Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
PAOLA MENGOZZIJA,
predstavljeni 20. marca 2018 [1]

**Zadeva C-12/17**

**Ministerul Justiției,**
**Curtea de Apel Suceava in**
**Tribunalul Botoșani**
**proti**
**Marii Dicu in**
**Consiliul Superior al Magistraturii,**

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,
ki ga je vložilo Curtea de Apel Cluj (pritožbeno sodišče v Cluju, Romunija))

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Organizacija delovnega časa – Pravica do plačanega letnega dopusta – Trajanje – Pojem ‚obdobje dejanskega dela' – Pravica do starševskega dopusta – Neupoštevanje trajanja starševskega dopusta za določitev pravice do plačanega letnega dopusta"

## Uvod

1. Namen tega predloga za sprejetje predhodne odločbe je ugotoviti, ali pravo Unije, zlasti člen 7(1) Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa – [2] ki določa, da „[d]ržave 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" – državam članicam nalaga, da čas, ki ga delavec nameni starševskemu dopustu, enačijo z obdobjem dejanskega dela, ki daje pravico do plačanega letnega dopusta.

2. Dejansko stanje v sporu o glavni stvari je takšno, kot je navedeno v nadaljevanju.

3. Nasprotna stranka v postopku v glavni stvari, Maria Dicu, je sodnica. Od 1. oktobra 2014 do 3. februarja 2015 je bila na porodniškem dopustu. Od 4. februarja 2015 do 16. septembra 2015 je bila na dopustu, imenovanem „dopust za vzdrževanega otroka do drugega leta starosti". Ta dopust ureja člen 2(1) ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor (nujna odredba vlade št. 111/2010 o starševskem dopustu in mesečnem nadomestilu za vzdrževanega otroka), ki v bistvu določa, da so osebe, ki so dve leti pred rojstvom otroka v obdobju vsaj dvanajstih mesecev prejemale dohodke iz zaposlitve ali dohodke, izenačene z njimi, upravičene do dopusta za vzdrževanega otroka do drugega leta starosti in mesečnega nadomestila.

1 Jezik izvirnika: francoščina.

2 UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381.

4. Nasprotna stranka v postopku v glavni stvari je po vrnitvi z dopusta za vzdrževanega otroka svoje sodišče, na katero je bila razporejena, in sicer Tribunalul Botoşani (okrožno sodišče v Botoşaniju, Romunija), zaprosila za koriščenje plačanega letnega dopusta za leto 2015 [3] od 17. septembra 2015, kar ji je bilo odobreno. Najprej ji je bilo odobrenih 30 dni plačanega letnega dopusta do 17. oktobra 2015, nato pa je zaprosila za koriščenje preostalih petih dni v decembru 2015, kar ji je bilo zavrnjeno, ker je sodišče, na katero je bila razporejena, menilo, da dopusta, ki ga je izkoristila, ni mogoče enačiti z obdobjem dejanskega dela, ki daje pravico do plačanega letnega dopusta. Tribunalul Botoşani (okrožno sodišče v Botoşaniju, Romunija) ji je poleg tega ob tej priložnosti sporočilo, da naj bi se nazadnje štelo, da ji je bilo predčasno odobrenih sedem dni plačanega letnega dopusta za leto 2016.

5. M. Dicu je to odločbo izpodbijala pred Tribunalul Cluj (okrožno sodišče v Cluju, Romunija), ki je 17. maja 2016 njeni tožbi ugodilo, pri čemer je menilo, da je treba dopust za nego in varstvo otroka, ki ga je izkoristila, šteti za obdobje dejanskega dela, tako kot obdobja začasne nezmožnosti za delo ali porodniški dopust, in da ima drugačen namen kot letni dopust.

6. Tribunalul Botoşani (okrožno sodišče v Botoşaniju, Romunija) in Ministerul Justiției (ministrstvo za pravosodje, Romunija) sta zoper to odločitev vložila pritožbo pri predložitvenem sodišču. Trdita, da je nacionalni zakonodajalec ob polnem poznavanju dejstev dopust za nego in varstvo otroka do drugega leta starosti izključil iz člena 145, od (4) do (6), romunskega zakonika o delovnih razmerjih, iz katerih izhaja, da se za obdobja dejanskega dela za določitev trajanja letnega dopusta štejejo samo obdobja začasne nezmožnosti za delo, porodniškega dopusta, dopusta zaradi rizične nosečnosti ali dojenja ter dopusta za nego bolnega otroka. Trdita, da se dopust za nego in varstvo otroka do drugega leta starosti razlikuje od teh obdobij po tem, da je odvisen samo od volje zadevnega delavca.

7. Nasprotna stranka v postopku v glavni stvari pred predložitvenim sodiščem trdi, da iz nacionalne sodne prakse izhaja, da naloge, ki jih ženske opravljajo v zvezi z nego in varstvom otrok, pomenijo delo, ki bi ga, če ga ne bi opravile matere same, opravile plačane dojilje, kar naj bi govorilo v prid temu, da je treba čas, namenjen dopustu za nego in varstvo majhnega otroka, enačiti s časom dejanskega dela. Dopust za nego in varstvo otroka do drugega leta starosti naj bi poleg tega pomenil tveganje v zvezi s posamično pogodbo o zaposlitvi, ki lahko nastane iz objektivnih razlogov, povezanih z otrokovim interesom, letni dopust pa naj bi varoval osebne in subjektivne interese delavca. Dopusta za nego in varstvo otroka do drugega leta starosti naj zato ne bi bilo mogoče šteti za prostovoljni dopust.

8. Predložitveno sodišče navaja, da je Consiliul Superior al Magistraturii (višji sodni svet, Romunija), ki je prav tako nasprotna stranka v postopku v glavni stvari, izrazil mnenje, da v skladu s sodno prakso Sodišča [4] dopust, ki ga zagotavlja pravo Unije, ne more škodljivo vplivati na drug dopust, ki ga prav tako zagotavlja pravo Unije, kot je starševski dopust, ki ga določa Direktiva 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 (v nadaljevanju: revidirani okvirni sporazum). [5] Pravica do plačanega letnega dopusta pa je zagotovljena na podlagi člena 7 Direktive 2003/88. Posebna pomembnost pravice do plačanega letnega dopusta v pravu Unije naj bi morala govoriti v prid upoštevanja obdobja starševskega dopusta za določitev pravice do letnega dopusta, in to še toliko bolj, ker imata ti dve vrsti dopusta različna namena (v enem primeru je to počitek delavca, v drugem pa nega in varstvo otroka) in ker so prejemniki varstva, ki se zagotavlja z odobritvijo navedenih dopustov, različni (delavec v primeru letnega dopusta in otrok v primeru starševskega dopusta).

3 Sodnica, kot je M. Dicu, je vsako leto upravičena do 35 dni plačanega letnega dopusta, kot izhaja iz člena 2(1) sklepa višjega sodnega sveta št. 325/2005 o potrditvi pravilnika o dopustu sodnikov in tožilcev.

4 Predložitveno sodišče tu navaja sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 26).

5 UL 2010, L 68, str. 13.

9. Predložitveno sodišče navaja, da člen 7 Direktive 2003/88 napotuje na nacionalne zakonodaje in prakse za opredelitev pogojev za upravičenost do plačanega letnega dopusta. Čeprav je romunski zakonodajalec po sodbah Schultz-Hoff in drugi [6] ter Dominguez [7] spremenil zakon, da bi uvedel širšo opredelitev obdobij „dejanskega dela“, predložitveno sodišče dvomi, da je mogoče v ta obdobja vključiti starševski dopust, glede katerega so stranke v postopku v glavni stvari soglasne, da ga je mogoče enačiti z dopustom za nego in varstvo, ki ga je koristila M. Dicu. Predložitveno sodišče namreč meni, da je plačani letni dopust ena od obveznosti delodajalca v zameno za delo, ki ga opravi delavec; delavec, ko je na starševskem dopustu, pa ne zagotavlja storitve, na podlagi katere nastane pravica do plačanega letnega dopusta. Poleg tega naj bi Direktiva 2010/18 določala, da lahko države članice odobrijo največ osem let starševskega dopusta, in zdelo naj bi se pretirano, da bi moral delodajalec odobriti plačani letni dopust za tako dolgo obdobje, v katerem se delavec posveti negi in varstvu svojega otroka. Za varstvo, zagotovljeno delavcu med starševskim dopustom, naj bi morala biti prej odgovorna država v okviru ukrepov za spodbujanje povezanosti družine, ne pa delodajalec. Razlogovanja Sodišča v sodbah Schultz-Hoff in drugi [8] in Dominguez [9] naj ne bi bilo mogoče uporabiti za primer, ko je delavec na starševskem dopustu. Predložitveno sodišče navaja tudi, da je v skladu z Direktivo 2010/18 opredelitev pogodbene ureditve med starševskim dopustom prepuščena presoji držav članic. Člen 51(a) romunskega zakonika o delovnih razmerjih [10] pa naj bi določal suspenz pogodbe o zaposlitvi med starševskim dopustom za nego in varstvo majhnega otroka. Predložitveno sodišče meni tudi, da je namen plačanega letnega dopusta drugačen od namena starševskega dopusta. Nazadnje zavrača očitek glede diskriminatorne obravnave v zvezi z določitvijo pravice do plačanega letnega dopusta, ki naj bi ji bil izpostavljen delavec, ki izkoristi starševski dopust, v primerjavi z delavcem, ki takega dopusta ni izkoristil, ker naj položaja ne bi bila primerljiva.

10. V teh okoliščinah je Curtea de Apel Cluj (pritožbeno sodišče v Cluju, Romunija) prekinilo odločanje in s predložitveno odločbo, ki je v sodno tajništvo Sodišča prispela 10. januarja 2017, Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali […] člen 7 Direktive [2003/88] […] nasprotuje določbi nacionalnega prava, ki pri določitvi trajanja letnega dopusta delavca obdobja starševskega dopusta za nego in varstvo otroka do drugega leta starosti ne šteje za obdobje dejanskega dela?“

11. V obravnavani zadevi so pisna stališča predložili Consiliul Superior al Magistraturii (višji sodni svet), romunska, nemška, estonska, španska, italijanska in poljska vlada ter Evropska komisija.

12. Na obravnavi, ki je 15. januarja 2018 potekala pred Sodiščem, so ustna stališča predstavile romunska, nemška in španska vlada ter Komisija.

## Analiza

13. Za ugotovitev, ali pravo Unije državam članicam nalaga, naj pri izračunu pravice do plačanega letnega dopusta upoštevajo obdobje, ko je bil delavec na starševskem dopustu, je treba najprej opozoriti na zahteve iz Direktive 2003/88 in iz sodne prakse Sodišča, ki se nanašajo na navedeni letni dopust, nato pa proučiti morebitne določbe revidiranega okvirnega sporazuma glede starševskega dopusta v zvezi s tem.

6 Sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18).

7 Sodba z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

8 Sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18).

9 Sodba z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

10 Ta člen določa: „Izvrševanje individualne pogodbe o zaposlitvi se lahko na pobudo delavca prekine v naslednjih primerih: (a) starševski dopust za nego in varstvo otroka do drugega leta starosti […]“. V členu 49(2) romunskega zakonika o delovnih razmerjih so učinki suspenza pogodbe opredeljeni tako: „Posledica suspenza individualne pogodbe o zaposlitvi je prekinitev obveznosti delavca, da opravlja delo, in prekinitev obveznosti delodajalca, da izplačuje plačila v zvezi z plačo.“

### *Obseg pravice do plačanega letnega dopusta*

14. Člen 7 Direktive 2003/88 določa pravico do plačanega letnega dopusta, pri čemer vsakemu delavcu zagotavlja najmanj štiri tedne takega dopusta. Samo izjemoma se lahko minimalni letni dopust nadomesti z denarnim nadomestilom, in sicer samo v primeru prenehanja delovnega razmerja.[11]

15. Posebno mesto, ki ga ima pravica do plačanega letnega dopusta v pravu Unije, je potrjeno z Listino Evropske unije o temeljnih pravicah[12] (v nadaljevanju: Listina), ki ji v členu 31 daje status temeljne pravice,[13] in sodno prakso Sodišča.

16. Sodišče je tako že večkrat presodilo, da je „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 [2003/88]“.[14]

17. Namen pravice do letnega dopusta pojasnjuje poseben pomen, ki ji ga priznava Sodišče, saj je v tem, da se „delavcu omogoči[…], da se spočije in da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo“.[15] Gre za namen, ki je bistven za zdravje in varnost delavca, kot je opozorjeno v uvodni izjavi 4 Direktive 2003/88.[16] To povezavo med dejanskim počitkom delavca in učinkovito zaščito njegove varnosti in zdravja je poudarilo tudi Sodišče.[17] Drugače povedano, obdobje dejanskega dela mora omogočiti tudi pravico do obdobja prav tako dejanskega počitka.

18. Posebni namen pravice do plačanega letnega dopusta po mojem mnenju pojasnjuje, zakaj je Sodišče presodilo, da „v zvezi z delavci, ki so na pravilno predpisanem bolniškem dopustu, za pravico do plačanega letnega dopusta, ki jo določa Direktiva 2003/88 za vse delavce […], država članica ne more določiti pogoja, da je delavec *dejansko delal* v referenčnem obdobju, ki ga določi navedena država“.[18] Vendar je v okoliščinah navedenega primera šlo za delavca, ki zaradi bolezni ni mogel vzeti plačanega letnega dopusta, ki se je nabral ob koncu obdobja, v katerem je *dejansko* delal. Tako je Sodišče v točkah 44 in 45 sodbe Schultz-Hoff in drugi[19] najprej ugotovilo, da je „delavec, ki je […] na bolniškem dopustu celotno referenčno obdobje in obdobje za prenos, ki je določeno v nacionalnem pravu, *prikrajšan* za celotno obdobje, v katerem bi imel možnost izrabiti plačan letni dopust“,[20] nato pa je navedlo, da bi „[d]opustiti, da je lahko *v posebnih okoliščinah nezmožnosti za delo, ki so opisane* […] v ustreznih nacionalnih določbah […], določena *ugasnitev* pravice delavca do plačanega letnega dopusta, ki jo zagotavlja člen 7(1) Direktive 2003/88, ne da bi imel delavec dejansko *možnost izvršiti* pravico, ki jo ima na podlagi te direktive, […] pomenilo, da navedene določbe posegajo v socialno pravico, ki jo ima vsak delavec neposredno na podlagi člena 7 navedene direktive“.[21]

11 Glej člen 7(2) Direktive 2003/88.

12 UL 2007, C 303, str. 1.

13 V skladu s členom 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah ima „vsak delavec […] pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta“.

14 Sodba z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, točka 16 in navedena sodna praksa).

15 Sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 25).

16 Ta določa, da je „[i]zboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu […] cilj, ki ga ni mogoče obravnavati zgolj z ekonomskega vidika“.

17 Glej sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 23 in navedena sodna praksa ter točka 30 in navedena sodna praksa). Glej tudi sodbo z dne 10. septembra 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, točka 20).

18 Sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 41). Moj poudarek.

19 Sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18).

20 Moj poudarek.

21 Moj poudarek.

19. Avtonomni namen pravice do plačanega letnega dopusta je delavcu omogočiti, da si odpočije po tem, ko je bil dejansko aktiven. Sodišče je torej zaradi namena posamezne vrste dopusta v sodbi Merino Gómez [22] opozorilo, da „dopust, ki ga zagotavlja pravo Skupnosti, ne more vplivati na pravico do izrabe drugega dopusta, ki ga zagotavlja to pravo“. [23] Šlo je za položaj, v katerem sta se datum porodniškega dopusta in datum plačanega letnega dopusta prekrivala. Ker je porodniški dopust namenjen varstvu fizičnega stanja ženske med nosečnostjo in po njej ter varstvu posebne vezi med materjo in njenim otrokom v času, ki sledi nosečnosti in porodu, [24] se v primeru takega prekrivanja obdobij zahteve iz člena 7(1) Direktive 2003/88 ne morejo šteti za izpolnjene. [25] Za zadevno delavko se torej ni moglo šteti, da je izkoristila svoj plačani letni dopust s tem, da je bila na porodniškem dopustu, saj naj ta tej delavki ne bi omogočal, da si odpočije od dejansko opravljenega dela.

20. Iz opozorila na ti sodbi [26] sicer izhaja, da se obdobje ene vrste dopusta ne more nadomestiti z drugim obdobjem druge vrste dopusta – drugače povedano, za delavca, ki je na porodniškem dopustu ali bolniškem dopustu, se ne more samo zaradi tega šteti, da je dejansko izkoristil svojo pravico do plačanega letnega dopusta, saj imajo te tri vrste dopusta različne namene – vendar je treba povedati, da se Sodišče v teh dveh zadevah ni izreklo o tem, ali je treba obdobje, v katerem je delavec na bolniškem ali porodniškem dopustu, upoštevati pri izračunu plačanega letnega dopusta.

21. Zdi se, da je Sodišče v sodbi Dominguez [27] prekinilo domnevno neločljivo povezavo med opravljanjem dejanskega dela na eni strani in pravico do plačanega letnega dopusta na drugi strani. Zadevna delavka je zahtevala koriščenje dni plačanega letnega dopusta na podlagi obdobja – daljšega od enega leta – v katerem je bila odsotna z dela, to je obdobja, za katero je menila, da bi moralo biti izenačeno z obdobjem dejanskega dela. V teh posebnih okoliščinah je torej Sodišče opozorilo, da „Direktiva 2003/88 ne razlikuje med delavci, ki so odsotni z dela, ker so bili v referenčnem obdobju na bolniškem dopustu, in tistimi, ki so v tem obdobju dejansko delali […], [zato] je mogoče sklepati, da v zvezi z delavci, ki so na pravilno predpisanem bolniškem dopustu, za pridobitev pravice do plačanega letnega dopusta, ki jo določa ta direktiva za vse delavce, država članica ne more določiti pogoja, da je delavec dejansko delal v referenčnem obdobju, ki ga določi navedena država“. [28] Zato „noben delavec, ki je v navedenem referenčnem obdobju na bolniškem dopustu zaradi nesreče, do katere je prišlo na kraju dela ali drugje, ali zaradi bolezni kakršne koli narave ali izvora, ne sme biti prizadet v svoji pravici do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov“. [29]

22. Vendar zaradi temeljne razlike med položajem delavca na bolniškem dopustu in delavca na starševskem dopustu, ki je zlasti v tem, da v drugem primeru ne gre več za nezmožnost za delo, ki je izkazana in neodvisna od volje navedenega delavca, te rešitve po mojem mnenju ni mogoče razširiti na obravnavani primer delavca na starševskem dopustu.

22 Sodba z dne 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

23 Glej sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 26 in navedena sodna praksa).

24 Glej sodbo z dne 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, točka 32 in navedena sodna praksa). Glej tudi sodbi z dne 14. aprila 2005, Komisija/Luksemburg (C-519/03, EU:C:2005:234, točka 32), in z dne 20. septembra 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, točka 46).

25 Glej sodbo z dne 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, točka 33).

26 Namreč na sodbi z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18), ter z dne 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

27 Sodba z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

28 Sodba z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33 točka 20).

29 Sodba z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33 točka 30).

### *Neobstoj določb revidiranega okvirnega sporazuma*

23. Tako kot pravica do plačanega letnega dopusta je pravica do starševskega dopusta določena v členu 33(2) Listine. Za Sodišče se od porodniškega dopusta razlikuje tako, da se prizna staršem, da se lahko ukvarjajo s svojim otrokom.[30] Pri starševskem dopustu torej ne gre več za varstvo fizičnega stanja ženske, navedeno v teh sklepnih predlogih, temveč za pomoč staršem, ki delajo, pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti[31] s tem, da se jim omogoči, da *prekinejo* svojo poklicno dejavnost ob zagotovilu, da bodo lahko ob vrnitvi ponovno zasedli svoje delovno mesto ali enakovredno delovno mesto.[32]

24. Zdi se torej, da je starševski dopust vsekakor poseben dopust, za katerega velja poseben predpis, in sicer Direktiva 2010/18. Vprašati se je treba torej o obstoju morebitnega medsebojnega vplivanja med plačanim letnim dopustom in starševskim dopustom. V zvezi s tem je treba ugotoviti, da Direktiva 2010/18 in, natančneje, revidirani okvirni sporazum nikjer ne omenjata morebitne pravice do plačanega letnega dopusta, ki bi morala biti priznana in nastati v obdobju, ko je delavec na starševskem dopustu. Opozoriti je treba tudi, da je v prvem odstavku preambule revidiranega okvirnega sporazuma opozorjeno, da ta pomeni zavezo socialnih partnerjev, ki jih zastopajo splošne medpanožne organizacije, da se z minimalnimi zahtevami[33] o starševskem dopustu določijo ukrepi, namenjeni temu, da se omogoči usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti ter da se spodbujajo enake možnosti in enako obravnavanje moških in žensk.[34]

25. Z revidiranim okvirnim sporazumom se delavcem in delavkam podeljuje individualna pravica do starševskega dopusta v primeru rojstva ali posvojitve otroka, da lahko skrbijo za tega otroka do določene starosti.[35] Revidirani okvirni sporazum določa, da starševski dopust traja najmanj štiri mesece.[36] Pogoji za dostop do starševskega dopusta in podrobna pravila za način njegove izrabe so še naprej v velikem delu določeni z nacionalnimi zakonodajami.[37] Delavec na starševskem dopustu je deležen varstva pravic v zvezi z zaposlitvijo in nediskriminacijo: do pravice, da se po koncu starševskega dopusta vrne na isto ali enakovredno delovno mesto,[38] do ohranitve njegovih pravic, ki so pridobljene ali so v postopku pridobitve na dan, ko se starševski dopust začne,[39] oziroma do varstva pred vsakršno manj ugodno obravnavo ali odpustom na podlagi prošnje za starševski dopust ali odhoda na starševski dopust.[40] Nasprotno pa so države članice in po potrebi socialni partnerji še naprej pristojni za opredelitev statusa pogodbe o zaposlitvi ali pogodbenega razmerja za obdobje starševskega dopusta[41] ter za vprašanja socialne varnosti[42] in „[v]se zadeve, povezane z dohodkom v okviru [revidiranega okvirnega sporazuma]“.[43]

30 Glej sodbe z dne 14. aprila 2005, Komisija/Luksemburg (C-519/03, EU:C:2005:234, točka 32); z dne 20. septembra 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, točka 35); z dne 16. julija 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, točka 31), in z dne 16. junija 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447). Glej tudi klavzulo 2(1) revidiranega okvirnega sporazuma.

31 Glej sodbo z dne 16. julija 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, točka 38). Poleg tega razlikovanje med porodniškim dopustom in starševskim dopustom izrecno izhaja iz točke 15 splošnih ugotovitev revidiranega okvirnega sporazuma (glej tudi sodbo z dne 16. junija 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, točka 43)).

32 Glej sodbo z dne 13. februarja 2014, TSN in YTN (C-512/11 in C-513/11, EU:C:2014:73, točka 39). Glede uporabe revidiranega okvirnega sporazuma za delavce, ki imajo status uradnikov, glej sodbo z dne 7. septembra 2017, H. (C-174/16, EU:C:2017:637, točka 34 in navedena sodna praksa).

33 Glej tudi klavzulo 1 revidiranega okvirnega sporazuma.

34 Glej tudi sodbi z dne 13. februarja 2014, TSN in YTN (C-512/11 in C-513/11, EU:C:2014:73, točka 38), in z dne 7. septembra 2017, H. (C-174/16, EU:C:2017:637, točka 29).

35 Glej klavzulo 2(1) revidiranega okvirnega sporazuma.

36 Glej klavzulo 2(2) revidiranega okvirnega sporazuma.

37 Glej klavzulo 3(1) revidiranega okvirnega sporazuma.

38 Glej klavzulo 5(1) revidiranega okvirnega sporazuma.

39 Glej klavzulo 5(2) revidiranega okvirnega sporazuma. Iz spisa izhaja, da pravice, ki jih je M. Dicu glede plačanega letnega dopusta pridobila ob odhodu na starševski dopust, ob koncu tega niso bile izpodbijane.

40 Glej klavzulo 5(4) revidiranega okvirnega sporazuma.

41 Glej klavzulo 5(3) revidiranega okvirnega sporazuma.

42 Glej klavzulo 5(5), prvi odstavek, revidiranega okvirnega sporazuma.

43 Glej klavzulo 5(5), drugi odstavek, revidiranega okvirnega sporazuma.

26. V tej fazi razlogovanja je treba opozoriti, da odločitev iz postopka v glavni stvari, da se za določitev pravice do plačanega letnega dopusta M. Dicu za leto 2015 ne upošteva obdobje, v katerem je bila na starševskem dopustu, temelji na členu 51(1)(a) romunskega zakonika o delovnih razmerjih, ki določa suspenz pogodbe o zaposlitvi med starševskim dopustom za nego in varstvo otroka. Zaradi tega suspenza ta dopust pri določitvi trajanja plačanega letnega dopusta ni izenačen z obdobjem dejanskega dela, kot izhaja iz člena 145, od (4) do (6), navedenega zakonika.[44] Ta suspenz pa se zdi v skladu z določbami revidiranega okvirnega sporazuma.

27. Poleg tega se ravno zaradi tega suspenza zdi, da ni dodatnega nasprotja med položajem iz postopka v glavni stvari in členom 7 Direktive 2003/88. Ker se šteje, da je delovno razmerje v skladu z nacionalnim pravom in povsem v skladu s pravom Unije prekinjeno iz razlogov, ki niso povezani z boleznijo zadevne delavke,[45] se mi zdi položaj M. Dicu v zvezi s pravico do plačanega letnega dopusta primerljiv s položajem delavca, čigar delovni čas je začasno skrajšan. Sodišče pa je v zvezi s tem razsodilo, da je sicer „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“,[46] vendar sodne prakse, v skladu s katero člen 7 Direktive 2003/88 nasprotuje nacionalnim določbam, v skladu s katerimi se ob prenehanju delovnega razmerja delavcu, ki je bil na bolniškem dopustu celotno referenčno obdobje in/ali obdobje za prenos ali del tega obdobja, zaradi česar ni mogel uveljaviti pravice do plačanega letnega dopusta, ne plača nobeno denarno nadomestilo za neizkoriščen plačani letni dopust,[47] „ni mogoče smiselno uporabiti za položaj delavca, katerega delovni čas je bil skrajšan, kot je ta v postopku v glavni stvari“.[48] Sodišče je nato jasno navedlo, da „je položaj delavca, ki zaradi bolezni ni zmožen za delo, povsem drugačen od položaja delavca, katerega delovni čas je bil skrajšan“.[49]

28. Okoliščine, v okviru katerih je Sodišče to presojalo, pa so povsem primerljive z okoliščinami iz tega predloga za sprejetje predhodne odločbe, ker je bilo skrajšanje delovnega časa zadevnih delavcev posledica socialnega načrta, v katerem je bilo dogovorjeno, da „se glede na [to skrajšanje] *prekine izvrševanje vzajemnih obveznosti* delodajalca in zaposlenega v zvezi z delom in plačilom“.[50] Sodišče je v takem primeru priznalo, da se lahko pravica do plačanega letnega dopusta določi z uporabo načela *pro rata temporis*.[51] Glede na to, da lahko države članice svobodno opredelijo pogodbeno ureditev med delavcem na starševskem dopustu in njegovim delodajalcem, ter glede na to, da pravo Unije ne posega v občutljivo vprašanje nadomestila za starševski dopust, je treba namreč ugotoviti, da je neupoštevanje tega dopusta pri izračunu pravice do plačanega letnega dopusta zgolj posledica suspenza medsebojnih obveznosti, ki so do takrat povezovale M. Dicu z njenim delodajalcem.[52] To, da se zaradi te prekinitve *pro rata temporis* zmanjša njena pravica do plačanega letnega dopusta, se glede na trenutno stanje prava Unije ne zdi sporno. Zato v teh okoliščinah tudi večkrat ponovljena trditev Sodišča, da dopust, zagotovljen s pravom Unije, ne more vplivati na drugi dopust, zagotovljen s tem

44 Glede učinkov suspenza pogodbe o zaposlitvi v času trajanja starševskega dopusta, kot so opredeljeni z romunskim pravom, glej opombo 10 teh sklepnih predlogov.

45 V skladu z opozorilom Sodišča Konvencija št. 132 Mednarodne organizacije dela z dne 24. junija 1970 o plačanem letnem dopustu sicer izrecno določa, da se odsotnost zaradi bolezni upošteva v delovni dobi (glej sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 38)), vendar v njej ni navedeno nič o tem, kaj se zgodi v primeru starševskega dopusta.

46 Sodba z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin (C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 26).

47 Glej sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 62).

48 Sodba z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin (C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 26).

49 Sodba z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin (C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 27).

50 Sodba z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin (C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 28). Moj poudarek. Glej tudi točko 32 navedene sodbe.

51 Sodišče je zadevne delavce najprej na novo opredelilo v „delavce s krajšim delovnim časom“ (glej sodbo z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin (C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 32)), nato pa je zanje uporabilo sodno prakso, ki je upoštevna na tem področju (v zvezi z zadevno sodno prakso glej sodbo z dne 22. aprila 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, točki 33 in 34), v zvezi z njeno uporabo za zadevne delavce pa sodbo z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin (C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točke od 33 do 35)).

52 Za popolno sliko naj opozorim, da suspenz pogodbe in s tem vzajemnih obveznosti ne vpliva na nadaljevanje delovnega razmerja, kar pomeni, da delavec na starševskem dopustu ta status ohrani (glej sodbo z dne 20. septembra 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, točka 32).

pravom,[53] ni izpodbita ravno zato, ker s pravom Unije ni zagotovljena pravica do plačanega letnega dopusta v obdobju, v katerem je izvrševanje medsebojnih obveznosti delavca in delodajalca prekinjeno in se ne šteje, da obstaja obdobje dejanskega dela. Z razlago, ki jo torej predlagam Sodišču, se ohranja celovitost tako plačanega letnega dopusta kot tudi starševskega dopusta.

29. Končno so samo države članice pristojne, da se po potrebi odločijo preseči minimum, predpisan z revidiranim okvirnim sporazumom, s tem, da – če tako izberejo – za določitev pravice do plačanega letnega dopusta obdobje starševskega dopusta izenačijo z obdobjem dejanskega dela.

30. Nazadnje želim nasprotovati kakršnemu koli poskusu, da bi se revidirani okvirni sporazum razlagal tako, da glede na določbe o pravici do plačanega letnega dopusta državam članicam nalaga obveznost, da pri določitvi pravice do plačanega letnega dopusta zadevnih delavcev upoštevajo samo minimalno trajanje starševskega dopusta, ki je zagotovljeno s klavzulo 2(2) revidiranega okvirnega sporazuma, in sicer štiri mesece. Poleg tega, da se mi zdi pravna podlaga za tako razlago povsem negotova, vključno s tem, da ni nikjer navedena v sodni praksi Sodišča v zvezi z revidiranim okvirnim sporazumom, sem že v drugih okoliščinah[54] Sodišče izrecno opozoril na tveganja, da iz tega minimalnega trajanja štirih mesecev nastane trdno jedro varstva, ki ga pravo Unije zagotavlja delavcem na starševskem dopustu. To opozorilo ostaja upoštevno *mutatis mutandis* pri odgovoru predložitvenemu sodišču v tej zadevi.

31. Zato je treba ugotoviti, da je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, kot je ta v postopku v glavni stvari, ki iz izračuna za določitev trajanja plačanega letnega dopusta delavke obdobje, v katerem je bila ta na starševskem dopustu za nego in varstvo majhnega otroka, izključuje tako, da tega obdobja ne enači z obdobjem dejanskega dela.

## Predlog

32. Glede na vse navedeno Sodišču predlagam, naj na vprašanje za predhodno odločanje, ki ga je postavilo Curtea de Apel Cluj (pritožbeno sodišče v Cluju, Romunija), odgovori, kot je navedeno v nadaljevanju.

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 nacionalni ureditvi, kot je ta v postopku v glavni stvari, ki iz izračuna za določitev trajanja plačanega letnega dopusta delavke obdobje, v katerem je bila ta na starševskem dopustu za nego in varstvo majhnega otroka, izključuje tako, da tega obdobja ne enači z obdobjem dejanskega dela.

53 Glej sodno prakso, navedeno v točki 19 teh sklepnih predlogov.

54 Glej točko 20 mojih sklepnih predlogov v zadevi H. (C-174/16, EU:C:2017:306).