Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (šesti senat)

z dne 27. aprila 2023 *

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 2003/88/ES – Člen 7(1) – Člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah – Pravica do plačanega letnega dopusta – Ugasnitev te pravice – Sistem postopne upokojitve – Dnevi letnega dopusta, ki so bili pridobljeni v dobi dela, opravljeni na podlagi tega sistema, vendar še niso bili izrabljeni – Nezmožnost za delo“

V zadevi C-192/22,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) z odločbo z dne 12. oktobra 2021, ki je na Sodišče prispela 11. marca 2022, v postopku

FI

proti

Bayerische Motoren Werke AG,

SODIŠČE (šesti senat),

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

generalni pravobranilec: P. Pikamäe,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za FI A. Köhl, Rechtsanwältin,

– za Bayerische Motoren Werke AG A. Nowak, Rechtsanwalt,

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

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

* 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) in člena 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med FI in družbo Bayerische Motoren Werke AG glede denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust, za katero FI trdi, da je do njega upravičen.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 V uvodnih izjavah 4 in 5 Direktive 2003/88 je navedeno:

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

(5) Vsi delavci morajo imeti ustrezen počitek. […]“

4 Člen 7 te direktive, 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 letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.“

Nemško pravo

5 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, naslovljen „Datum letnega dopusta, prenos letnega dopusta in denarno nadomestilo za neizrabljen letni dopust“, določa:

„(1) Pri določanju, kdaj se dopust izrabi, se upoštevajo želje delavca, razen če bi se s takim upoštevanjem 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.

[…]

(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 na strani delavca. V primeru prenosa mora biti dopust odobren in izrabljen v prvih treh mesecih naslednjega koledarskega leta. Vendar se del dopusta, pridobljen na podlagi člena 5(1)(a), na zahtevo delavca prenese na naslednje koledarsko leto. […]

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

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

6 FI je bil od leta 1986 do 30. septembra 2019 zaposlen pri družbi Bayerische Motoren Werke. Od 1. oktobra 2019 je upokojen.

7 Konec leta 2012 sta se FI in družba Bayerische Motoren Werke v okviru sistema postopne upokojitve dogovorila, da se delovno razmerje spremeni v delovno razmerje s krajšim delovnim časom v okviru sistema postopne upokojitve. V teh okoliščinah je bilo predvideno, da bo FI delal od 1. februarja 2013 do 31. maja 2016 in da bo v obdobju od 1. junija 2016 do 30. septembra 2019 delovne obveznosti oproščen.

8 FI je od 4. do 25. maja 2016 vzel dopust, da bi izrabil preostanek dopusta za leto 2016. Vendar ker je v tem obdobju zbolel, ni mogel izrabiti dveh dni in dveh tretjin dneva dopusta pred koncem maja 2016.

9 FI je leta 2019 pri Arbeitsgericht (delovno sodišče, Nemčija) vložil tožbo proti družbi Bayerische Motoren Werke, da bi prejel denarno nadomestilo za neizrabljen letni dopust, pri čemer je v zvezi s tem trdil, da teh dni dopusta ni mogel izrabiti zaradi bolezni.

10 Arbeitsgericht (delovno sodišče) je to tožbo zavrnilo z obrazložitvijo, da je, kot je trdila družba Bayerische Motoren Werke, pravica do letnega dopusta za leto 2016 potekla 31. marca 2017 ob polnoči. Po presoji tega sodišča dejstvo, da družba Bayerische Motoren Werke FI ni obvestila, da mora svoj dopust izrabiti, ni upoštevno, saj FI tega ni mogel storiti glede na to, da je bil od 1. junija 2016 do prenehanja delovnega razmerja 30. septembra 2019 oproščen dela.

11 FI je zoper sodbo Arbeitsgericht (delovno sodišče) vložil pritožbo pri Landesarbeitsgericht (deželno delovno sodišče, Nemčija), s katero ni uspel. Zato je pri predložitvenem sodišču, Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija), vložil revizijo.

12 Navedeno sodišče dvomi o uporabi nacionalne določbe, v obravnavanem primeru člena 7(3) zveznega zakona o dopustu v različici, ki se uporablja za spor o glavni stvari, ki po presoji tega sodišča določa ugasnitev pravice do neizrabljenega letnega dopusta po poteku določenega roka, kadar delavec zaradi oprostitve delovne obveznosti svojih dni dopusta ne more izrabiti. Predložitveno sodišče želi zlasti ugotoviti, v kolikšni meri je delodajalec zadevnemu delavcu dejansko omogočil izvrševanje njegove pravice do dopusta.

13 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] ali člen 31(2) [Listine] nasprotujeta razlagi nacionalne določbe, kot je člen 7(3) [zveznega zakona o dopustu], v skladu s katero pravica delavca do plačanega letnega dopusta, ki jo je delavec pridobil v dobi dela pri zaposlitvi s krajšim delovnim časom zaradi postopne upokojitve in ki je še ni uveljavil, v dobi oprostitve delovne obveznosti ob izteku leta, v katerem je pridobil pravico do letnega dopusta, ali pozneje ugasne?

2. Če bo Sodišče na prvo vprašanje odgovorilo nikalno: ali člen 7 Direktive [2003/88] ali člen 31(2) [Listine] nasprotujeta razlagi nacionalne določbe, kot je člen 7(3) [zveznega zakona o dopustu], v skladu s katero pravica do plačanega letnega dopusta, ki je delavec, zaposlen s krajšim delovnim časom zaradi postopnega upokojevanja, ki v letu, v katerem je pridobil pravico do letnega dopusta, zaključi dobo dela in začne dobo oprostitve delovne obveznosti, še ni uveljavil, ob izteku leta, v katerem je pridobil pravico do letnega dopusta, ali pozneje ugasne, če je delodajalec – ne da bi prej izpolnil svoje obveznosti sodelovanja pri uresničevanju pravice do letnega dopusta – delavcu v skladu z vlogo odobril celoten letni dopust za obdobje tik pred začetkom dobe oprostitve delovne obveznosti, pravica do letnega dopusta pa – vsaj delno – ni mogla biti uveljavljena zato, ker je delavec po odobritvi dopusta zaradi bolezni postal nezmožen za delo?“

Vprašanji za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

14 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali člen 7 Direktive 2003/88 oziroma člen 31(2) Listine nasprotuje nacionalni določbi, v skladu s katero lahko dnevi plačanega letnega dopusta, ki so bili pridobljeni med dobo dela, opravljeno v okviru sistema postopne upokojitve, vendar niso bili izrabljeni, ugasnejo, če jih ni mogoče izrabiti v obdobju oprostitve delovne obveznosti.

15 Na prvem mestu, treba je opozoriti, kot izhaja iz samega besedila člena 7(1) Direktive 2003/88, da ima vsak delavec pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov (sodba z dne 22. septembra 2022, Fraport in St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 in C-727/20, EU:C:2022:707, točka 24 in navedena sodna praksa).

16 Sodišče je razsodilo, da pravica vsakega delavca do plačanega letnega dopusta ni le posebej pomembna kot temeljno načelo socialnega prava Unije, ampak je tudi izrecno določena v členu 31(2) Listine (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 54 in navedena sodna praksa).

17 Člen 7(1) Direktive 2003/88 tako odraža in konkretizira temeljno pravico do plačanega letnega dopusta, določeno v členu 31(2) Listine (glej v tem smislu sodbo z dne 8. septembra 2020, Komisija in Svet/Carreras Sequeros in drugi, C-119/19 P in C-126/19 P, EU:C:2020:676, točka 115). Medtem ko namreč zadnjenavedena določba zagotavlja pravico vsakega delavca do obdobja plačanega letnega dopusta, se s prvonavedeno določbo ureja način izvrševanja te pravice, zlasti z določitvijo trajanja navedenega obdobja.

18 Na drugem mestu, treba je opozoriti, da je pravica do letnega dopusta le eden od dveh delov pravice do plačanega letnega dopusta kot temeljne pravice socialnega prava Unije. Kadar delovno razmerje preneha in zato plačanega letnega dopusta dejansko ni več mogoče izrabiti, namreč člen 7(2) Direktive 2003/88 določa, da ima delavec pravico do denarnega nadomestila, da se prepreči, da bi bilo zaradi te nezmožnosti delavcu onemogočeno vsakršno uživanje te pravice, tudi v denarni obliki (sodba z dne 25. novembra 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, točki 29 in 30 ter navedena sodna praksa).

19 Navedena temeljna pravica tako vključuje tudi pravico do prejema plačila in – kot pravico, ki je neposredno povezana s to pravico do „plačanega“ letnega dopusta – tudi pravico do denarnega nadomestila za letni dopust, ki ob prenehanju delovnega razmerja ni bil izrabljen (sodba z dne 25. novembra 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, točka 29 in navedena sodna praksa).

20 V zvezi s tem je treba opozoriti, da se spoštovanje Listine zahteva, kot je razvidno iz njenega člena 51(1), ko države članice izvajajo pravo Unije (sodba z dne 13. januarja 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, točka 26).

21 Ker nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari pomeni tako izvajanje člena 7 Direktive 2003/88, je torej treba ta člen razlagati ob upoštevanju člena 31(2) Listine, da bi se ugotovilo, ali navedeni člen 7 taki ureditvi nasprotuje.

22 V zvezi s tem je treba opozoriti, da člen 7(2) Direktive 2003/88 za nastanek pravice do denarnega nadomestila ne določa nobenega drugega pogoja kot tega, da je delovno razmerje prenehalo in da delavec ni izrabil celotnega dopusta, do katerega je bil na dan prenehanja tega razmerja upravičen (sodba z dne 25. novembra 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, točka 31 in navedena sodna praksa).

23 Na tretjem mestu, treba je opozoriti, da je v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča temeljno pravico do plačanega letnega dopusta iz člena 31(2) Listine mogoče omejiti le ob spoštovanju strogih pogojev iz člena 52(1) Listine, zlasti bistvene vsebine navedene pravice (sodba z dne 22. septembra 2022, Fraport in St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 in C-727/20, EU:C:2022:707, točka 33 in navedena sodna praksa).

24 Tako je treba vsako odstopanje od ureditve Unije na področju organizacije delovnega časa, določene z Direktivo 2003/88, razlagati tako, da se to odstopanje omeji le na to, kar je nujno potrebno za zaščito interesov, ki se varujejo s tem odstopanjem (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 74 in navedena sodna praksa).

25 V tem okviru je zlasti iz sodbe z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, točki 38 in 39), razvidno, da je treba pri vsakem obdobju za prenos upoštevati posebne okoliščine, v katerih je delavec, ki je nezmožen za delo, poleg tega pa je namen tega obdobja zaščititi delodajalca pred tveganjem prevelikega kopičenja obdobij odsotnosti delavca in težavami, ki bi jih te odsotnosti lahko pomenile za organizacijo dela.

26 Iz sodne prakse namreč izhaja, da je odsotnost iz zdravstvenih razlogov načeloma nepredvidljiva in neodvisna od volje delavca (sodba z dne 22. septembra 2022, Fraport in St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 in C-727/20, EU:C:2022:707, točka 30 in navedena sodna praksa).

27 Le v primeru dolgotrajne odsotnosti iz zdravstvenih razlogov pa se mora delodajalec bati, da bi delavec kopičil obdobja dolgotrajne odsotnosti, zaradi katerih bi lahko pri delodajalcu nastale težave pri organizaciji dela.

28 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je Sodišče v posebnih okoliščinah, v katerih je delavec, ki več zaporednih referenčnih obdobij ni zmožen 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(1) te direktive razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, s katerimi je kopičenje pravic delavca, ki več zaporednih referenčnih obdobij ni zmožen za delo, do plačanega letnega dopusta omejeno s petnajstmesečnim obdobjem prenosa, po poteku katerega pravica do takega dopusta ugasne (sodba z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 55 in navedena sodna praksa).

29 Vendar okoliščine, kakršne so te v postopku v glavni stvari, ne morejo upravičiti odstopanja od načela iz člena 7 Direktive 2003/88, v skladu s katerim 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.

30 V zvezi s tem je treba poudariti, prvič, da v obravnavanem primeru ne gre za dolgotrajno odsotnost iz zdravstvenih razlogov ali tako odsotnost, ki bi zajemala več zaporednih referenčnih obdobij, ampak za zelo omejeno obdobje dveh dni in dveh tretjin dneva, za katero FI ni mogel izrabiti dopusta.

31 Drugič, nezmožnost izrabiti pridobljeni dopust ni posledica daljše odsotnosti delavca zaradi bolezni, kot je bilo v zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), temveč dejstva, da je delodajalec delavca oprostil delovne obveznosti.

32 Tretjič, odsotnost delavca iz zdravstvenih razlogov je za delodajalca sicer res nepredvidljiva, to, da lahko taka odsotnost temu delavcu onemogoči izrabo njegove pravice do letnega dopusta, kadar gre za delovno razmerje s krajšim delovnim časom v okviru sistema postopne upokojitve, pa praviloma ni nepredvidljivo. Delodajalec namreč lahko tako tveganje izključi ali zmanjša, tako da se z delavcem dogovori, da ta delavec dopust pravočasno izrabi.

33 Četrtič, kot je bilo opozorjeno v točki 18 te sodbe in kot je razvidno iz ustaljene sodne prakse Sodišča, je pravica do letnega dopusta le eden od dveh delov pravice do plačanega letnega dopusta kot temeljnega načela socialnega prava Unije, drugi del pa je denarno nadomestilo, ki ga je treba plačati delavcu, kadar ta dopusta ne more izrabiti, ker je delovno razmerje prenehalo. Če bi se delavcu, ki v položaju, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, pred prenehanjem svojega delovnega razmerja zaradi nepredvidljivih okoliščin, kot je bolezen, ni mogel izvršiti pravice do plačanega letnega dopusta, zavrnila vsaka pravica do takega denarnega nadomestila, bi s tem pravica iz člena 7 Direktive 2003/88 v povezavi s členom 31(2) Listine izgubila svojo vsebino.

34 Glede na vse zgornje preudarke je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 7 Direktive 2003/88 v povezavi s členom 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa, da pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo je delavec pridobil iz naslova opravljanja svojega dela v okviru sistema postopne upokojitve, ugasne ob koncu referenčnega leta za dopust ali na poznejši datum, kadar delavec tega dopusta zaradi bolezni ni mogel izrabiti pred dobo opravičenosti delovne obveznosti, tudi če ne gre za dolgotrajno bolniško odsotnost.

Drugo vprašanje

35 Drugo vprašanje je postavljeno za primer nikalnega odgovora na prvo vprašanje. Zato na drugo vprašanje ob upoštevanju odgovora na prvo vprašanje ni treba odgovoriti.

Stroški

36 Ker je ta postopek za stranki 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 (šesti senat) razsodilo:

Člen 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa v povezavi s členom 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa, da pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo je delavec pridobil iz naslova opravljanja svojega dela v okviru sistema postopne upokojitve, ugasne ob koncu referenčnega leta za dopust ali na poznejši datum, kadar delavec tega dopusta zaradi bolezni ni mogel izrabiti pred dobo opravičenosti delovne obveznosti, tudi če ne gre za dolgotrajno bolniško odsotnost.

Podpisi