrševanje te pravice, potem navedeni delavec ob prenehanju delovnega razmerja ne more na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 zahtevati plačila denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust.

57. Zato Sodišču predlagam, naj predložitvenemu sodišču odgovori, da je treba člen 7(2) Direktive 2003/88 razlagati tako, da ob prenehanju delovnega razmerja daje pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, če delavec ni mogel izrabiti vsega plačanega letnega dopusta, do katerega je imel pravico med tem razmerjem.

58. To določbo je treba po mojem mnenju razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero delavec ob prenehanju delovnega razmerja izgubi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, če ta delavec med delovnim razmerjem ni zaprosil za odobritev tega dopusta, ne da bi se pred tem preverilo, ali je delodajalec temu delavcu dejansko omogočil izvrševanje njegove pravice do plačanega letnega dopusta.

59. Kadar mora nacionalno sodišče odločiti o sporu v zvezi s pravico delavca do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, mora preveriti, ali je delodajalec dokazal, da je sprejel ustrezne ukrepe, s katerimi je temu delavcu med navedenim razmerjem omogočil dejansko izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta. Če delodajalec dokaže, da je ravnal s potrebno skrbnostjo in da se je delavec kljub delodajalčevim ukrepom zavestno in ob zadostni obveščeni odpoval izvrševanju svoje pravice do plačanega letnega dopusta, čeprav bi med delovnim razmerjem to lahko storil, ta delavec na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 ob prenehanju delovnega razmerja ne more zahtevati plačila denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust.

60. Čeprav je za končno presojo v zvezi s tem pristojno predložitveno sodišče, dvomim, da je mogoče šteti, da je združenje Max-Planck ravnalo s potrebno skrbnostjo, da bi T. Shimizuju omogočilo izrabo plačanega letnega dopusta, do katerega je imel pravico. Edini ukrep, ki je naveden v spisu, je namreč poziv združenja Max-Planck T. Shimizuju 23. oktobra 2013, naj izrabi svoj dopust, medtem ko je obenem izvedel, da njegova pogodba o zaposlitvi ne bo podaljšana. Glede na kratek čas, ki je pretekel od datuma sprejetja tega ukrepa do datuma prenehanja pogodbe za določen čas T. Shimizuja, to je 31. decembra 2013, je navedeni ukrep prepozen, zato ga po mojem mnenju ni mogoče šteti za ustrezen ukrep, ki je navedenemu delavcu omogočil dejansko izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta.

61. Poleg tega menim, da delavec v obdobju pred iztekom pogodbe za določen čas ne more učinkovito koristiti pravice do plačanega letnega dopusta. Ker je resničnost trga dela takšna, kakršna je, se bo namreč v tem obdobju zagotovo bolj posvetil iskanju nove zaposlitve kot počitku ter koriščenju obdobja za počitek in prosti čas. Poleg tega si bo delavec v obdobju pred iztekom pogodbe za določen čas morda upravičeno želel korektno dokončati projekte, ki jih je vodil med delovnim razmerjem, kar ga lahko napelje k temu, da se odpove izrabi dopusta.³⁸

62. Zdaj pridemo do drugega vprašanja za predhodno odločanje, ki ga je postavilo predložitveno sodišče, pri čemer izpostavlja pomislek, povezan z možnostjo sklicevanja na pravo Unije v okviru spora med zasebnimi subjekti. V zvezi s tem predložitveno sodišče poudarja, da je Max-Planck nepridobitna organizacija zasebnega prava, ki se sicer pretežno financira iz javnih sredstev, vendar pa nima posebnih pravic, ki bi presegle tiste, ki v skladu s predpisi veljajo za razmerja med zasebnimi subjekti. Spor, o katerem odloča navedeno sodišče, je torej treba po njegovem mnenju obravnavati kot spor med zasebnimi subjekti. Ta predpostavka v okviru tega postopka za sprejetje predhodne odločbe ni bila izpodbijana.

³⁸ Kot je T. Shimizu navedel na obravnavi, je po pozivu združenja Max-Planck h koriščenju dopusta, ko je hkrati izvedel, da njegova pogodba ne bo podaljšana, želel dokončati svoje zadnje projekte, zato se je odločil, da ne bo izkoristil celotnega plačanega letnega dopusta, do katerega je imel pravico.

63. Predložitveno sodišče želi ob upoštevanju ustaljene sodne prakse Sodišča v zvezi z neobstojem neposrednega horizontalnega učinka direktiv s tem vprašanjem v bistvu izvedeti, ali se je mogoče sklicevati na člen 31(2) Listine v okviru spora med zasebnimi subjekti, da se prepreči uporaba nacionalne ureditve, ki naj bi bila dokazano v nasprotju s členom 7(2) Direktive 2003/88.

64. To vprašanje, pa tudi obseg obveznosti skladne razlage, ki jo imajo nacionalna sodišča, sem podrobno preučil v okviru sklepnih predlogov v združenih zadevah Bauer in Broßonn (C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:337), na kateri napotujem. Glede na preudarke, ki sem jih navedel v teh sklepnih predlogih, menim, da se lahko delavec neposredno sklicuje na člen 31(2) Listine – in sicer v delu, v katerem ta delavcu ob prenehanju delovnega razmerja zagotavlja pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, če delavec med tem razmerjem ni mogel dejansko izvršiti svoje pravice do plačanega letnega dopusta – v okviru spora z delodajalcem, da prepreči uporabo nacionalne ureditve, ki nasprotuje temu, da bi mu bilo izplačano tako nadomestilo.

65. Sodišču torej predlagam, naj predložitvenemu sodišču odgovori, da če se v okviru spora med zasebnima subjektoma izkaže, da nacionalna ureditev nasprotuje temu, da delavec ob koncu delovnega razmerja prejme denarno nadomestilo za neizrabljen plačan letni dopust, do katerega ima na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 vendarle pravico, mora nacionalno sodišče, ki mu je zadeva predložena, preveriti, ali lahko nacionalno pravo, ki se uporablja, razlaga v skladu z navedeno določbo, in če meni, da to ni mogoče, mora v okviru svojih pristojnosti zagotoviti pravno varnost, ki za posamezne subjekte izhaja iz člena 31(2) Listine, in polni učinek tega člena, tako da po potrebi ne uporabi nobene nasprotujoče nacionalne določbe.

IV. Predlog

66. Na podlagi navedenega Sodišču predlagam, naj na vprašanji za predhodno odločanje, ki ju je postavilo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija), odgovori:

1. Člen 7(2) Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da ob prenehanju delovnega razmerja daje pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, če delavec ni mogel izrabiti vsega plačanega letnega dopusta, do katerega je imel pravico med tem razmerjem.
2. Člen 7(2) Direktive 2003/88 je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero delavec ob prenehanju delovnega razmerja izgubi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust, če med delovnim razmerjem ni zaprosil za odobritev tega dopusta, ne da bi se pred tem preverilo, ali je delodajalec temu delavcu dejansko omogočil izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta.
3. Kadar mora nacionalno sodišče odločiti o sporu v zvezi s pravico delavca do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, mora preveriti, ali je delodajalec dokazal, da je sprejel ustrezne ukrepe, s katerimi je temu delavcu med navedenim razmerjem omogočil dejansko izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta. Če delodajalec dokaže, da je ravnal s potrebno skrbnostjo in da se je delavec kljub delodajalčevim ukrepom zavestno in ob zadostni obveščenosti odpovedal izvrševanju svoje pravice do plačanega letnega dopusta, čeprav bi med delovnim razmerjem to lahko storil, ta delavec na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 ob prenehanju delovnega razmerja ne more zahtevati plačila denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust.
4. Če se v okviru spora med zasebnima subjektoma izkaže, da nacionalna ureditev nasprotuje temu, da delavec ob koncu delovnega razmerja prejme denarno nadomestilo za neizrabljen plačan letni dopust, do katerega ima na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 vendarle pravico, mora nacionalno sodišče, ki mu je zadeva predložena, preveriti, ali lahko nacionalno pravo, ki se uporablja, razlaga

v skladu z navedeno določbo, in če meni, da to ni mogoče, mora v okviru svojih pristojnosti zagotoviti pravno varnost, ki za posamezne subjekte izhaja iz člena 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, in polni učinek tega člena, tako da po potrebi ne uporabi nobene nasprotujoče nacionalne določbe.