Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 22. septembra 2022*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Zaščita varnosti in zdravja delavcev – Organizacija delovnega časa – Člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah – Direktiva 2003/88/ES – Člen 7(1) – Pravica do plačanega letnega dopusta – Popolna invalidnost oziroma nezmožnost za delo zaradi bolezni v referenčnem obdobju – Nacionalna ureditev, ki določa izgubo pravice do plačanega letnega dopusta ob izteku določenega obdobja – Obveznost delodajalca, da delavcu omogoči uresničevanje njegove pravice do plačanega letnega dopusta“

V združenih zadevah C-518/20 in C-727/20,

katerih predmet sta predloga za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ju je vložilo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija), z odločbama z dne 7. julija 2020, ki sta na Sodišče prispeli 16. oktobra 2020, v postopkih

**XP**

proti

**Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide** (C-518/20)

in

**AR**

proti

**St. Vincenz-Krankenhaus GmbH** (C-727/20),

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi A. Arabadjiev, predsednik senata, I. Ziemele (poročevalka), sodnica, in P. G. Xuereb, sodnik,

generalni pravobranilec: J. Richard de la Tour,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

* Jezik postopka: nemščina.

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za XP J. Rehberg, Rechtsanwalt,

– za AR U Happe, Rechtsanwältin,

– za Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide M. A. J. Strömer, Rechtsanwältin,

– za St. Vincenz-Krankenhaus GmbH N. Gehling,

– za Evropsko komisijo B.-R. Killmann in D. Recchia, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 17. marca 2022

izreka naslednjo

**Sodbo**

1 Predloga za sprejetje predhodne odločbe se nanašata na razlago člena 7(1) 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 sporov, na eni strani, med XP in Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (v nadaljevanju: Fraport) (zadeva C-518/20) ter, na drugi strani, med AR in St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (zadeva C-727/20) glede pravice do plačanega letnega dopusta XP in AR za referenčno leto, v katerem sta bila ta delavec in delavka v položaju popolne invalidnosti in nezmožnosti za delo zaradi bolezni.

## Pravni okvir

### *Pravo Unije*

3 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.“

### *Nemška zakonodaja*

4 Člen 7 Bundesurlaubsgesetz (zvezni zakon o dopustu) z dne 8. januarja 1963 (BGBl. 1963, str. 2) v različici, ki se uporablja za spor o glavni stvari (v nadaljevanju: BUrlG), določa:

„(1) Pri določanju, kdaj se dopust izrabi, 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 za 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 v naslednje koledarsko leto je dopusten samo, če to utemeljujejo nujni operativni razlogi ali razlogi, povezani s posameznim delavcem. V primeru prenosa mora biti dopust odobren in izrabljen v prvih treh mesecih naslednjega koledarskega leta. Vendar se na zahtevo delavca del dopusta, dodeljenega v skladu s členom 5(1)(a), prenese v naslednje koledarsko leto.

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

## Spora o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

### *Zadeva C-518/20*

5 XP je pri družbi Fraport zaposlen od leta 2000 kot voznik za prevoz blaga. Zaradi hude invalidnosti od 1. decembra 2014 – iz naslova popolne, vendar netrajne invalidnosti – prejema pokojnino, ki je bila nazadnje podaljšana do 31. avgusta 2022.

6 XP je proti družbi Fraport vložil tožbo, s katero je predlagal, naj se ugotovi, da ima za leto 2014 pravico do 34 dni plačanega letnega dopusta. Teh dni dopusta naj zaradi svojega zdravstvenega stanja ne bi mogel izkoristiti, ker družba Fraport poleg tega ni izpolnila svoje obveznosti sodelovanja pri odobritvi in izrabi dopusta.

7 Družba Fraport je trdila, da je pravica do plačanega letnega dopusta XP za leto 2014 ugasnila 31. marca 2016, ob koncu obdobja za prenos, določenega v členu 7(3) BUrlG. Delavec, ki iz zdravstvenih razlogov dolgo ne more izrabiti dopusta, naj bi namreč pravico do dopusta izgubil 15 mesecev po poteku referenčnega leta, in to ne glede na to, ali je delodajalec izpolnil svoje obveznosti sodelovanja, da bi temu delavcu omogočil izrabo tega dopusta.

8 Ker sta sodišči na prvi in drugi stopnji zahtevke XP zavrnili, je ta vložil revizijo pri Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija).

9 To sodišče se sprašuje, ali je pravilo iz člena 7 BUrlG, v skladu s katerim je neizrabljen dopust mogoče šteti za izgubljen v primeru dolgotrajne nezmožnosti za delo iz zdravstvenih razlogov, čeprav delodajalec delavcu dejansko ni omogočil uresničevanja njegove pravice do dopusta v obdobju dela pred nastopom njegove popolne invalidnosti, združljivo s členom 7 Direktive 2003/88.

10 Predložitveno sodišče opozarja, da je po sodbi z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), člen 7 BUrlG razlagalo na način, ki je skladen s členom 7 Direktive 2003/88, v delu, v katerem je presodilo, da pravica do minimalnega plačanega letnega dopusta ob koncu referenčnega obdobja ali obdobja za prenos ugasne le, če je delodajalec delavcu pred tem omogočil uresničevanje njegove pravice do letnega dopusta in če delavec kljub temu tega dopusta prostovoljno ni koristil.

11 Poleg tega predložitveno sodišče na podlagi sodb z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18), in z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), navaja, da je presodilo, da se pravica do plačanega letnega dopusta na podlagi člena 7(3) BUrlG ne izgubi, če je delavec do konca referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos zaradi bolezni nezmožen za delo. Vendar pa pravica do tega dopusta ugasne 15 mesecev po koncu referenčnega leta v primeru trajajoče nezmožnosti za delo.

12 Predložitveno sodišče se še ni izreklo glede vprašanja, ali pravica do plačanega letnega dopusta delavca s popolno invalidnostjo ugasne petnajst mesecev po referenčnem letu, če ta nezmožnost traja.

13 V skladu s prvo mogočo razlago bi bila taka ugasnitev zaradi svoje izjemne narave izključena, kadar delodajalec ni izpolnil svoje obveznosti, da delavcu omogoči uresničevanje njegove pravice do dopusta. Ta obveznost bi namreč ohranila svojo vlogo tudi, kadar je delavec nezmožen za delo, saj trajanja bolezni ni mogoče poznati vnaprej. Vsako dejanje ali opustitev delodajalca, ki lahko delavca odvrne od tega, da bi izrabil plačani letni dopust, bi bila nezdružljiva z namenom te pravice (sodba z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točka 42). Če bi delodajalec pravočasno izpolnil svojo obveznost, bi lahko delavec izrabil letni dopust pred nastopom svoje popolne invalidnosti.

14 V skladu z drugo razlago, če je zaradi popolne invalidnosti v referenčnem obdobju in obdobju za prenos objektivno nemogoče, da delodajalec delavcu omogoči uresničevanje njegove pravice do plačanega letnega dopusta, bi se lahko štelo, da se delodajalec lahko sklicuje na ugasnitev pravice do dopusta, tudi če ni izpolnil svoje obveznosti, da delavcu omogoči uresničevanje njegove pravice. V takem položaju plačani letni dopust ne bi imel pozitivnega učinka za delavca kot čas počitka, kar bi v primeru dolgotrajne bolezni upravičevalo obdobje za prenos, omejeno na petnajst mesecev, po poteku katerega pravica do plačanega letnega dopusta ugasne (sodba z dne 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, točki 43 in 44).

15 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] in člen 31(2) [Listine] nasprotujeta razlagi nacionalne določbe, kot je člen 7(3) [BUrlG], v skladu s katero doslej neizrabljena pravica do plačanega letnega dopusta delavca, pri katerem med referenčnim letom, v katerem je pridobil pravico do letnega dopusta, iz zdravstvenih razlogov (invalidnost) nastopi popolna nezmožnost za delo, ki pa bi, vsaj deloma, dopust lahko izrabil pred začetkom svoje invalidnosti v referenčnem letu –

v primeru nezmožnosti za delo, ki še vedno traja neprekinjeno 15 mesecev po poteku referenčnega leta – ugasne tudi takrat, kadar delodajalec delavcu dejansko ni z ustreznim pozivom in opozorili v zvezi s tem omogočil izrabe pravice do letnega dopusta?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen:

   Ali je pod temi pogoji v primeru nadaljnjega obstoja popolne invalidnosti ugasnitev izključena tudi pozneje?“

***Zadeva C-727/20***

16 AR, ki je zaposlena v bolnišnici St. Vincenz-Krankenhaus, je nezmožna za delo, odkar je leta 2017 zbolela.

17 AR ni izrabila vseh dni plačanega letnega dopusta, do katerih je bila upravičena za leto 2017. Njen delodajalec je ni pozval k izrabi dopusta niti je ni obvestil, da lahko dopust, ki se ne izkoristi, ob koncu koledarskega leta ali obdobja za prenos, kot je določeno v členu 7(3) BUrlG, propade. AR je pri delovnem sodišču vložila tožbo, s katero je predlagala, naj se ugotovi, da ima 14 dni plačanega dopusta za leto 2017. Trdi, da njena pravica do plačanega letnega dopusta zaradi njene nezmožnosti za delo, ki še traja, ni ugasnila 31. marca 2019, saj je njen delodajalec ni pravočasno obvestil o tveganju, da dopust lahko propade.

18 Bolnišnica St. Vincenz-Krankenhaus je trdila, da je v skladu s členom 7(3) BUrlG pravica do plačanega letnega dopusta AR za leto 2017 ugasnila 31. marca 2019.

19 Ker sta prvostopenjsko in drugostopenjsko sodišče zahtevo AR zavrnili, je ta pri Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) vložila revizijo.

20 Predložitveno sodišče je podalo obrazložitev, podobno obrazložitvi v okviru zadeve C-518/20, ki je povzeta v točkah od 9 do 14 te sodbe, v zvezi z razlogi, iz katerih so bila postavljena vprašanja o razlagi člena 7 Direktive 2003/88 in člena 31(2) Listine.

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] in člen 31(2) [Listine] nasprotujeta razlagi nacionalne določbe, kot je člen 7(3) [BUrlG], v skladu s katero neizkoriščena pravica do plačanega letnega dopusta delavca, ki je med referenčnim letom, v katerem je pridobil pravico do letnega dopusta, zaradi bolezni postal nezmožen za delo, ki pa bi dopust v tem letu, vsaj deloma, lahko izrabil še pred začetkom svoje bolezni, ugasne v primeru nezmožnosti za delo, ki še vedno traja neprekinjeno 15 mesecev po izteku referenčnega leta, v katerem je pridobil pravico do letnega dopusta, tudi če delodajalec delavcu z ustreznim pozivom in opozorili dejansko ni omogočil izrabe te pravice?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen:

   Ali pravica do plačanega letnega dopusta pod temi pogoji v primeru nezmožnosti za delo, ki še vedno traja, tudi pozneje ne more ugasniti?“

## Postopek pred Sodiščem

22 Zadevi C-518/20 in C-727/20 sta bili s sklepom Sodišča z dne 30. novembra 2021 zaradi svoje povezanosti združeni za namene ustnega postopka in izdaje sodbe.

## Vprašanja za predhodno odločanje

23 Predložitveno sodišče z vprašanjema, postavljenima v vsaki od zadev C-518/20 in C-727/20, ki ju je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7 Direktive 2003/88 in člen 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni ureditvi, na podlagi katere pravica do plačanega letnega dopusta delavca, ki je bila pridobljena iz naslova referenčnega obdobja, v katerem je prišlo do popolne invalidnosti ali nezmožnosti za delo zaradi bolezni, ki od takrat še vedno traja, lahko ugasne, bodisi po izteku obdobja za prenos, ki ga dovoljuje nacionalno pravo, ali pa pozneje, čeprav delodajalec delavcu ni pravočasno omogočil uresničevanja te pravice.

24 Na prvem mestu je treba opozoriti, da ima vsak delavec, kot je razvidno iz samega besedila člena 7(1) Direktive 2003/88, pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov. To pravico do plačanega letnega dopusta je treba šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, ki ga pristojni nacionalni organi lahko izvajajo samo v mejah, izrecno navedenih v Direktivi 2003/88 (sodba z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točka 19 in navedena sodna praksa).

25 Poleg tega je treba opozoriti, da pravica do plačanega letnega dopusta kot načelo socialnega prava Unije ni le posebej pomembna, ampak je tudi izrecno določena v členu 31(2) Listine, ki ji člen 6(1) PEU priznava enako pravno veljavnost, kot jo imata Pogodbi (sodba z dne 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, točka 37).

26 Tako člen 7(1) Direktive 2003/88 odraža in konkretizira temeljno pravico do plačanega letnega dopusta, določeno v členu 31(2) Listine. Medtem ko namreč zadnjenavedena določba zagotavlja pravico vsakega delavca do obdobja plačanega letnega dopusta, se s prvonavedeno določbo to načelo izvaja s tem, da se določi trajanje navedenega obdobja (sodba z dne 13. januarja 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, točka 25).

27 Na drugem mestu je treba spomniti, da ima v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča pravica do letnega dopusta dvojni namen, in sicer omogočiti delavcu, na eni strani, da se spočije od opravljanja nalog, ki jih ima v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi, in na drugi strani, da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo (sodbi z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 25, in z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 57 in navedena sodna praksa).

28 Ta namen, ki pravico do plačanega letnega dopusta razlikuje od drugih vrst dopusta, katerih namen je drugačen, temelji na predpostavki, da je delavec v referenčnem obdobju dejansko delal. Cilj, da se delavcu omogoči, da se spočije, namreč predpostavlja, da je ta delavec opravljal dejavnost, ki – za zagotovitev varnosti in zdravja delavca, ki ju določa Direktiva 2003/88 – upravičuje obdobje počitka, sprostitve in razvedrila. Zato je treba pravice do plačanega letnega dopusta načeloma izračunati na podlagi obdobij dejanskega dela, dopolnjenih v skladu s pogodbo o zaposlitvi (sodba z dne 4. oktobra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, točka 28 in navedena sodna praksa).

29 Vendar pa v nekaterih primerih, v katerih delavec ni zmožen opravljati svojih nalog, država članica pravice do plačanega letnega dopusta ne more pogojevati s tem, da je delavec dejansko delal. To med drugim velja za delavce, ki so z dela v referenčnem obdobju odsotni zaradi bolniškega dopusta. Kot je razvidno iz sodne prakse Sodišča, so namreč ti delavci glede pravice do plačanega letnega dopusta izenačeni s tistimi, ki so v tem obdobju dejansko delali (sodba z dne 9. decembra 2021, Staatssecretaris van Financiën (Plačilo med plačanim letnim dopustom), C-217/20, EU:C:2018:987, točki 29 in 30 ter navedena sodna praksa).

30 Sodišče je v zvezi s tem ugotovilo, da je obstoj nezmožnosti za delo zaradi bolezni načeloma nepredvidljiv in neodvisen od volje delavca. Odsotnosti zaradi bolezni je namreč treba šteti za odsotnosti z dela iz razlogov, ki niso odvisni od volje zadevnega delavca, ki jih je treba vračunati v obdobje dela (glej v tem smislu sodbo z dne 9. decembra 2021, Staatssecretaris van Financiën (Plačilo med plačanim letnim dopustom), C-217/20, EU:C:2018:987, točka 31 in navedena sodna praksa).

31 V tem okviru je Sodišče razsodilo, da je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam ali praksam, ki določajo, da pravica do plačanega letnega dopusta ugasne ob koncu referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, ki je določeno z nacionalno zakonodajo, če je bil delavec na bolniškem dopustu v celotnem referenčnem obdobju ali delu tega obdobja in zato dejansko ni mogel uresničevati navedene pravice (sodba z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, točka 24 in navedena sodna praksa).

32 V skladu z navedeno sodno prakso je zato izključeno, da se pravica delavca do minimalnega plačanega letnega dopusta, ki jo zagotavlja pravo Unije, zmanjša v položaju, za katerega je značilno, da delavec zaradi bolezni v referenčnem obdobju ni mogel izpolniti delovne obveznosti (glej v tem smislu sodbo z dne 9. decembra 2021, Staatssecretaris van Financiën (Plačilo med plačanim letnim dopustom), C-217/20, EU:C:2018:987, točka 32 in navedena sodna praksa).

33 Tretjič, spomniti je treba, da je mogoče temeljno pravico do plačanega letnega dopusta iz člena 31(2) Listine omejiti le ob spoštovanju strogih pogojev iz člena 52(1) te listine in zlasti bistvene vsebine navedene pravice.

34 Tako je Sodišče v posebnih okoliščinah zadevnih delavcev, ki zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni niso mogli uresničevati pravice do plačanega letnega dopusta, presodilo, da bi bil delavec, ki več zaporednih referenčnih obdobij ni zmožen za delo, sicer upravičen do neomejenega kopičenja vseh pravic do plačanega letnega dopusta, ki bi jih pridobil med obdobjem svoje odsotnosti z dela, vendar pa tako neomejeno kopičenje ne bi več ustrezalo samemu namenu pravice do plačanega letnega dopusta (sodba z dne 29. novembra 2017, King, C- 214/16, EU:C:2017:914, točki 53 in 54 ter navedena sodna praksa).

35 Sodišče je že priznalo obstoj „posebnih okoliščin“, ki za izognitev negativnim posledicam neomejenega kopičenja pravic do plačanega letnega dopusta, pridobljenih v obdobju dolgotrajne odsotnosti z dela zaradi bolezni, upravičujejo odstopanje od načela, da te pravice do plačanega letnega dopusta ne morejo ugasniti. Tako odstopanje temelji na samem namenu pravice do plačanega letnega dopusta in na potrebi, da se delodajalec zavaruje pred nevarnostjo prevelikega kopičenja obdobij odsotnosti delavca in težavami, ki bi jih te odsotnosti lahko pomenile za organizacijo dela (sodba z dne 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, točki 34 in 39).

36 Zato je Sodišče v posebnih okoliščinah, v katerih je delavec, ki je več zaporednih referenčnih obdobij nezmožen za delo – pri čemer ni upoštevalo le varstva delavca, ki se želi zagotoviti z Direktivo 2003/88, ampak tudi varstvo delodajalca, ki je soočen z nevarnostjo prevelikega kopičenja obdobij odsotnosti delavca in težavami, ki bi jih te odsotnosti lahko pomenile za organizacijo dela – razsodilo, da je treba člen 7 te direktive razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, s katerimi je kopičenje pravic delavca, ki je več zaporednih referenčnih obdobij nezmožen za delo, do plačanega letnega dopusta omejeno s petnajstmesečnim obdobjem za prenos, po poteku katerega pravica do takega dopusta ugasne (sodbi z dne 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, točki 29 in 30, in z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 55).

37 Zato je treba – s pridržkom preverjanj, ki jih mora opraviti predložitveno sodišče – preučiti, ali so okoliščine, kakršne so te v sporih o glavni stvari, „posebne“ v smislu sodne prakse, navedene v prejšnji točki, tako da bi upravičevale odstopanje od pravice, določene v členu 7 Direktive 2003/88 in členu 31(2) Listine, ki jo je Sodišče razlagalo tako, da ta pravica ne more ugasniti z iztekom referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, določenega z nacionalnim pravom, če delavec svojega dopusta ni mogel izrabiti.

38 V obravnavanem primeru je treba ugotoviti, ali lahko delodajalca iz postopka v glavni stvari zahtevata uporabo časovne omejitve pravice do plačanega letnega dopusta, ki jo je delavec pridobil v referenčnem obdobju, v katerem je dejansko delal, preden je bil v položaju popolne invalidnosti ali nezmožnosti za delo, ki izhaja iz sodne prakse, navedene v točkah od 34 do 36 te sodbe.

39 Sodišče je že razsodilo, da samodejna izguba pravice do plačanega letnega dopusta, za katero ni treba prej preveriti, ali je delavec dejansko imel možnost uveljaviti to pravico, ni v skladu z omejitvami, navedenimi v točki 33 te sodbe, ki jih morajo države članice pri določitvi podrobnih pravil za uveljavljanje te pravice obvezno upoštevati (glej v tem smislu sodbo z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točka 40).

40 Opozoriti je treba, da mora delodajalec zagotoviti, da ima delavec možnost uresničiti pravico do plačanega letnega dopusta (glej v tem smislu sodbi z dne 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, točka 51 in navedena sodna praksa, in z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točka 44 in navedena sodna praksa). V zvezi s tem mora – drugače kot v položaju kopičenja pravic do plačanega letnega dopusta delavca, ki navedenega dopusta ne more izrabiti zaradi bolezni – delodajalec, ki delavcu ne omogoči uresničevanja njegove pravice do plačanega letnega dopusta, za to nositi posledice (sodba z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 77 in navedena sodna praksa).

41 Zato države članice ne morejo odstopati od pravice iz člena 7 Direktive 2003/88 in člena 31(2) Listine, v skladu s katero pridobljena pravica do plačanega letnega dopusta ne more ugasniti z iztekom referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, določenega z nacionalnim pravom, če delavec svojega dopusta ni mogel izrabiti (glej v tem smislu sodbo z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točka 54 in navedena sodna praksa).

42 Kot je mogoče izpeljati iz točke 65 sklepnih predlogov generalnega pravobranilca, mora nacionalno sodišče preveriti, ali je delodajalec pravočasno izpolnil svoje obveznosti pozivanja in opozarjanja v zvezi z izrabo plačanega letnega dopusta.

43 Poleg tega je treba ugotoviti, da zadevna delavec in delavka v sporih o glavni stvari uveljavljata zgolj pravice do plačanega letnega dopusta, ki so bile pridobljene v referenčnem obdobju, v katerem sta del obdobja delala, preostali del pa bila v položaju popolne invalidnosti oziroma nezmožnosti za delo zaradi bolezni.

44 Kot je navedel generalni pravobranilec v točki 52 sklepnih predlogov, v okoliščinah, kot so te v sporih o glavni stvari, ne obstaja tveganje negativnih posledic neomejenega kopičenja pravic do plačanega letnega dopusta. Zato se varstvo interesov delodajalca, kot je navedeno v točkah 35 in 36 te sodbe, ne zdi nujno potrebno in zato ne more *a priori* upravičiti odstopanja od pravice delavca do plačanega letnega dopusta.

45 Čeprav časovna omejitev, ki jo je Sodišče priznalo v sodbi z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), delavcem brez dvoma preprečuje, da bi zahtevali ohranitev vseh pravic do plačanega letnega dopusta, pridobljenih med njihovo dolgotrajno odsotnostjo z dela za več zaporednih referenčnih obdobij, pa taka omejitev ne bi smela veljati za pravico do plačanega letnega dopusta, pridobljeno v referenčnem obdobju, v katerem je delavec dejansko delal, preden je bil v položaju popolne invalidnosti ali nezmožnosti za delo, ne da bi se preučilo vprašanje, ali je delodajalec delavcu pravočasno omogočil uresničevanje te pravice, saj bi tak položaj pomenil, da bi se pravici, ki je določena v členu 31(2) Listine in konkretizirana s členom 7 Direktive 2003/88, odvzela vsebina.

46 Glede na zgornje preudarke je treba na vprašanji, postavljeni v zadevah C-518/20 in C-727/20, odgovoriti, da je treba člen 7 Direktive 2003/88 in člen 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni ureditvi, na podlagi katere pravica do plačanega letnega dopusta delavca, ki je bila pridobljena iz naslova referenčnega obdobja, v katerem je ta delavec dejansko delal, preden je bil v položaju popolne invalidnosti ali nezmožnosti za delo zaradi bolezni, ki od takrat še vedno traja, lahko ugasne, bodisi po izteku obdobja za prenos, ki ga dovoljuje nacionalno pravo, ali pa pozneje, čeprav delodajalec delavcu ni pravočasno omogočil uresničevanja te pravice.

## Stroški

47 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 (prvi senat) razsodilo:

**Člen 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa in člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah**

**je treba razlagati tako, da**

**nasprotujeta nacionalni ureditvi, na podlagi katere pravica do plačanega letnega dopusta delavca, ki je bila pridobljena iz naslova referenčnega obdobja, v katerem je ta delavec**

**dejansko delal, preden je bil v položaju popolne invalidnosti ali nezmožnosti za delo zaradi bolezni, ki od takrat še vedno traja, lahko ugasne, bodisi po izteku obdobja za prenos, ki ga dovoljuje nacionalno pravo, ali pa pozneje, čeprav delodajalec delavcu ni pravočasno omogočil uresničevanja te pravice.**

Podpisi