Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 22. novembra 2011 * [i]

„Organizacija delovnega časa – Direktiva 2003/88/ES – Pravica do plačanega letnega dopusta – Ugasnitev pravice do plačanega letnega dopusta, ki zaradi bolezni ni bil izrabljen, po poteku roka, določenega v nacionalni zakonodaji“

V zadevi C-214/10,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Landesarbeitsgericht Hamm (Nemčija) z odločbo z dne 15. aprila 2010, ki je prispela na Sodišče 4. maja 2010, v postopku

KHS AG

proti

Winfriedu Schulteju,

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi V. Skouris, predsednik, A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot in U. Lõhmus, predsedniki senatov, A. Rosas, E. Levits (poročevalec), A. Ó Caoimh, L. Bay Larsen, in A. Arabadžiev, sodniki,

generalna pravobranilka: V. Trstenjak,

sodni tajnik: B. Fülöp, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 3. maja 2011,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za KHS AG P. Brasse, odvetnik,

– za W. Schulteja H.-J. Teuber, odvetnik,

– za nemško vlado T. Henze, C. Blaschke in J. Möller, zastopniki,

– za dansko vlado V. Pasternak Jørgensen in S. Juul Jørgensen, zastopnika,

– za Evropsko komisijo F. Erlbacher in M. van Beek, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 7. julija 2011

* Jezik postopka: nemščina.

izreka naslednjo

Sodbo

1 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 časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med družbo KHS AG in njenim nekdanjim zaposlenim, W. Schultejem, zaradi njegove zahteve za plačilo denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust za leta od 2006 do 2008 zaradi posledic infarkta.

Pravni okvir

Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 132

3 Člen 9(1) Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 132 z dne 24. junija 1970 o plačanem letnem dopustu (revidirana) določa:

„Nepretrgani del plačanega letnega dopusta iz 2. točke 8. člena se daje in mora biti izrabljen najpozneje v enem letu, ostanek pa najpozneje v 18 mesecih, računano od konca leta, v katerem je bila pridobljena pravica do dopusta.“

4 Navedeno konvencijo je podpisalo štirinajst držav članic Evropske unije, med njimi tudi Zvezna republika Nemčija.

Ureditev Unije

5 V uvodni izjavi 6 Direktive 2003/88 je navedeno:

„Upoštevati je treba načela Mednarodne organizacije dela glede organizacije delovnega časa, vključno s tistimi, ki se nanašajo na nočno delo.“

6 Člen 1 Direktive 2003/88 določa:

„Namen in področje uporabe

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

2. Ta direktiva se nanaša na:

a) minimalni čas […] letnega dopusta […]

[…]“

7 Člen 7 te direktive določa:

„Letni dopust

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."

8 Člen 17 Direktive 2003/88 določa, da lahko države članice odstopajo od nekaterih določb te direktive. V zvezi s členom 7 navedene direktive ni dopuščeno nobeno odstopanje.

Nacionalna ureditev

9 Zvezni zakon o dopustu (Bundesurlaubsgesetz) z dne 8. januarja 1963 v različici, v kateri je veljal 7. maja 2002 (v nadaljevanju: BUrlG), v členu 1, naslovljenem „Pravica do dopusta", določa:

„Vsak delavec ima v vsakem koledarskem letu pravico do plačanega dopusta."

10 Člen 3 BUrlG, naslovljen „Trajanje dopusta", v odstavku 1 določa:

„Dopust znaša najmanj 24 delovnih dni na leto."

11 Člen 7 BUrlG, naslovljen „Čas in prenos dopusta ter nadomestilo za neizrabljen dopust", v odstavkih 3 in 4 določa:

„3. Dopust se mora dodeliti in izrabiti v tekočem koledarskem letu. Prenos dopusta v naslednje koledarsko leto je dopusten le, če to upravičujejo nujni razlogi delovnega procesa ali razlogi na strani delavca. V primeru prenosa mora biti dopust dodeljen in izrabljen v prvih treh mesecih naslednjega koledarskega leta.

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

12 Člen 13 BUrlG določa, da je v kolektivnih pogodbah od nekaterih določb tega zakona mogoče odstopiti, med drugim tudi od člena 7(3) BUrlG, vendar ne v škodo delavca.

13 Enotna splošna kolektivna pogodba za kovinsko in elektroindustrijo v Severnem Porenju - Vestfaliji (Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens) z dne 18. decembra 2003 (v nadaljevanju: EMTV) v členu 11, naslovljenem „Načela dodeljevanja dopusta", določa:

„(1) Delavci/vajenci imajo v skladu z naslednjimi določbami v referenčnem letu pravico do plačanega letnega dopusta. Referenčno leto je koledarsko leto.

Pravica do dopusta ugasne tri mesece po poteku koledarskega leta, razen če ga je delavec/vajenec neuspešno poskušal izrabiti ali pa dopusta ni bilo mogoče izrabiti iz poslovnih razlogov.

Če dopusta ni bilo mogoče izrabiti zaradi bolezni, pravica do dopusta ugasne 12 mesecev po poteku obdobja iz drugega pododstavka.

[…]

(3) Nadomestilo za neizrabljen letni dopust je dopustno le v primeru prenehanja delovnega/učnega razmerja."

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

14 W. Schulte je bil od aprila 1964 zaposlen kot ključavničar pri družbi KHS AG oziroma podjetju, ki ga je ta družba nasledila. Njegova pogodba o zaposlitvi je spadala na področje uporabe EMTV. EMTV je zagotavljala pravico do plačanega letnega dopusta, ki je znašal 30 dni na leto.

15 W. Schulte je januarja 2002 doživel infarkt, zaradi katerega je postal težki invalid, in ugotovljeno je bilo, da je nezmožen za delo. Od oktobra 2003 dalje je prejemal nadomestilo zaradi pridobitne nezmožnosti. Ta položaj je trajal do 31. avgusta 2008, ko je delovno razmerje W. Schulteja prenehalo.

16 W. Schulte je marca 2009 pri Arbeitsgericht Dortmund vložil tožbo za plačilo nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust za referenčna obdobja, ki ustrezajo koledarskim letom 2006, 2007 in 2008.

17 Arbeitsgericht Dortmund je tožbi za ta tri obdobja ugodilo v delu, v katerem se je nadomestilo, ki ga je zahteval W. Schulte, nanašalo na minimalni plačani letni dopust dvajsetih dni na leto na podlagi prava Unije, h katerim je bilo treba na podlagi nemškega prava prišteti še pet dni na leto, do katerih je bil upravičen kot težki invalid.

18 Družba KHS AG je v pritožbi zoper sodbo tega sodišča trdila, da sta pravici W. Schulteja do plačanega letnega dopusta za leti 2006 in 2007 zaradi poteka obdobja prenosa iz člena 11(1), tretji pododstavek, EMTV ugasnili.

19 Landesarbeitsgericht Hamm poudarja, da sta na podlagi nacionalne zakonodaje in EMTV pravici do plačanega letnega dopusta za leti 2007 in 2008 ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi še obstajali in da je zaradi poteka skupnega petnajstmesečnega obdobja prenosa ugasnila le pravica do plačanega letnega dopusta za leto 2006.

20 Vendar predložitveno sodišče ne izključuje možnosti, da je izguba pravice do plačanega letnega dopusta za leto 2006 na podlagi nacionalne zakonodaje v nasprotju s členom 7(1) Direktive 2003/88.

21 V teh okoliščinah je Landesarbeitsgericht Hamm prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je treba člen 7(1) Direktive 2003/88[…] razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji in/ali praksi, v skladu s katero pravica do plačanega minimalnega letnega dopusta ugasne po poteku referenčnega obdobja in/ali obdobja prenosa, tudi če je delavec dalj časa nezmožen za delo (pri tem pa bi zaradi dolgotrajne nezmožnosti za delo lahko kopičil pravice do minimalnega dopusta za več let, če možnost njihovega prenosa ne bi bila časovno omejena)?

2. Če je odgovor na to vprašanje nikalen, ali mora potem možnost prenosa obstajati najmanj 18 mesecev?“

Vprašanji za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

22 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, kot so kolektivne pogodbe, s katerimi je kopičenje pravic delavca, ki je več zaporednih referenčnih obdobij nezmožen za delo, do plačanega letnega dopusta omejeno s petnajstmesečnim obdobjem prenosa, po poteku katerega pravica do takega dopusta ugasne.

23 V zvezi s tem je treba spomniti, da je v skladu z ustaljeno sodno prakso treba pravico do plačanega letnega dopusta vsakega delavca šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, od katerega odstopanja niso mogoča in ki ga lahko pristojni nacionalni organi izvajajo samo v mejah, izrecno navedenih v Direktivi Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 197), ki je bila kodificirana z Direktivo 2003/88 (glej sodbe z dne 26. junija 2001 v zadevi BECTU, C-173/99, Recueil, str. I-4881, točka 43; z dne 18. marca 2004 v zadevi Merino Gómez, C-342/01, Recueil, str. I-2605, točka 29; z dne 16. marca 2006 v združenih zadevah Robinson-Steele in drugi, C-131/04 in C-257/04, ZOdl., str. I-2531, točka 48, in z dne 20. januarja 2009 v združenih zadevah Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, ZOdl., str. I-179, točka 22).

24 Dalje, Sodišče je že imelo priložnost preučiti izvajanje s strani pristojnih nacionalnih organov in izvedbena pravila tega načela pravice do plačanega letnega dopusta v zvezi z delavci, ki zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni, ki pa ni presegla trajanja referenčnih obdobij, ki so veljala v skladu z zadevnim nacionalnim pravom, niso mogli izkoristiti plačanega letnega dopusta (zgoraj navedena sodba Schultz-Hoff in drugi, točka 19).

25 Med to preučitvijo je Sodišče poudarilo, da je namen nacionalne določbe glede obdobja za prenos neizrabljenega letnega dopusta ob koncu referenčnega obdobja načeloma zagotoviti delavcu, ki ni mogel izrabiti letnega dopusta, dodatno možnost, da izrabi navedeni dopust. Določitev takega obdobja je del pogojev za izvrševanje in uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta in je torej načeloma v pristojnosti držav članic (glej zgoraj navedeno sodbo Schultz-Hoff in drugi, točka 42).

26 Tako je Sodišče ugotovilo, da člen 7(1) Direktive 2003/88 načeloma ne nasprotuje nacionalni ureditvi, 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 je Sodišče za to načelno ugotovitev določilo pogoj, da je imel delavec, čigar pravica do plačanega letnega dopusta je izgubljena, dejansko možnost izvršiti pravico, ki mu je podeljena z navedeno direktivo (glej zgoraj navedeno sodbo Schultz-Hoff in drugi, točka 43).

27 Ugotoviti je namreč treba, da je delavec, ki je tako kot tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, kar zadeva leto 2006, odsoten z dela zaradi bolezni celotno referenčno obdobje in še po obdobju za prenos, ki je določeno v nacionalnem pravu, prikrajšan za celotno obdobje, v katerem bi imel možnost izrabiti plačani letni dopust.

28 Čeprav je iz navedene sodne prakse razvidno, da v nacionalni določbi, ki določa obdobje prenosa, ne more biti predvidena ugasnitev pravice delavca do plačanega letnega dopusta, ne da bi ta dejansko imel možnost izvršiti to pravico, je treba to ugotovitev v specifičnih okoliščinah, kot so te iz zadeve v postopku v glavni stvari, vendarle niansirati.

29 Sicer bi bil delavec, kot je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, ki bi bil več zaporednih referenčnih obdobij nezmožen za delo, upravičen do neomejenega kopičenja vseh pravic do plačanega letnega dopusta, ki bi jih pridobil med obdobjem svoje odsotnosti z dela.

30 Pravica do takega neomejenega kopičenja pravic do plačanega letnega dopusta, pridobljenih med takim obdobjem nezmožnosti za delo, pa ne bi več ustrezala samemu namenu pravice do plačanega letnega dopusta.

31 Spomniti je namreč treba, da ima pravica do plačanega letnega dopusta, določena v členu 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in členu 7 Direktive 2003/88 dvojni namen, in sicer omogočiti delavcu, na eni strani, da se spočije od izvajanja nalog, ki jih ima v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi, in na drugi strani, da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo (glej zgoraj navedeno sodbo Schultz-Hoff in drugi, točka 25).

32 V zvezi s tem je Sodišče sicer poudarilo, da čeprav se pozitivni učinek plačanega letnega dopusta na varnost in zdravje delavca v celoti pokaže, če je izrabljen v letu, ki je za to določeno, torej v tekočem letu, to obdobje počitka ne izgubi pomena, če se izrabi v poznejšem obdobju (sodba z dne 6. aprila 2006 v zadevi Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, ZOdl., str. I-3423, točka 30, in zgoraj navedena sodba Schultz-Hoff in drugi, točka 30).

33 Vendar je treba ugotoviti, da lahko pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo pridobi delavec, ki je več zaporednih referenčnih obdobij nezmožen za delo, ustreza obema platema svojega namena, navedenima v točki 31 te sodbe, le če prenos ne preseže neke časovne meje. Ko je ta meja presežena, letni dopust namreč nima več pozitivnega učinka za delavca kot čas za počitek, ampak ohrani le vidik obdobja za sprostitev in razvedrilo.

34 Tako glede na sam namen pravice do plačanega letnega dopusta, ki jo vsakemu delavcu neposredno daje pravo Unije, delavec, ki je več zaporednih let nezmožen za delo in ki mu nacionalno pravo preprečuje, da bi med navedenim obdobjem izrabil svoj plačani letni dopust, ne more imeti pravice do neomejenega kopičenja pravic do plačanega letnega dopusta, pridobljenih med tem obdobjem.

35 V zvezi z obdobjem prenosa, po poteku katerega navedena pravica do plačanega letnega dopusta v primeru kopičenja pravic do plačanega letnega dopusta med obdobjem nezmožnosti za delo lahko ugasne, je treba glede na člen 7 Direktive 2003/88 in ob upoštevanju navedenega preučiti, ali je mogoče obdobje prenosa pravice do plačanega letnega dopusta, ki je z nacionalnimi določbami ali prakso, kot so kolektivne pogodbe, določeno na petnajst mesecev, razumno opredeliti kot obdobje, po poteku katerega plačani letni dopust nima več pozitivnega učinka za delavca kot čas za počitek.

36 V tem okviru je pomembno naslednje.

37 Pravica do plačanega letnega dopusta je kot načelo socialnega prava Unije ne le posebej pomembna, kot je bilo poudarjeno v točki 23 te sodbe, ampak je tudi izrecno določena v členu 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, ki ji člen 6(1) PEU priznava enako pravno veljavnost, kot jo imata Pogodbi.

38 Iz tega izhaja, da je treba pri vsakem obdobju prenosa upoštevati specifične okoliščine, v katerih je delavec, ki je več zaporednih referenčnih obdobij nezmožen za delo, da bi bila z njim spoštovana ta pravica, katere cilj je varstvo delavca. Tako mora navedeno obdobje zlasti zagotavljati delavcu možnost, da ima po potrebi obdobja počitka, ki jih je mogoče razporediti in načrtovati ter ki so na voljo v daljšem časovnem obdobju. Vsako obdobje prenosa mora bistveno presegati čas trajanja referenčnega obdobja, za katerega je določeno.

39 To isto obdobje mora tudi varovati delodajalca pred tveganjem prevelikega kopičenja obdobij odsotnosti delavca in težavami, ki bi jih te odsotnosti lahko pomenile za organizacijo dela.

40 V obravnavanem primeru je obdobje prenosa, ki je določeno v členu 11(1), tretji pododstavek, EMTV, petnajst mesecev, to je dlje od referenčnega obdobja, na katerega se navezuje, zaradi česar se ta zadeva razlikuje od zadeve, v kateri je bila izdana zgoraj navedena sodba Schultz-Hoff in drugi, v kateri je bilo obdobje prenosa šest mesecev.

41 V zvezi s tem je treba poleg tega poudariti, da mora biti v skladu s členom 9(1) Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 132 z dne 24. junija 1970 o plačanem letnem dopustu (revidirana) nepretrgani del plačanega letnega dopusta odobren in izrabljen najpozneje v enem letu, ostanek pa najpozneje v 18 mesecih, računano od konca leta, v katerem je bila pridobljena pravica do dopusta. To pravilo je mogoče razumeti, kot da temelji na preudarku, da po poteku rokov, ki jih določa, namena pravice do dopusta ne bo več mogoče v celoti doseči.

42 Tako bi bilo treba pri izračunu obdobja prenosa glede na dejstvo, da so bila z Direktivo 2003/88 v skladu z njeno uvodno izjavo 6 upoštevana načela Mednarodne organizacije dela glede organizacije delovnega časa, upoštevati namen pravice do letnega dopusta, kot je razviden iz člena 9(1) navedene konvencije.

43 Glede na navedeno je mogoče razumno meniti, da petnajstmesečno obdobje prenosa pravice do plačanega letnega dopusta, kot je to iz zadeve v postopku v glavni stvari, ni v nasprotju z namenom navedene pravice, saj je na podlagi tega obdobja zagotovljeno, da ohrani pozitivni učinek za delavca kot čas počitka.

44 Zato je treba na prvo postavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, kot so kolektivne pogodbe, s katerimi je kopičenje pravic delavca, ki je več zaporednih referenčnih obdobij nezmožen za delo, do plačanega letnega dopusta omejeno s petnajstmesečnim obdobjem prenosa, po poteku katerega pravica do takega dopusta ugasne.

Drugo vprašanje

45 Glede na odgovor na prvo vprašanje na drugo ni treba odgovoriti.

Stroški

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

Iz teh razlogov je Sodišče (veliki senat) razsodilo:

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 določbam ali praksi, kot so kolektivne pogodbe, s katerimi je kopičenje pravic delavca, ki je več zaporednih referenčnih obdobij nezmožen za delo, do plačanega letnega dopusta omejeno s petnajstmesečnim obdobjem prenosa, po poteku katerega pravica do takega dopusta ugasne.

Podpisi

i — Točka 43 tega besedila je bila jezikovno popravljena po njegovi prvotni objavi na spletu.