Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 4. junija 2020*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Zaščita varnosti in zdravja delavcev – Organizacija delovnega časa – Direktiva 2003/88/ES – Člena 5 in 7 – Tedenski počitek – Letni dopust – Plačan posebni dopust, ki omogoča odsotnost z dela zaradi izpolnjevanja določenih potreb ali obveznosti“

V zadevi C-588/18,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Audiencia Nacional (centralno sodišče, Španija) z odločbo z dne 3. septembra 2018, ki je na Sodišče prispela 20. septembra 2018, v postopku

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)

proti

Grupo de Empresas DIA SA,

Twins Alimentación SA,

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik, R. Silva de Lapuerta, podpredsednica, A. Prechal, predsednica senata, M. Vilaras, E. Regan (poročevalec), M. Safjan, S. Rodin in I. Jarukaitis, predsedniki senatov, C. Toader, sodnica, D. Šváby, F. Biltgen, sodnika, K. Jürimäe, sodnica, in C. Lycourgos, sodnik,

generalni pravobranilec: H. Saugmandsgaard Øe,

sodna tajnica: M. Ferreira, glavna administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 24. septembra 2019,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico) J. I. Quintana Horcajada in D. Cadierno Pájaro, abogados,

* Jezik postopka: španščina.

– za Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) B. García Rodríguez in J. F. Pinilla Porlan, abogados,

– za Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) P. Caballero Marcos, abogada,

– za Grupo de Empresas DIA SA in Twins Alimentación SA A. I. Pérez Hernández, abogada,

– za špansko vlado L. Aguilera Ruiz, agent,

– za Evropsko komisijo N. Ruiz García in M van Beek, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 12. decembra 2019

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago členov 5 in 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 sporov med sindikalnimi organizacijami, in sicer Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) in Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) na eni strani ter skupino družb DIA SA in družbo Twins Alimentación SA na drugi glede kolektivnih delovnih sporov v zvezi s pogoji za izvajanje plačanih posebnih dopustov, določenih v členu 46 Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (kolektivna pogodba skupine družb Dia SA in družbe Twins Alimentación SA) z dne 13. julija 2016 (v nadaljevanju: kolektivna pogodba z dne 13. julija 2016), ki je bila registrirana in objavljena z Resolución de la Dirección General de Empleo (resolucija generalnega direktorata za zaposlovanje) z dne 22. avgusta 2016 (BOE št. 212 z dne 2. septembra 2016, str. 63357).

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 2003/88

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

„Vsi delavci morajo imeti ustrezen počitek. Pojem ‚počitek' je treba izraziti v časovnih enotah, to je v dnevih, urah in/ali njihovih delih. Delavcem [Evropske unije] je treba zagotoviti minimalni dnevni, tedenski in letni počitek ter ustrezne odmore. V tem smislu je treba določiti tudi zgornjo mejo tedenskega delovnega časa."

4 Člen 1(1) in (2) te direktive določa:

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

2. Ta direktiva se nanaša na:

(a) minimalni čas dnevnega počitka, tedenskega počitka in letnega dopusta, kot tudi na odmore in najdaljši tedenski delovni čas; in

(b) določene vidike nočnega in izmenskega dela ter vzorcev dela.“

5 Člen 5 te direktive, naslovljen „Tedenski počitek“, določa:

„Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da ima delavec v sedemdnevnem obdobju pravico do najmanj 24 ur neprekinjenega počitka in do 11 ur dnevnega počitka iz člena 3.

Če objektivni, tehnični in organizacijski pogoji dela to upravičujejo, se lahko določi minimalni čas počitka 24 ur.“

6 Člen 7 Direktive 2003/88, naslovljen „Letni dopust“, določa:

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

2. Minimalnega plačanega 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.“

Direktiva 2010/18

8 Revidirani okvirni sporazum o starševskem dopustu, sklenjen 18. junija 2009, ki je v prilogi k Direktivi Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES (UL 2010, L 68, str. 13; v nadaljevanju: okvirni sporazum) v klavzuli 1(1) določa:

„Ta sporazum določa minimalne zahteve, ki so namenjene lažjemu usklajevanju starševskih in poklicnih obveznosti zaposlenih staršev, pri čemer je treba upoštevati vedno večjo raznolikost družinskih struktur ter nacionalne zakonodaje, kolektivnih pogodb in/ali prakse.“

9 Klavzula 7 tega okvirnega sporazuma, naslovljena „Proste delovne ure v primeru višje sile“, določa:

„1. Države članice in/ali socialni partnerji sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi so delavci upravičeni do prostih delovnih ur v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami in/ali prakso v primeru višje sile za nujne družinske obveznosti zaradi bolezni ali nesreče, ko je takojšnja prisotnost delavca nepogrešljiva.

2. Države članice in/ali socialni partnerji lahko določijo pogoje dostopa in podrobna pravila za uporabo klavzule 7.1 ter omejijo to pravico na neko časovno obdobje na leto in/ali na posamezni primer.“

10 Klavzula 8(1) navedenega okvirnega sporazuma določa:

„Države članice lahko uporabijo ali uvedejo ugodnejše določbe, kot so določbe, ki so navedene v tem sporazumu.“

Špansko pravo

Ustava

11 Člen 40(2) ustave določa:

„[J]avni organi spodbujajo politiko, ki zagotavlja poklicno usposabljanje in prekvalifikacijo delavcev; skrbijo za varnost in higieno pri delu ter z omejevanjem delavnika, rednim plačanim dopustom in spodbujanjem ustreznih centrov zagotavljajo potrebni počitek.“

Zakon o delovnih razmerjih

12 Člen 37 Estatuto de los Trabajadores (zakon o delovnih razmerjih) v različici, ki izhaja iz Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kraljeva zakonska uredba 2/2015 o potrditvi prečiščenega besedila zakona o delovnih razmerjih) z dne 23. oktobra 2015 (BOE št. 255 z dne 24. oktobra 2015, str. 100224; v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih), naslovljen „Tedenski počitek, dela prosti dnevi in dopusti“, določa:

„1. Delavci imajo pravico do minimalnega tedenskega počitka, ki v posameznih največ 14-dnevnih obdobjih traja neprekinjeno en dan in pol, kar praviloma vključuje sobotno popoldne ali glede na okoliščine ponedeljkovo jutro in celotno nedeljo. Tedenski počitek oseb, mlajših od 18 let, traja najmanj dva neprekinjena dneva.

[…]

3. Delavec po predhodnem obvestilu o svoji odsotnosti in obrazložitvi razlogov za to odsotnost lahko izostane z dela in hkrati obdrži pravico do plačila iz naslednjih razlogov in za navedeno obdobje:

(a) petnajst koledarskih dni v primeru sklenitve zakonske zveze.

(b) dva dni za rojstvo otroka ter za smrt, resno nesrečo ali hudo bolezen, hospitalizacijo ali ambulantni kirurški poseg, ki zahteva počitek na domu, družinskih članov do druge stopnje krvnega sorodstva ali sorodstva po svaštvu. Če mora delavec iz tega razloga potovati, to obdobje traja štiri dni.

(c) En dan za selitev običajnega prebivališča.

(d) čas, ki je nujno potreben za izpolnitev nujne naloge v javnem ali osebnem interesu, vključno z uveljavljanjem aktivne volilne pravice. Če je z zakonsko določbo ali določbo kolektivne pogodbe predvideno določeno obdobje, se te določbe upoštevajo v zvezi s trajanjem odsotnosti in finančnim nadomestilom. […]

(e) za opravljanje sindikalnih nalog ali nalog zastopanja zaposlenih pod pogoji, določenimi z zakonom ali kolektivno pogodbo.

(f) za čas, ki je nujno potreben za prenatalne preglede in udeležbo na tečaju priprave na porod ter v primeru posvojitve, varstva z namenom posvojitve ali rejništva za udeležbo na obveznih informativnih in pripravljalnih srečanjih ter za obvezna psihosocialna ocenjevanja pred ugotovitvijo primernosti, če ta potekajo med delovnim časom.“

13 Člen 38 zakona o delovnih razmerjih, naslovljen „Plačani letni dopust“, določa:

„1. Plačani letni dopust, ki ga ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, se določi v kolektivni ali individualni pogodbi. Nikakor ne sme trajati manj kot trideset koledarskih dni.

2. Obdobje ali obdobja, v katerih je dopust mogoče izrabiti, določita delodajalec in delavec sporazumno ter v skladu z morebitnimi določbami kolektivne pogodbe v zvezi z letnim načrtovanjem dopustov.

Če dogovor med strankama ni mogoč, datum za izrabo dopusta določi socialno sodišče, zoper odločitev katerega pritožba ni mogoča. Sodišče odloči po hitrem in prednostnem postopku.

3. Vsako podjetje določi načrt dopustov. Delavec mora biti z datumi, ko mu je določen dopust, seznanjen vsaj dva meseca pred začetkom dopusta.

Če obdobje dopusta, določeno v načrtu dopustov podjetja iz prejšnjega odstavka, sovpada z obdobjem začasne nezmožnosti za delo zaradi nosečnosti, poroda oziroma dojenja ali z obdobjem začasne prekinitve pogodbe o zaposlitvi, določene v členu 48(4), (5) in (7) tega zakona, ima zadevna oseba pravico dopust izrabiti v obdobju, ki ni obdobje začasne nezmožnosti za delo ali obdobje odsotnosti, ki ji je bilo odobreno na podlagi omenjene določbe, po koncu prekinitve, tudi če se je koledarsko leto, na katero se dopust nanaša, že končalo.

Če obdobje dopustov sovpada z začasno nezmožnostjo za delo zaradi okoliščin, ki niso navedene v prejšnjem pododstavku, ki delavcu v celoti ali delno preprečuje, da bi dopust izrabil v tekočem koledarskem letu, lahko delavec ta dopust izrabi po prenehanju nezmožnosti za delo, če od konca leta, v katerem je nastala pravica do dopusta, ni preteklo več kot 18 mesecev.“

Kolektivna pogodba z dne 13. julija 2016

14 Člen 46 kolektivne pogodbe z dne 13. julija 2016 določa:

„I. Delavec po predhodnem obvestilu o svoji odsotnosti in obrazložitvi razlogov za odsotnost lahko izostane z dela in hkrati obdrži pravico do plačila iz naslednjih razlogov in za navedeno obdobje:

A. 15 koledarskih dni v primeru sklenitve zakonske zveze, od dneva sklenitve ali dneva neposredno pred njo, po izbiri delavca.

B. Tri dni ob rojstvu otroka ali smrti, nesreči, resni bolezni ali hospitalizaciji družinskega člana do druge stopnje krvnega sorodstva ali sorodstva po svaštvu. V primeru smrti zakonca ali otroka se to obdobje podaljša na 5 dni. Če mora delavec iz tega razloga potovati, se navedeno obdobje podaljša za en dan.

C. Dva dni, če se družinskemu članu do druge stopnje krvnega sorodstva ali sorodstva po svaštvu opravi ambulantni kirurški poseg, ki zahteva počitek na domu. Če mora delavec iz tega razloga potovati, traja to obdobje štiri dni.

D. En dan za selitev običajnega prebivališča.

E. Čas, ki je nujno potreben za izpolnitev nujne naloge v javnem ali osebnem interesu, vključno z izvrševanjem aktivne volilne pravice.

F. Za opravljanje sindikalnih nalog ali nalog zastopanja zaposlenih pod pogoji, določenimi z zakonom ali to kolektivno pogodbo.

G. Za nujno potreben čas, na podlagi predložitve zdravniškega potrdila, če mora delavec zaradi bolezni obiskati zdravnika med delovnim časom.

H. Ure, ki so potrebne, da delavec opravlja izpite ob koncu študija ali usposabljanja, če študira za pridobitev uradnega ali akademskega naziva. V teh primerih mora v utemeljitev prošnje predložiti upravno dokazilo.

I. Delavec lahko vsako leto izrabi do tri dodatne dni dopusta, ki se posamično prištejejo kateremu koli dopustu iz zgornjih točk A, B in D, do dva dni v primeru smrti zakonca, partnerja ali otroka ali prav tako posamično, razen v primeru dopusta iz odstavka 1, v naslednjih primerih:
   1. En dan ali osem ur na leto za spremljanje otroka, mlajšega od 16 let, na zdravniški pregled med delovnim časom delavca, če ta predloži zdravniško potrdilo.
   2. V primeru sklenitve zakonske zveze družinskega člana do druge stopnje krvnega sorodstva ali sorodstva po svaštvu.
   3. V primeru opravljanja vozniškega izpita ali podpisa notarskih listin, potrebnih za nakup ali prodajo stanovanja, kar mora delavec opraviti osebno in med delovnim časom.

II. Glede dopusta, razen dopusta iz točke (A) tega člena, imajo pari v registrirani partnerski skupnosti enake pravice, če so ustrezno vpisani v ustrezni uradni register in če delavec predloži potrdilo o tem v skladu z veljavnimi predpisi avtonomnih skupnosti.

III. Delavec mora čim prej obvestiti svoje neposredno nadrejene, da lahko ti sprejmejo potrebne ukrepe in odobrijo ustrezni dopust, ter predložiti dokazilo o zatrjevanem razlogu za izrabo dopusta, ki je bil odobren ali bo odobren.

IV. V tem členu delavec, ki mora potovati, pomeni osebo, ki mora med krajem običajnega prebivališča in namembnim krajem prepotovati več kot 150 km.“

Civilni zakonik

15 Código Civil (civilni zakonik) na eni strani v členu 4(3) določa, da se „[d]oločbe tega zakonika […] uporabljajo dopolnilno na področjih, ki jih urejajo drugi zakoni“, po drugi strani pa v členu 5(2) določa, da „[d]ela prosti dnevi niso izključeni iz civilnega štetja rokov“.

Spora o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

16 Spora o glavni stvari se nanašata na kolektivna delovna spora v zvezi s pogoji za uporabo plačanih posebnih dopustov iz člena 46 kolektivne pogodbe z dne 13. julija 2016, s katero se izvajajo minimalne zahteve iz člena 37(3) zakona o delovnih razmerjih in so določene pravice, ki presegajo te zahteve. Ta spora se nanašata zlasti na vprašanje, ali je treba ta plačani posebni dopust izračunati od dneva, ko mora delavec načeloma delati, in ga mora delavec, razen dopusta za sklenitev zakonske zveze, katerega trajanje je izrecno izraženo v „koledarskih dneh“, izrabiti v takih dneh. Dnevi, ko delavcu ni treba delati za podjetje, vključujejo med drugim dela proste dneve in dneve dopusta.

17 Člen 37(1) in člen 38 zakona o delovnih razmerjih določata minimalni čas počitka, ki presega počitek, ki se zahteva v skladu s členoma 5 in 7 Direktive 2003/38. Poleg tega člen 37(3) tega zakona delavcem priznava plačan posebni dopust, ki jim omogoča, da izpolnijo določene potrebe ali obveznosti, kot so – kot poudarja predložitveno sodišče – sklenitev zakonske zveze, rojstvo otroka, hospitalizacija, kirurški poseg ali smrt bližnjega sorodnika ter opravljanje nalog sindikalnega zastopanja. S členom 46 kolektivne pogodbe z dne 13. julija 2016 se ta člen 37(3) izvaja pod še ugodnejšimi pogoji, ker je odobren daljši dopust, ali v okoliščinah, ki niso navedene v navedenem členu 37(3).

18 Predložitveno sodišče poudarja, da je v skladu s členom 46 kolektivne pogodbe z dne 13. julija 2016 trajanje dopusta za sklenitev zakonske zveze izraženo v „koledarskih dneh“, medtem ko je trajanje drugih plačanih posebnih dopustov izraženo v „dnevih“, ne da bi bilo pojasnjeno, ali gre za koledarske ali delovne dni. Poleg tega naj ta določba ne bi natančneje določala, kdaj se dopust začne. Vendar predložitveno sodišče poudarja, da v skladu s členom 5(2) civilnega zakonika, ki se dopolnilno uporablja na področjih, urejenih z drugimi zakoni, „[d]ela prosti dnevi niso izključeni iz civilnega štetja rokov“.

19 Po mnenju predložitvenega sodišča je postavljeno vprašanje povezano z obdobjema tedenskega počitka in plačanega letnega dopusta, ki sta zagotovljena s pravom Unije. Sindikalne organizacije, ki so stranke v sporih o glavni stvari, naj bi namreč zahtevale, naj se, kadar se eden od dogodkov iz člena 46 kolektivne pogodbe z dne 13. julija 2016 zgodi v enem od teh obdobij, plačani posebni dopust, ki je posledica tega dogodka, lahko izrabi zunaj navedenih obdobij.

20 Zlasti naj bi bilo za odločitev v sporih o glavni stvari odločilno, ali je v skladu s členoma 5 in 7 Direktive 2003/88, če se določi, da je s potrebami in obveznostmi, do katerih pride zaradi dogodkov iz člena 46, mogoče upravičiti posebni dopust iz te določbe le zunaj obdobij tedenskega počitka ali plačanega letnega dopusta, čeprav se te potrebe in obveznosti nanašajo na drugačne namene od tistih, ki sta jim namenjeni ti obdobji.

21 V zvezi s tem naj bi iz sodne prakse Sodišča izhajalo, da okoliščina, da je delavec v bolniškem staležu, ne more vplivati na pravico tega delavca do dejanskega koriščenja plačanega letnega dopusta ob upoštevanju različnih namenov obeh vrst dopusta.

22 V obravnavanem primeru pa, če se eden od dogodkov, na katere se nanaša nacionalna ureditev, zgodi v času tedenskega počitka ali plačanega letnega dopusta, naj bi se prekrivale različne zahteve, in sicer počitek, ki se želi zlasti zagotoviti delavcem v teh obdobjih, in potreba ali obveznost, na katero se nanaša eden od plačanih posebnih dopustov, ki jih določa ta ureditev. Če v tem primeru pravice do plačanega posebnega dopusta ne bi bilo mogoče prenesti na drug trenutek izven navedenih obdobjih, bi bila upravičenost do teh obdobij izničena, saj bi morali delavci ista obdobja nameniti izpolnjevanju potreb in obveznosti, za katere so predvideni ti plačani posebni dopusti.

23 Zato predložitveno sodišče dvomi, da je nepriznanje pravice delavca do koriščenja dopusta iz člena 37(3) zakona o delovnih razmerjih in člena 46 kolektivne pogodbe z dne 13. julija 2016, če se eden od dogodkov, na katere se nanašata ti določbi, zgodi med tedenskim počitkom ali plačanim letnim dopustom, v skladu s členoma 5 in 7 Direktive 2003/88.

24 V teh okoliščinah je Audiencia Nacional (centralno sodišče, Španija) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je treba člen 5 Direktive [2003/88] razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki dopušča, da se hkrati izrabita tedenski počitek in plačani [posebni] dopust, ki ima drugačen namen kot počitek?

2. Ali je treba člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki dopušča, da se hkrati izrabita letni dopust in plačani [posebni] dopust, ki ima drugačen namen kot počitek, sprostitev in razvedrilo?“

Vprašanji za predhodno odločanje

25 Predložitveno sodišče z vprašanjema, ki ju je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člena 5 in 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni ureditvi, s katero delavcem ni omogočeno, da koristijo posebne dopuste, določene s to ureditvijo, na dneve, ko morajo ti delavci delati, če potrebe in obveznosti, zaradi katerih ti posebni dopusti obstajajo, nastanejo med obdobjem tedenskega počitka ali plačanega letnega dopusta iz teh členov.

26 Spomniti je treba, da je cilj te direktive določiti minimalne zahteve za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer delavcev s približevanjem nacionalnih zakonodaj, ki se nanašajo predvsem na delovni čas (sodba z dne 14. maja 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, točka 36 in navedena sodna praksa).

27 Namen te harmonizacije na ravni Unije glede organizacije delovnega časa je zagotavljanje boljše zaščite varnosti in zdravja delavcev, tako da se jim v skladu z uvodno izjavo 5 navedene direktive zagotovi pravica do minimalnega počitka, predvsem dnevnega in tedenskega, in do primernih odmorov ter da se določi zgornja meja tedenskega delovnega časa (v tem smislu glej sodbo z dne 14. maja 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, točka 37 in navedena sodna praksa).

28 Natančneje, predmet členov 5 in 7 Direktive 2003/88 sta pravica do tedenskega počitka in pravica do plačanega letnega dopusta.

29 Vendar je treba opozoriti, da je iz člena 1(1) in (2)(a), člena 5, člena 7(1) in člena 15 te direktive izrecno razvidno, da je njen cilj zgolj določitev minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtev pri organizaciji delovnega časa in da ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo nacionalne določbe, ki so ugodnejše za varstvo delavcev (glej v tem smislu sodbo z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT, C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981, točka 34 in navedena sodna praksa).

30 Prav tako je treba opozoriti, 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.

31 Dnevi posebnega dopusta, ki je bil na podlagi člena 46 kolektivne pogodbe z dne 13. julija 2016 odobren zato, da se delavcem omogoči izpolnjevanje določenih potreb ali obveznosti, ne spadajo na področje uporabe Direktive 2003/88, temveč v izvrševanje pristojnosti države članice (glej po analogiji sodbo z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT, C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981, točka 35 in navedena sodna praksa).

32 Vendar je treba pojasniti, da izvrševanje takih pristojnosti ne sme povzročiti posega v minimalno varstvo, ki je delavcem zagotovljeno s to direktivo, in zlasti v dejansko upravičenost do minimalnega tedenskega počitka in plačanega letnega dopusta, ki sta določena v členih 5 in 7 te direktive (glej po analogiji sodbo z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT, C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981, točka 35 in navedena sodna praksa).

33 Sodišče je namreč štelo, da se namen pravice do plačanega letnega dopusta, in sicer delavcu omogočiti, da se spočije in da ima na voljo čas za sprostitev in razvedrilo, razlikuje od namena pravice do odsotnosti z dela zaradi bolezni, ki je delavcu omogočiti, da se pozdravi (glej v tem smislu sodbe z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 25; z dne 21. junija 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, točka 19, in z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, točka 25).

34 Glede teh različnih namenov teh dveh vrst dopusta je Sodišče ugotovilo, da ima delavec, ki je med predhodno določenim obdobjem letnega dopusta odsoten z dela zaradi bolezni, pravico, da na svojo prošnjo in zato, da bi lahko dejansko izkoristil svoj letni dopust, ta dopust izkoristi v obdobju, ki ne sovpada z obdobjem odsotnosti z dela zaradi bolezni (glej v tem smislu sodbe z dne 10. septembra 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, točka 22; z dne 21. junija 2016, ANGED, C-78/15, EU:C:2012:502, točka 2, in z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, točka 26).

35 Vendar je treba glede posebnih dopustov iz sporov o glavni stvari na prvem mestu navesti, da iz informacij, ki jih je predložilo predložitveno sodišče, izhaja, da ureditev, s katero so ti dopusti določeni, delavcem priznava pravico, da so, če pride do v njej navedenih dogodkov, odsotni z dela, pri čemer določa ohranitev plačila. Torej je upravičenost do navedenega plačanega posebnega dopusta odvisna od dveh kumulativnih pogojev, in sicer, prvič, da se zgodi eden od dogodkov iz te ureditve, in drugič, da potrebe ali obveznosti, ki upravičujejo odobritev posebnega dopusta, nastanejo med obdobjem opravljanja dela.

36 Ker je namen plačanega posebnega dopusta zgolj omogočiti delavcem, da so odsotni z dela, da bi izpolnili določene potrebe ali obveznosti, ki zahtevajo njihovo osebno navzočnost, je ta dopust, določen v določbah iz postopka v glavni stvari, neločljivo povezan z delovnim časom, tako da se delavci nanj ne morejo sklicevati v obdobjih tedenskega počitka ali plačanega letnega dopusta. Zato teh posebnih dopustov ni mogoče enačiti z bolniško odsotnostjo.

37 Na drugem mestu tožeče stranke v postopku v glavni stvari trdijo, da kadar se dogodki, ki upravičujejo odobritev enega od teh plačanih posebnih dopustov, zgodijo med tedenskim počitkom ali plačanim letnim dopustom, do katerega so delavci upravičeni na podlagi členov 5 in 7 Direktive 2003/88, bi morali imeti ti delavci možnost, da ta plačan posebni dopust koristijo v poznejšem obdobju opravljanja dela.

38 Vendar v zvezi s tem ni mogoče trditi, da bi bilo zato, ker se za obdobji tedenskega počitka in plačanega letnega dopusta uporabljata člena 5 in 7 te direktive, državi članici, katere nacionalna ureditev določa pravico do plačanega posebnega dopusta, s tema določbama naloženo, da tak posebni dopust odobri zgolj zato, ker je v enem od teh obdobij prišlo do enega od dogodkov iz te ureditve, s čimer so tako izključeni drugi pogoji za pridobitev in odobritev, določeni s to ureditvijo. Z določitvijo take obveznosti bi se namreč prezrlo, da posebni dopusti in ureditev, ki zanje velja – kot je bilo opozorjeno v točki 31 te sodbe – ne spadajo v ureditev, vzpostavljeno z navedeno direktivo.

39 Poleg tega, čeprav to ne izhaja niti iz navedb predložitvenega sodišča niti iz stališč zadevnih strank, je razvidno – ob pridržku preverjanj, ki jih mora opraviti predložitveno sodišče – da posebni dopusti iz člena 46(I)(B) in (C) kolektivne pogodbe z dne 13. julija 2016 deloma spadajo na področje uporabe okvirnega sporazuma in s tem Direktive 2010/18, saj lahko nekateri od teh dopustov ustrezajo dopustom, ki jih morajo države članice določiti v korist delavcev v skladu s klavzulo 7(1) tega okvirnega sporazuma.

40 V zvezi s tem iz ustaljene sodne prakse Sodišča sicer res izhaja, da dopust, ki ga zagotavlja pravo Unije, ne more vplivati na pravico izrabiti drug dopust, ki je zagotovljen s tem pravom in ima drugačen namen od prvega (sodba z dne 4. oktobra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, točka 37 in navedena sodna praksa).

41 Vendar klavzula 7(1) okvirnega sporazuma, ki se razlaga ob upoštevanju klavzul 1(1) in 8(1) tega okvirnega sporazuma, določa zgolj, da se delavcem dovoli odsotnost z dela zaradi višje sile v zvezi z družinskimi obveznostmi zaradi bolezni ali nesreče, ko je takojšnja prisotnost delavca nepogrešljiva. Iz tega izhaja, da minimalnih pravic iz te klavzule 7 ni mogoče enačiti z dopustom v smislu sodne prakse, navedene v točki 40 te sodbe.

42 Glede na vse navedeno je treba na postavljeni vprašanji odgovoriti, da je treba člena 5 in 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da se ne uporabljata za nacionalno ureditev, s katero delavcem ni omogočeno, da posebne dopuste, določene s to ureditvijo, koristijo na dneve, ko morajo ti delavci delati, če potrebe in obveznosti, zaradi katerih ti posebni dopusti obstajajo, nastanejo med obdobjem tedenskega počitka ali plačanega letnega dopusta iz teh členov.

Stroški

43 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku 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:

Člena 5 in 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da se ne uporabljata za nacionalno ureditev, s katero delavcem ni omogočeno, da posebne dopuste, določene s to ureditvijo, koristijo na dneve, ko morajo ti delavci delati, če potrebe in obveznosti, zaradi katerih ti posebni dopusti obstajajo, nastanejo med obdobjem tedenskega počitka ali plačanega letnega dopusta iz teh členov.

Podpisi