SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 10. septembra 2009 *

V zadevi C-277/08,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Španija) z odločbo z dne 17. junija 2008, ki je prispela na Sodišče 26. junija 2008, v postopku

Francisco Vicente Pereda

proti

Madrid Movilidad SA,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi P. Jann, predsednik senata, M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits (poročevalec) in J.-J. Kasel, sodniki,

* Jezik postopka: španščina.

generalna pravobranilka: V. Trstenjak,
sodna tajnica: M. Ferreira, glavna administratorka,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za F. Vicenta Peredo E. Dominguez Tejeda, odvetnica,

– za špansko vlado B. Plaza Cruz, zastopnica,

– za Komisijo Evropskih skupnosti I. Martínez del Peral in M. van Beek, zastopnika,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalne pravobranilke, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša 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 L 299, str. 9).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med F. Vicentom Peredo in njegovim delodajalcem, družbo Madrid Movilidad SA, zaradi prošnje F. Vicenta Perede za izrabo letnega dopusta zunaj obdobja, ki je bilo določeno z letnim načrtom dopustov v podjetju in med katerim je bil odsoten z dela zaradi bolezni.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

3 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 […]

[…]“

4 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."

5 Člen 17 Direktive 2003/88 določa, da lahko države članice odstopajo od nekaterih določb te direktive. Člen 7 navedene direktive ne spada med določbe, od katerih navedena direktiva dopušča odstopanje.

6 Direktiva 2003/88 je v skladu s členom 28 začela veljati 2. avgusta 2004. Kodificirala in razveljavila je Direktivo Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL L 307, str. 18).

Nacionalna ureditev

7 Pravice in obveznosti delavcev v okviru delovnega razmerja so v španskem pravu urejene z zakonom o delovnih razmerjih (Ley del Estatuto de los Trabajadores), katerega spremenjeno besedilo je bilo potrjeno s kraljevo zakonsko uredbo 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995) z dne 24. marca 1995 (BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654) in kakor je bil spremenjen s temeljnim zakonom 3/2007 za dejansko enakost med moškimi in ženskami (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) z dne 22. marca 2007 (BOE št. 71 z dne 23. marca 2007, str. 12611; v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih).

8 Člen 38 zakona o delovnih razmerjih 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, določijo delodajalec in delavci sporazumno ter v skladu z morebitnimi določbami kolektivne pogodbe v zvezi z letnim načrtom dopustov.

Ob nesoglasju med strankama datume za izrabo dopusta določi pristojno sodišče, zoper odločitev katerega pritožba ni mogoča. Odloči se v skrajšanem in prednostnem postopku.

3. Vsako podjetje določi letni načrt dopustov. Delavec se mora seznaniti z datumi svojega dopusta vsaj dva meseca pred začetkom dopusta.

Če dopust, določen v načrtu dopustov v podjetju iz prejšnjega pododstavka, sovpada z obdobjem začasne nezmožnosti za delo zaradi nosečnosti, poroda ali dojenja ali z obdobjem suspenza pogodbe o zaposlitvi, določenem v členu 48(4) tega zakona, imajo delavci pravico dopust izrabiti v obdobju, ki ni obdobje, ko so začasno nezmožni za delo, ali obdobje dopusta, ki jim je bilo določeno na podlagi zgoraj navedene določbe, ali po izteku obdobja suspenza, čeprav se je koledarsko leto, na katero se nanaša, izteklo."

9 Člen 17 kolektivne pogodbe družbe Madrid Movilidad SA (BOCM z dne 18. oktobra 2006, v nadaljevanju: kolektivna pogodba) določa:

„17.1. Trajanje

Plačani letni dopust, ki ga ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, znaša dvaindvajset delovnih dni (od ponedeljka do petka) ali ustrezen del, če se delo ne izvaja celo leto. Ta dopust se ne more prišteti dnem odsotnosti iz osebnih razlogov.

Enako razmerje velja za delavca, ki iz kakršnegakoli razloga preneha delo med letom, pri čemer se dnevi prištejejo obdobju morebiti izrabljenega dopusta ali se od njega odštejejo ob ustreznem poračunu.

17.2. Izraba letnega dopusta

Letni dopust je treba izrabiti med 1. januarjem in 31. decembrom, pri čemer je treba enajst delovnih dni dopusta izrabiti med 1. julijem in 15. septembrom, če je v tem obdobju vsaj 50 % zaposlenih na delu.

Dopust med 1. januarjem in 30. junijem ter med 15. septembrom in 31. decembrom osebe, ki so za dopust zaprosile en mesec vnaprej, izrabijo poljubno, pri čemer ga lahko izrabi največ 10 % oseb iz iste poklicne skupine.

17.3. Svet delavcev v prvih treh mesecih leta predstavi podjetju poimenski predlog različnih izmen dopusta, tako da ustreza potrebam opravljanja dela.

17.4. Delavci iz iste poklicne skupine lahko med sabo zamenjajo predlagano obdobje dopusta, tudi če spadajo v drugo delovno skupino ali oddelek, če vodstvo podjetja odobri to zamenjavo. Praviloma so dovoljene vse zamenjave, ki ne vplivajo na določene odstotke in zato tudi ne na delovanje podjetja.

17.5. Ko je podjetje odobrilo te izmene, se dva meseca, preden lahko izrabijo dopust, o njih obvestijo delavci in zamenjave se lahko opravijo do 45 dni pred dopustom. Vendar če je to upravičeno nujno, lahko paritetna komisija prouči, ali se zamenjave odobrijo, tudi če navedeni roki niso upoštevani.“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

10 F. Vicente Pereda, tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, dela kot poklicni šofer za družbo Madrid Movilidad SA, katere dejavnost je odstranjevanje napačno parkiranih avtomobilov na javnih površinah in pobiranje ustreznih glob ter parkirnin.

11 Na podlagi načrta letnih dopustov zaposlenih v tem podjetju za leto 2007, ki je bil določen v skladu s kolektivno pogodbo za leta od 2006 do 2009 in predlogom sveta delavcev, je bilo za F. Vicenta Peredo določeno obdobje dopusta od 16. julija do 14. avgusta 2007.

12 Zaradi nesreče pri delu 3. julija 2007 je bil F. Vicente Pereda do 13. avgusta 2007 nezmožen za delo, tako da je bilo obdobje letnega dopusta, ki ga je izrabil za leto 2007, ne da bi bil sočasno odsoten z dela zaradi bolezni, omejeno na 14. in 15. avgust 2007.

13 Delodajalca je 19. septembra 2007 zaprosil za odobritev novega obdobja plačanega letnega dopusta za leto 2007, in sicer od 15. novembra do 15. decembra 2007, saj je bil med obdobjem letnega dopusta, ki je bilo zanj prvotno določeno, odsoten z dela zaradi bolezni.

14 Družba Madrid Movilidad SA je to prošnjo brez obrazložitve zavrnila.

15 Tožeča stranka iz postopka v glavni stvari je vložila tožbo pri Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid. To sodišče se sprašuje, ali odločba tožene stranke iz postopka v glavni stvari temelji na napačni razlagi člena 7(1) Direktive 2003/88, po kateri se ne upošteva pojem plačanega letnega dopusta, kot izhaja iz prava Skupnosti.

16 V teh okoliščinah je Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba člen 7(1) Direktive 2003/88/ES razlagati tako, da ima zadevni delavec – kadar obdobje dopusta, določeno v skladu z letnim načrtom dopustov v podjetju, sovpada z obdobjem začasne nezmožnosti za delo zaradi nesreče pri delu, ki se je zgodila pred začetkom dopusta – ko se vrne na delo, pravico izrabiti dopust v obdobju, ki ni prvotno določeno obdobje, ne glede na to, ali se je koledarsko leto, na katero se nanaša, izteklo?“

Vprašanje za predhodno odločanje

17 Predložitveno sodišče z vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam ali kolektivnim pogodbam, v katerih je določeno, da delavec, ki je odsoten z dela zaradi bolezni med obdobjem letnega dopusta, določenega z načrtom dopustov v podjetju, v katerem je zaposlen, ko se vrne na delo, nima pravice do izrabe letnega dopusta v drugem obdobju, kot je bilo prvotno določeno, oziroma če to možnost ima, da je ne more izkoristiti zunaj ustreznega referenčnega obdobja.

18 Najprej je treba opozoriti, da – kot je razvidno iz besedila člena 7(1) Direktive 2003/88, od katerega v skladu s to direktivo ni mogoče odstopiti – ima vsak delavec pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov. To pravico do plačanega letnega dopusta je treba šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Skupnosti, ki ga lahko pristojni nacionalni organi izvajajo samo v mejah, izrecno navedenih v Direktivi 2003/88 (glej v tem smislu v zvezi z Direktivo 93/104 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, ter 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).

19 V zvezi s tem je Sodišče že presodilo, 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, vendar le, če je imel delavec, čigar pravica do plačanega letnega dopusta je izgubljena, dejansko možnost izvršiti to pravico. Tako pravica do plačanega letnega dopusta ne ugasne ob koncu referenčnega obdobja, ki je določen z nacionalno zakonodajo, če je bil delavec odsoten z dela zaradi bolezni celotno referenčno obdobje ali del tega obdobja in dejansko ni imel možnosti izvršiti navedene pravice (glej sodbo z dne 20. januarja 2009 v združenih zadevah Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in 520/06, ZOdl., str. I-179, točki 43 in 55).

20 Delavec mora namreč imeti možnost izkoristiti dejanski počitek, da bi učinkovito zaščitil svojo varnost in zdravje, saj člen 7(2) Direktive 2003/88 možnost, da se plačani letni dopust nadomesti z denarnim nadomestilom, dopušča le ob prenehanju delovnega razmerja (glej v tem smislu v zvezi z Direktivo 93/104 zgoraj navedeni sodbi BECTU, točka 44, in Merino Gómez, točka 30).

21 Poleg tega ni sporno, da je namen pravice do plačanega letnega dopusta delavcu omogočiti, da se spočije in da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo. V tem se razlikuje namen letnega dopusta od namena odsotnosti z dela zaradi bolezni. Ta se delavcu odobri, da bi lahko ozdravel (glej zgoraj navedeno sodbo Schultz-Hoff in drugi, točka 25).

22 Iz predhodnih navedb in zlasti iz navedenega namena pravice do plačanega letnega dopusta je razvidno, da ima delavec, ki je med predhodno določenim obdobjem letnega dopusta odsoten z dela zaradi bolezni, pravico – na svojo prošnjo, in da bi dejansko izkoristil letni dopust – izrabiti ta dopust v obdobju, ki ne sovpada z obdobjem odsotnosti z dela zaradi bolezni. Za določitev tega novega obdobja letnega dopusta, ki ustreza času sovpadanja prvotno določenega obdobja letnega dopusta in odsotnosti z dela zaradi bolezni, se uporabijo pravila in postopki nacionalnega prava, ki veljajo za določitev dopustov delavcev, pri čemer se upoštevajo različni konkretni interesi, zlasti nujni razlogi v zvezi z interesi podjetja.

23 Če taki interesi nasprotujejo ugoditvi prošnji delavca za novo obdobje letnega dopusta, mora delodajalec odobriti delavcu drugo obdobje letnega dopusta, ki ga delavec predlaga in ki je združljivo z navedenimi interesi, ne da bi se vnaprej izključila možnost, da je navedeno obdobje zunaj referenčnega obdobja za zadevni letni dopust.

24 Čeprav se namreč – kot izhaja iz sodne prakse Sodišča – 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 (glej sodbo z dne 6. aprila 2006 v zadevi Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, ZOdl., str. I-3423, točka 30, ter zgoraj navedeno sodbo Schultz-Hoff in drugi, točka 30).

25 Zato je treba navesti, da čeprav Direktiva 2003/88 ne nasprotuje niti nacionalnim določbam niti praksi, ki delavcu, ki je odsoten z dela zaradi bolezni, dopuščajo, da v tem obdobju izrabi plačan letni dopust (zgoraj navedena sodba Schultz-Hoff in drugi, točka 31), pa iz točke 22 te sodbe izhaja, da če delavec ne želi izrabiti letnega dopusta med tem obdobjem odsotnosti z dela zaradi bolezni, mu mora delodajalec odobriti letni dopust v drugem obdobju.

26 Glede na navedeno je treba na postavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam ali kolektivnim pogodbam, ki določajo, da delavec, ki je odsoten z dela zaradi bolezni med obdobjem letnega dopusta, določenega z načrtom dopustov v podjetju, v katerem je zaposlen, ko se vrne na delo, nima pravice do izrabe letnega dopusta v drugem obdobju, kot je bilo prvotno določeno, oziroma če to možnost ima, da je ne more izkoristiti zunaj ustreznega referenčnega obdobja.

Stroški

27 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 (prvi 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 nasprotuje nacionalnim določbam ali kolektivnim pogodbam, v katerih je določeno, da delavec, ki je odsoten z dela zaradi bolezni med obdobjem letnega dopusta, določenega z načrtom dopustov v podjetju, v katerem je zaposlen, ko se vrne na delo, nima pravice do izrabe letnega dopusta v drugem obdobju, kot je bilo prvotno določeno, oziroma če to možnost ima, da je ne more izkoristiti zunaj ustreznega referenčnega obdobja.

Podpisi