Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
GERARDA HOGANA,
predstavljeni 8. julija 2021 [1]

Zadeva C-217/20

XXXX
proti
Staatssecretaris van Financiën

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (sodišče pokrajine Overijssel s sedežem v mestu Zwolle, Nizozemska))

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Varovanje zdravja in varnosti delavcev – Direktiva 2003/88/ES – Člen 7(1) – Pravica do letnega dopusta – Višina nadomestila – Znižano nadomestilo zaradi nezmožnosti za delo“

I. Uvod

1. Sodišče je bilo tekom let večkrat zaprošeno za razlago člena 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa [2]. Vendar obstaja vidik člena 7 zadevne direktive, ki ga Sodišče doslej še ni preučilo, to je znesek nadomestila, ki se izplača delavcu, če se ta odloči, da bo vzel letni dopust med (dolgotrajno) odsotnostjo z dela zaradi bolezni. Posledice take odločitve bi se po državah članicah lahko precej razlikovale. Kot je v pisnem stališču poudarila Komisija, se v primeru prisilne nacionalne določbe o nadomestilu za odsotnost zaradi bolezni odstotek mesečne bruto plače, izplačane kot tako nadomestilo, v različnih državah članicah giblje med 25 % in 100 % ter je precej odvisen od različnih dejavnikov, kot so trajanje pogodbe o zaposlitvi, status delavca, obstoj kolektivnih pogodb in vrsta poškodbe/bolezni. [3]

2. To je v bistvu osrednja točka vprašanj za predhodno odločanje, ki jih je Sodišču predložilo Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (sodišče pokrajine Overijssel s sedežem v mestu Zwolle, Nizozemska; v nadaljevanju: predložitveno sodišče).

[1] Jezik izvirnika: angleščina.

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

[3] Komisija se sklicuje na podatke v Spasova, S., Bouget, D., Belletti C., Vanhercke, B., „Sickness benefits in the EU: making sense of diversity“ (Nadomestila za čas bolezni v EU: razumeti različnost), ETUI Policy Brief št. 4/2020 Evropskega sindikalnega inštituta. V državah, v katerih ni takih prisilnih določb, o nadomestilu za odsotnost zaradi bolezni odloča delodajalec ali pa je opredeljeno v kolektivnih pogodbah. Kot je dalje poudarila Komisija, v nekaterih državah članicah takih nadomestil ne izplačuje delodajalec sam (ali pa jih preneha izplačevati po določenem obdobju), temveč jih izplačuje zadevni sistem socialne varnosti (imenujejo se „dajatve za bolezen“). Ker ne obravnavamo zneska nadomestila delavcu med odsotnostjo z dela zaradi bolezni, temveč znesek nadomestila med plačanim letnim dopustom, se tukaj ne bom spuščal v podrobnosti. Če bi ugotovili, da člen 7(1) Direktive 2003/88 dopušča znižano nadomestilo med plačanim letnim dopustom, bi se pojavila nadaljnja vprašanja o tem, kaj bi lahko bila podlaga za to znižano nadomestilo v primerih, kjer ima delavec pravico do dajatev zaradi bolezni v času koriščenja letnega dopusta.

II. Pravni okvir

A. Pravo EU

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.“

B. Nizozemsko pravo

4. Člen 22(1) Algemeen Rijksambtenarenreglement (uredba o javnih uslužbencih v državni upravi, v nadaljevanju: ARAR) določa, da so javni uslužbenci upravičeni do letnega dopusta, za katerega prejmejo polno plačo.

5. V odstavkih (1) in (5) člena 37 ARAR je določeno:

„1. V primeru nezmožnosti za delo zaradi bolezni ima javni uslužbenec pravico do neprekinjenega izplačevanja plače za obdobje 52 tednov. Če se nezmožnost nadaljuje, ima potem pravico do neprekinjenega plačila nadomestila v višini 70 % plače.

[…]

5. Z odstopanjem od prvega odstavka ima javni uslužbenec celo po koncu obdobja 52 tednov iz prvega odstavka pravico do neprekinjenega izplačevanja plače za število ur, ko je delal ali bi delal, če bi mu bilo zadevno delo ponujeno.“

III. Dejansko stanje v postopku v glavni stvari

6. Tožeča stranka je javni uslužbenec, ki je pri Belastingdienst (nizozemska davčna uprava) zaposlen od 1. marca 2002. Od 1. novembra 2014 je zadolžena za odkrivanje kaznivih dejanj in prekrškov. Vendar je bilo 24. novembra 2015 ugotovljeno, da je dolgoročno delno nezmožen za delo zaradi bolezni. Na upoštevna datuma v obravnavani zadevi, to je v juliju in avgustu 2017, je bil v programu ponovne vključitve v delovni proces.

7. Na podlagi člena 37(1) ARAR je tožeča stranka za prvo leto bolezni prejemala nadomestilo v višini 100 % plače. Od 24. novembra 2016 je prejemala nadomestilo v višini 70 % plače. Na podlagi člena 37(5) ARAR je tožeča stranka prejemala plačo v višini 100 % za ure, ko je bilo šteto, da je zmožna za delo in je delala. [4]

[4] Kot je v svojem stališču pojasnila nizozemska vlada, zdravnik specialist za zdravje pri delu individualno oceni zdravstveno stanje zadevnega javnega uslužbenca in potem priporoči število ur na teden, ki jih je ta zmožen opraviti.

8. Tožeča stranka je bila v obdobju med 25. julijem 2017 in 17. avgustom 2017 na letnem dopustu. Iz plačilnih listov za meseca julij in avgust 2017 je razvidno, da je tožeča stranka med obdobjem dopusta – tako kot med obdobjem, ko ni bila na dopustu – za ure, za katere ni bila zmožna za delo, prejela nadomestilo v višini 70 % plače, za ure, za katere se je štela za zmožno za delo (ko je bila v okviru ponovne vključitve zmožna opravljati delo), pa plačo v višini 100 %.

9. Tožeča stranka je vložila ugovor v zvezi z nadomestilom, ki ga je prejela za obdobje letnega dopusta. Meni, da ima med izrabo dopusta pravico do polne plače, torej tudi za ure, ko ni bila zmožna za delo. Nizozemski davčni organ je ta ugovor z odločbo z dne 13. oktobra 2017 razglasil za neutemeljen. Tožeča stranka je zoper to odločbo vložila tožbo pri predložitvenem sodišču.

10. Tožeča stranka se v zvezi s tem se opira na določbe člena 22 ARAR, Direktivo 2003/88 in sodno prakso Sodišča, zlasti na ugotovitve Sodišča v sodbi Schultz-Hoff in drugi [5]. Tožeča stranka se sklicuje tudi na člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).

IV. Vprašanja za predhodno odločanje in postopek pred Sodiščem

11. V tem dejanskem in pravnem okviru je predložitveno sodišče odločilo, da prekine postopek in Sodišču v predhodno odločanje predloži ta vprašanja:

„1. Ali je treba člen 7(1) [Direktive 2003/88] razlagati tako, da delavec ne izgubi plače ali njenega dela zaradi uresničevanja svoje pravice do letnega dopusta? Ali pa je treba to določbo razlagati tako, da delavec med uresničevanjem pravice do letnega dopusta ohrani svojo plačo, ne glede na to, kaj je vzrok za to, da med dopustom ne dela?

2. Ali je treba člen 7(1) [Direktive 2003/88] razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam in praksi, v skladu s katerimi delavec, ki je zaradi bolezni nezmožen za delo, ob koriščenju letnega dopusta ohrani plačo na ravni svoje plače neposredno pred koriščenjem letnega dopusta, čeprav je ta plača zaradi njegove dolgotrajne nezmožnosti za delo nižja od plače pri popolni zmožnosti za delo?

3. Ali je treba pravico vsakega delavca do plačanega letnega dopusta na podlagi člena 7 [Direktive 2003/88] in na podlagi ustaljene sodne prakse Unije razlagati tako, da je z njima v nasprotju znižanje te plače med dopustom v času nezmožnosti za delo?“

12. Pisni stališči sta predložili nizozemska vlada in Evropska komisija.

V. Analiza

13. Predložitveno sodišče želi z vsemi tremi vprašanji za predhodno odločanje izvedeti, ali je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, v skladu s katero se delavcu, ki je popolnoma ali delno nezmožen za delo in izkoristi letni dopust, izplača znižano

[5] Sodba z dne 20. januarja 2009 (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18).

nadomestilo – po enaki stopnji kot nadomestilo med dolgotrajno odsotnostjo z dela zaradi bolezni – med tem obdobjem letnega dopusta.[6] Tako je vsa tri vprašanja mogoče enostavno obravnavati hkrati.

14. Besedilo člena 7(1) Direktive 2003/88 pri odgovoru na to vprašanje ne pomaga prav dosti. V njem je zgolj navedeno, da se „vsakemu delavcu zagotov[i] pravic[a] do *plačanega* letnega dopusta najmanj štirih tednov“.[7] V zvezi s členom 7 Direktive 2003/88 pa je na voljo dobro razvita sodna praksa Sodišča, ki opisuje, kako na splošno deluje ta določba.

15. Prvič, Sodišče je ugotovilo, da iz člena 7(1) Direktive 2003/88 – ki je določba, od katere ta direktiva ne dopušča odstopanj[8] – izhaja, da ima vsak delavec pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov in da je treba to pravico do plačanega letnega dopusta šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije.[9] Kot načelo socialnega prava Unije ta pravica ni le posebej pomembna, ampak je tudi izrecno priznana v členu 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, ki ji člen 6(1) PEU priznava enako pravno veljavnost, kot jo imata Pogodbi.[10]

16. Drugič, v skladu s sodno prakso Sodišča Direktiva 2003/88 ureja pravico do letnega dopusta in pravico do plačila denarnega nadomestila iz tega naslova kot dva vidika ene pravice. Cilj zahteve po plačilu tega dopusta je doseči, da je delavec med navedenim dopustom v položaju, ki je z vidika plače primerljiv z obdobji dela.[11]

17. Obstajata torej dva sklopa sodne prakse Sodišča – eden obravnava pravico do odobritve letnega dopusta in zlasti njegovo *trajanje*, drugi pa vprašanje *nadomestila*. Čeprav je v predlogu za sprejetje predhodne odločbe obravnavano le vprašanje nadomestila, predlagam, da na kratko obravnavamo sklop, ki se nanaša na *trajanje*, da bi primerjali načela, uporabljena v obeh navedenih sklopih.

18. Kar zadeva prvi sklop, to je trajanje letnega dopusta, odobrenega v skladu s členom 7(1) Direktive 2003/88, je Sodišče ugotovilo, da je treba pravico do plačanega letnega dopusta načeloma izračunati na podlagi obdobij dejanskega dela, dopolnjenih v skladu s pogodbo o zaposlitvi.[12] Razlog za to je v tem, da je namen pravice do plačanega letnega dopusta, ki jo člen 7 Direktive 2003/88 podeljuje vsakemu delavcu, delavcu omogočiti, da se po eni strani

6 V predložitveni odločbi ni navedeno, ali se obdobje koriščenega letnega dopusta nanaša na minimalno obdobje, zagotovljeno v členu 7(1) Direktive 2003/88. Države članice lahko sicer v skladu z nacionalno zakonodajo odobrijo daljše obdobje letnega dopusta, vendar člen 7(1) Direktive 2003/88 takega dodatnega obdobja ne ureja, zato je moja presoja omejena na letni dopust, koriščen med tem minimalnim obdobjem (v nadaljevanju: plačan letni dopust).

7 Moj poudarek. Prav tako je treba poudariti, da se Direktiva 2003/88 uporablja tudi za javne uslužbence, saj se, kot je navedeno v njenem členu 1(3), „uporablja za vse sektorje dejavnosti, tako javne kot zasebne […]“. Tako vse, kar je v teh sklepnih predlogih navedeno glede „delavcev“, enako velja za javne uslužbence.

8 Glej člen 17 Direktive 2003/88, ki dopušča odstopanja. Navedena določba pa ne dopušča odstopanja glede člena 7 te direktive, kot je Sodišče že ugotovilo v sodbah z dne 26. junija 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, točka 41), in z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, točka 35).

9 Glej med drugim sodbe z dne 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, točka 26); z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, točka 19), 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 53).

10 Sodbe z dne 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, točka 27); z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, točka 20); z dne 13. decembra 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 23), 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 54). Člena 31(2) Listine ne bom obravnaval. Kot je generalni pravobranilec M. Bobek že poudaril v svojih sklepnih predlogih, predstavljenih v zadevi Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, točka 57): „V tej določbi je le na splošno in abstraktno navedeno, da ima vsak delavec pravico do […] ter plačanega letnega dopusta. V Listini ni navedeno niti minimalno trajanje zagotovljenega letnega dopusta, kaj šele vrsta pravil, ki urejajo metodo izračuna plačila za čas letnega dopusta.“

11 Sodbi z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 60 in navedena sodna praksa), in z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, točka 35).

12 Sodba z dne 13. decembra 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 27).

spočije od izvajanja nalog, ki jih ima v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi, ter da ima po drugi strani na voljo čas za sprostitev in razvedrilo.[13] Zato je Sodišče štelo, da je v primeru, ko delavec dela le s skrajšanim delovnim časom, vsako skrajšanje trajanja letnega dopusta, ki se odobri v primerjavi z dopustom, odobrenim za obdobje zaposlitve s polnim delovnim časom, po načelu *pro rata temporis* vsaj načeloma objektivno upravičeno.[14]

19. Vendar ti preudarki ne veljajo v primeru odsotnosti z dela zaradi bolezni. Iz ustaljene sodne prakse Sodišča je razvidno njegovo stališče, da Direktiva 2003/88 ne razlikuje med delavci, ki so odsotni z dela, ker so v referenčnem obdobju na bolniškem dopustu za kratek ali daljši čas, in delavci, ki so v tem obdobju dejansko delali. Iz tega pa sledi, 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. Nasprotno je glede pravice do plačanega letnega dopusta treba ugotoviti, da so delavci, ki so odsotni z dela, ker so v referenčnem obdobju na bolniškem dopustu, izenačeni s tistimi, ki so v tem obdobju dejansko delali.[15]

20. Dejstvo je, da v Direktivi 2003/88 ni nobenega takega razlikovanja, razloga za to pa sta dva. Prvič, namen pravice do letnega dopusta se razlikuje od namena pravice do odsotnosti z dela zaradi bolezni. Medtem ko je letni dopust namenjen temu, da si delavec lahko spočije od delovnih zahtev ter da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo, se odsotnost z dela zaradi bolezni delavcu odobri, da si lahko opomore od bolezni, zaradi katere ni zmožen za delo.[16] Drugič, nezmožnost za delo zaradi bolezni je nepredvidljiva in neodvisna od volje delavca. Ta vidik je obravnavan tudi v členu 5(4) Konvencije št. 132 Mednarodne organizacije dela z dne 24. junija 1970 o plačanem letnem dopustu, kot je bila revidirana, ki odsotnosti z dela zaradi bolezni šteje med odsotnosti z dela „iz razlogov, ki niso odvisni od volje zadevnega delavca“, ki jih je treba „vračunati v delovni čas“.[17] Kot izhaja iz uvodne izjave 6 Direktive 2003/88, je načela zadevne konvencije treba upoštevati.

21. To pomeni, da čeprav se pravica do plačanega letnega dopusta po členu 7(1) Direktive 2003/88 načeloma izračuna na podlagi obdobij dejanskega dela, dopolnjenih v skladu s pogodbo o zaposlitvi, to ne velja, če je oseba odsotna z dela zaradi bolezni.

22. Zdaj se bom lotil drugega sklopa sodne prakse Sodišča, to je vprašanja nadomestila. Kot je generalni pravobranilec M. Bobek že poudaril v svojih sklepnih predlogih, predstavljenih v zadevi Hein, Sodišče načela *pro rata temporis* – in dodal bi, da tudi nobenega drugega načela *pro rata* – ki

[13] Glej med drugim 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 13. decembra 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 26).

[14] Glej v ta namen sodbo z dne 22. aprila 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, točka 33), na podlagi določbe 4(2) okvirnega sporazuma o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenega 6. junija 1997, ki je v Prilogi k Direktivi Sveta 97/81/ES z dne 15. decembra 1997 o okvirnem sporazumu o delu s krajšim delovnim časom, sklenjenim med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 267), kakor je bila spremenjena z Direktivo Sveta 98/23/ES z dne 7. aprila 1998 (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 278). Enaka utemeljitev je bila uporabljena v primerih, v katerih so se delovne ure in dnevi iz tedna v teden spreminjali (sodba z dne 11. novembra 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, točka 29), in v primerih „skrajšanega delovnega časa“ („Kurzarbeit“) (glej sodbo z dne 13. decembra 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, točke od 27 do 29), tudi do te mere, da ni bilo pravice do letnega dopusta v primeru uporabe „delovnega časa, skrajšanega na nič“ („Kurzarbeit Null“), in v primeru, ko je delavčeva obveznost do dela začasno ustavljena (glej sodbo z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin (C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 36). V zadnjenavedeni sodbi je Sodišče v točki 32 delavce, ki delajo s skrajšanim delovnim časom, opredelilo kot „delavce z začasnim krajšim delovnim časom“).

[15] Glej med drugim sodbe z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točke od 39 do 41); z dne 24. januarja 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, točki 20 in 30), in z dne 4. oktobra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, točka 29).

[16] Sodba z dne 21. junija 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, točka 19 in navedena sodna praksa).

[17] Sodba z dne 4. oktobra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, točka 32 in navedena sodna praksa).

se uporablja za izračun *trajanja* letnega dopusta, razen če je oseba odsotna z dela zaradi bolezni, nikoli ni uporabilo za pravico do *nadomestila* za letni dopust.[18] To stališče ostaja po sodbi Sodišča v zadevi Hein nespremenjeno.[19]

23. V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča izraz „plačan letni dopust“ iz člena 7(1) Direktive 2003/88 pomeni, da je treba za obdobje trajanja letnega dopusta v smislu te direktive plačo še naprej zagotavljati. Povedano drugače, delavec mora za to obdobje počitka prejeti običajno plačo.[20]

24. Nizozemska vlada trdi, da Direktiva 2003/88 ne določa nobenih zahtev glede sestave plačila. Zato je izbira te sestave prepuščena državam članicam. Po mnenju zadevne vlade člen 7(1) Direktive 2003/88 pomeni le, da je treba delavčevo plačo (kot jo je skladno z nacionalnimi pravili prejemal pred letnim dopustom) še naprej zagotavljati.[21] Ker v skladu z nizozemskim pravom in prakso ni posebnega načina za izračun plačila med odsotnostjo z dela zaradi bolezni, javni uslužbenec v obravnavani zadevi ohrani znesek plače, ki jo je prejel pred koriščenjem letnega dopusta. Po navedbah zadevne vlade to, da se še naprej zagotavlja „običajna plača“, pomeni, da ne sme biti nobene vzročne povezave med koriščenjem letnega dopusta in znižanjem plačila ter da mora delavec pred in med letnim dopustom ter po njem prejeti plačilo, ki bi ga prejel, če letnega dopusta ne bi izkoristil.

25. Te trditve po mojem mnenju ne upoštevajo dovolj sodne prakse Sodišča. Sodišče je v zadevi Hein odločilo, da „[č]eprav sestava običajne plače delavca kot taka spada na področje določb in praks, ki jih ureja pravo držav članic, pa ne more vplivati na njegovo pravico, da v obdobju počitka in oddiha uživa finančne razmere, ki so primerljive s tistimi, *ki se nanašajo na opravljanje njegovega dela*.“[22] Poleg tega je odločilo, da je cilj zahteve po plačilu tega dopusta doseči, da je delavec med navedenim dopustom v položaju, ki je z vidika plače *primerljiv z obdobji dela*.[23] Ta drugi sklop sodne prakse Sodišča je namenjen zagotovitvi, da lahko delavci izkoristijo letni dopust brez strahu pred finančno izgubo.[24] Preudarki glede trajanja plačanega letnega dopusta, tj. da si mora delavec odpočiti od opravljenega dela, tukaj niso upoštevani.

26. Zaradi zagotovitve, da delavec prejme nadomestilo, ki je primerljivo z obdobji dela, je referenčna točka za oceno nadomestila čas, ko je delavec dejansko delal. Dejstvo, da koriščenje plačanega letnega dopusta ni razlog za znižanje delavčevega plačila, ne more upravičiti plačila, ki je nižje od plačila, prejetega med opravljanjem dela. Nasprotno temu, kar trdi nizozemska vlada, njeno mnenje, da člen 7(1) Direktive 2003/88 države članice zavezuje le k temu, da preprečijo znižanje plačila zaradi koriščenja letnega dopusta, ne more biti združljivo s sodno prakso Sodišča.

18 C-385/17, EU:C:2018:666, točka 47.

19 Sodba z dne 13. decembra 2018 (C-385/17, EU:C:2018:1018).

20 Sodba z dne 13. decembra 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 32 in navedena sodna praksa).

21 Zdi se, da je nizozemsko besedilo Direktive 2003/88 bolj osredotočeno na „zagotavljanje“ plače („jaarlijkse vakantie met behoud van loon“), medtem ko z drugimi jezikovnimi različicami na splošno ni tako. Francoska („congé annuel payé“), nemška („bezahlten Mindestjahresurlaub“), španska („vacaciones anuales retribuidas“), italijanska („ferie annuali retribuite“), portugalska („férias anuais remuneradas“) in švedska („årlig betald semester“) različica v tem smislu niso nič bolj določne od angleške različice, ki se glasi „paid annual leave“. Ampak posledice te razlike so omejene, saj je Sodišče odločilo, da „plačan letni dopust“ pomeni, da „je treba […] plačo še naprej zagotavljati“. Nadalje pa je pojasnilo, da „mora delavec za to obdobje počitka prejeti običajno plačo“. Glej točko 23 teh sklepnih predlogov.

22 Sodba z dne 13. decembra 2018 (C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 34 in navedena sodna praksa). Moj poudarek.

23 Prav tam, točka 33.

24 Za izračun glej sodbo z dne 15. septembra 2011, Williams in drugi (C-155/10, EU:C:2011:588, točke 24, 25 in 28) v zvezi z elementi, ki jih je treba upoštevati pri izračunu, kadar je plača sestavljena iz več elementov.

27. To je skladno z namenom člena 7 Direktive 2003/88. V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča se člen 7 Direktive 2003/88, da bi se zagotovilo spoštovanje temeljne pravice delavca do plačanega letnega dopusta, določene v pravu Unije, ne sme razlagati ozko in v škodo pravic, ki so z njim zagotovljene delavcu.[25] Sodišče je poudarilo, da je člen 7(1) Direktive 2003/88 namenjen temu, da se delavcu omogoči, da letni dopust, do katerega je upravičen, dejansko izrabi.[26] Zato nadomestilo, ki je izračunano tako, da še ravno zagotavlja, da ni resne nevarnosti, da delavec ne bi izkoristil letnega dopusta, ne izpolnjuje zahtev prava Unije.[27]

28. Prvič, mogoče je trditi, da dejstvo, da je nadomestilo enako kot nadomestilo za odsotnost zaradi bolezni, zadevnega delavca ne odvrne od koriščenja letnega dopusta, ker ne bi prejel višjega nadomestila, če letnega dopusta takrat ne bi izkoristil. Res je, da če bi želel delavec to znižanje nadomestila preprečiti, bi moral le počakati in izkoristiti letni dopust, potem ko bi bil spet popolnoma zmožen opravljati zahtevano delo. Delavec ne tvega, da bo izgubil pravico do plačanega letnega dopusta, če plačani letni dopust odloži, ker sodna praksa Sodišča pravico delavca do plačanega letnega dopusta ščiti pred tem, da bi ugasnila ob koncu referenčnega leta in/ali obdobja za prenos, ki je določen z nacionalno zakonodajo.[28]

29. V zvezi s tem bi, sicer ob sprejemanju dejstva, da pravo delavca ne sme odvračati od koriščenja letnega dopusta, vseeno lahko trdili, da tudi ni nobenega razloga za spodbujanje h koriščenju tega dopusta v obdobju delne ali popolne nezmožnosti za delo. To bi bilo mogoče trditi v obravnavani zadevi, ker bi delavec morda prejel nadomestilo, ki je višje od nadomestila za odsotnost zaradi bolezni, ki bi ga prejel, če takrat letnega dopusta ne bi izkoristil.

30. Vendar se, z vsem svojim spoštovanjem, ne morem strinjati s to trditvijo. Sodišče je odločilo, da člen 7(1) Direktive 2003/88 načeloma ne nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi, ki določa, da delavec, ki je na bolniškem dopustu, nima pravice izrabiti plačanega letnega dopusta med bolniškim dopustom, če ima navedeni delavec možnost izkoristiti pravico, ki jo ima na podlagi te direktive, v drugem obdobju.[29] V nizozemskem pravu in praksi takega pravila očitno ni, vsaj ne za zadevnega javnega uslužbenca v obravnavani zadevi.[30] V tistih primerih, ko nacionalno pravo dopušča koriščenje letnega dopusta med odsotnostjo z dela zaradi bolezni, pa ni nobene utemeljitve za kakršno koli spreminjanje nadomestila med takim dopustom.

31. Države članice so sicer pristojne, da v zvezi s pravico do plačanega letnega dopusta v nacionalni zakonodaji opredelijo pogoje za izvrševanje in uveljavljanje navedene pravice, s tem da določijo konkretne okoliščine, v katerih lahko delavci izkoristijo navedeno pravico, vendar za nastanek te pravice ne smejo določiti nobenih pogojev. To pa bi se zgodilo, če bi izraz „plačan“ v „plačanem letnem dopustu“ razlagali tako, da dopušča izplačilo nižjega nadomestila glede na to, ali delavec izvršuje to pravico, medtem ko je (delno ali popolnoma) nezmožen za delo ali kdaj drugič. Povedano drugače, „vrednost“ pravice do plačanega letnega dopusta ne sme biti odvisna od tega, kdaj se izkoristi.

[25] Sodbi z dne 12. junija 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 22), in z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, točka 31).

[26] Sodba z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, točka 31).

[27] Sodba z dne 15. septembra 2011, Williams in drugi (C-155/10, EU:C:2011:588, točka 21), ob sklicevanju na sklepne predloge generalne pravobranilke V. Trstenjak, predstavljene v isti zadevi (C-155/10, EU:C:2011:403, točka 90).

[28] Glej med drugim sodbi z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 49), 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 63). Glede možnosti omejitve tega obdobja za prenos glej sodbo z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, točke 34, 38 in 39).

[29] Sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točki 28 in 29).

[30] To tudi ni v nasprotju z Direktivo 2003/88. Glej prav tam, točka 31.

32. Sodišče je v zadevi Hein dejansko obravnavalo položaj, ko delavec ni prejel nadomestila, ki bi ustrezalo običajni plači, prejeti med obdobji dejanskega dela. To se je zgodilo v okviru kolektivne pogodbe, zato bi lahko trdili, da je bilo nižje nadomestilo med letnim dopustom kompenzirano z drugimi prednostmi, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe.[31] Sodišče je to trditev zavrnilo. Odločilo je, da bi se s tem ogrozila pravica do plačanega letnega dopusta, „katere sestavni del je pravica delavca, da v obdobju počitka in oddiha uživa finančne razmere, ki so primerljive s tistimi, ki se nanašajo na opravljanje njegovega dela“.[32]

33. Nobenega utemeljenega razloga ni, zakaj bi morala biti presoja drugačna v primeru odsotnosti z dela zaradi bolezni, kadar ni nobenih dejavnikov, ki bi lahko odtehtali negativne učinke znižanja nadomestila med minimalnim plačanim letnim dopustom, zagotovljenim v členu 7(1) Direktive 2003/88.

34. V zadevah, ki se nanašajo na zgoraj navedeni prvi sklop sodne prakse Sodišča, je Sodišče glede trajanja plačanega letnega dopusta odločilo, da so „delavci, ki so odsotni z dela, ker so v referenčnem obdobju na bolniškem dopustu, izenačeni s tistimi, ki so v tem obdobju dejansko delali“.[33] Ker sta v Direktivi 2003/88 pravica do letnega dopusta in pravica do plačila iz tega naslova obravnavani kot dve plati ene same pravice, ni nobene podlage za razlikovanje med pravico in plačilom, ko gre za enako obravnavanje delavcev, ki so odsotni z dela zaradi bolezni, in delavcev, ki so med tem obdobjem dejansko delali. Zato ne more biti pomembno, ali je bil delavec v času, ko je izkoristil plačani letni dopust, popolnoma ali delno nezmožen za delo, in pristopa *pro rata* ni mogoče uporabiti za nadomestilo, ki se izplača med obdobji plačanega letnega dopusta, odvisno od tega, ali je delavec delno ali popolnoma nezmožen za delo.

VI. Predlog

35. V skladu s tem in ob upoštevanju navedenega Sodišču predlagam, naj na vprašanja za predhodno odločanje, ki jih je predložilo Rechtbank Overijssel, Zittingsplaats Zwolle (sodišče pokrajine Overijssel s sedežem v mestu Zwolle, Nizozemska), odgovori:

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 in praksam, kot so obravnavane v postopku v glavni stvari, v skladu s katerimi se znesek nadomestila med plačanim letnim dopustom, ki ga delavec izkoristi, medtem ko je (popolnoma ali delno) nezmožen za delo, zniža na raven nadomestila, ki bi ga prejel med to (popolno ali delno) nezmožnostjo za delo.

[31] To sta na splošno izpodbijala tožena stranka in nemška vlada, glej sklepne predloge generalnega pravobranilca M. Bobka v zadevi Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, točka 55), in sodbo z dne 13. decembra 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, točke od 38 do 40).

[32] Sodba z dne 13. decembra 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, točka 43).

[33] Sodbi z dne 4. oktobra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, točka 29), 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 60).