Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (peti senat)

z dne 29. novembra 2017*

„Predhodno odločanje – Zaščita varnosti in zdravja delavcev – Direktiva 2003/88/ES – Organizacija delovnega časa – Člen 7 – Izplačilo nadomestila za neizrabljen letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja – Nacionalna ureditev, v skladu s katero mora delavec izrabiti letni dopust, ne da bi bila za ta dopust določena višina nadomestila“

V zadevi C-214/16,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (pritožbeno sodišče (Anglija in Wales) (civilni senat), Združeno kraljestvo) z odločbo z dne 30. marca 2016, ki je na Sodišče prispela 18. aprila 2016, v postopku

**Conley King**

proti

**The Sash Window Workshop Ltd,**

**Richardu Dollarju,**

SODIŠČE (peti senat),

v sestavi J. L. da Cruz Vilaça, predsednik senata, E. Levits (poročevalec), A. Borg Barthet, sodnika, M. Berger, sodnica, in F. Biltgen, sodnik,

generalni pravobranilec: E. Tanchev,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 29. marca 2017,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za C. Kinga C. Gilroy–Scott, solicitor, A. Dashwood, QC, in J. Williams, barrister,

– za The Sash Window Workshop Ltd in R. Dollarja M. Pilgerstorfer, barrister, po pooblastilu J. Pottsa, solicitor,

– za vlado Združenega kraljestva S. Simmons, agentka, skupaj s C. Bannerjem, barrister,

– za Evropsko komisijo M. van Beek in J. Tomkin, agenta,

* Jezik postopka: a angleščina.

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 8. junija 2017

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).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Conleyjem Kingom in njegovim nekdanjim delodajalcem, družbo The Sash Window Workshop Ltd in R. Dollarjem (v nadaljevanju: Sash WW), zaradi zahtevka C. Kinga za izplačilo denarnega nadomestila za neizrabljeni plačani letni dopust v letih od 1999 do 2012.

### Pravni okvir

#### *Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 132*

3 Člen 9(1) Konvencije Mednarodne organizacije dela št. 132 z dne 24. junija 1970 o plačanem letnem dopustu (revidirana) določa:

„Nepretrgani del plačanega letnega dopusta iz 2. točke 8. člena se daje in mora biti izrabljen najpozneje v enem letu, ostanek pa najpozneje v 18 mesecih, računano od konca leta, v katerem je bila pridobljena pravica do dopusta.“

4 Navedeno konvencijo je ratificiralo 37 držav, med njimi pa ni Združenega kraljestva Velika Britanija in Severna Irska.

#### *Pravo Unije*

5 V uvodni izjavi 6 Direktive 2003/88 je navedeno:

„Upoštevati je treba načela Mednarodne organizacije dela glede organizacije delovnega časa […]“

6 Člen 1 te direktive določa njen namen in področje uporabe. Glasi se:

„1. Ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa.

2. Ta direktiva se nanaša na:

(a) minimalni čas […] letnega dopusta […]

[…]“

7 Člen 7 navedene 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.“

8 Države članice lahko v skladu s členom 17 iste direktive odstopajo od nekaterih določb te direktive. V zvezi s členom 7 Direktive 2003/88 ni dovoljeno nobeno odstopanje.

***Pravo Združenega kraljestva***

9 Direktiva 2003/88 je bila v pravo Združenega kraljestva prenesena z Working Time Regulations 1998 (uredba iz leta 1998 o delovnem času), kakor je bila spremenjena (v nadaljevanju: uredba iz leta 1998).

10 Člen 13 uredbe iz leta 1998 določa pravico delavca do letnega dopusta. Njegov odstavek 1 se glasi:

„[…] delavec je upravičen do štirih tednov letnega dopusta v vsakem referenčnem letu.“

11 Člen 13(9) te uredbe določa:

„Dopust, do katerega je delavec upravičen v skladu s tem členom, se lahko razdeli na več delov, vendar

(a) se ga lahko izrabi le v referenčnem letu, v katerem ga je treba dodeliti, in

(b) ne more biti nadomeščen z denarnim nadomestilom, razen ob prenehanju delovnega razmerja.“

12 Člen 16 navedene uredbe obravnava pravico delavca do izplačila nadomestila za letni dopust. Odstavek 1 tega člena se glasi:

„Delavec ima za vsak del svojega letnega dopusta, do katerega je upravičen v skladu s členom 13, za vsak teden dopusta pravico do izplačila nadomestila plače v višini tedenske plače.“

13 Člen 30(1) te uredbe delavcu podeljuje to pravico:

„1. Delavec lahko vloži pritožbo pri Employment Tribunal [delovno sodišče], če mu njegov delodajalec:

(a) ne omogoči izvršiti pravice, ki jo ima na podlagi:
(i) […] člena 13(1) […];

[…] ali

(b) ne izplača vsega ali dela zneska, ki bi mu ga moral izplačati na podlagi člena […] 16(1).

2. Employment Tribunal [delovno sodišče] obravnava pritožbo na podlagi tega člena, samo če je vložena:

(a) pred potekom treh mesecev od dneva, ko bi moralo biti po zatrjevanju delavca dovoljeno izvrševanje pravice (ali v primeru časa za počitek ali dopusta, ki presega en dan, od dneva, ko bi bilo treba dovoliti, da se začne) ali, odvisno od primera, ko bi bilo treba izvršiti plačilo;

(b) pozneje v roku, za katerega Employment Tribunal [delovno sodišče] presodi, da je razumen, kadar se prepriča, da pritožbe razumno ni bilo mogoče vložiti pred potekom navedenega obdobja treh ali, odvisno od primera, šestih mesecev.

[…]“

## Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

14 C. King je za družbo Sash WW delal na podlagi „pogodbe s samozaposlenimi izključno za provizijo“ od 1. junija 1999 do njegove upokojitve 6. oktobra 2012. Na podlagi te pogodbe je C. King prejemal le provizije. Kadar je vzel letni dopust, ta ni bil plačan.

15 Po prenehanju delovnega razmerja je C. King od delodajalca zahteval izplačilo denarnega nadomestila za njegov izrabljen in neplačan ter tudi za neizrabljen letni dopust, in sicer za celotno obdobje, v katerem je bil zaposlen, to je od 1. junija 1999 do 6. oktobra 2012. Družba Sash WW je zahtevek C. Kinga zavrnila, ker je imel ta status samozaposlenega.

16 C. King je pri pristojnem Employment Tribunal (delovno sodišče, Združeno kraljestvo) vložil pritožbo. To je razlikovalo med tremi kategorijami letnega dopusta, za katere ni sporno, da za nobeno od teh ni bilo plačano nadomestilo:

– „nadomestilo za plačani letni dopust 1“ ustreza dopustu, do katerega je bil upravičen, pa ga ni izrabil, na dan prenehanja delovnega razmerja v zadnjem referenčnem letu (2012–2013);

– „nadomestilo za plačani letni dopust 2“ ustreza dopustu, ki ga je v letih od 1999 do 2012 dejansko izrabil, vendar zanj ni prejel nobenega nadomestila;

– „nadomestilo za plačani letni dopust 3“ ustreza dopustu, do katerega je bil upravičen, vendar ga v celotnem obdobju, v katerem je bil C. King zaposlen, ni izrabil, to je skupno 24,15 tednov.

17 Employment Tribunal (delovno sodišče) je v svoji odločbi ocenilo, da je C. King „delavec“ v smislu Direktive 2003/88 in da je zato upravičen do izplačila zahtevanih treh kategorij nadomestil za plačani letni dopust.

18 Družba Sash WW se je na sodbo Employment Tribunal (delovno sodišče) pritožila pri Employment Appeal Tribunal (pritožbeno delovno sodišče, Združeno kraljestvo), ki je tej pritožbi ugodilo in zadevo vrnilo v ponovno odločanje Employment Tribunal (delovno sodišče). C. King se je zoper to odločbo pritožil, družba Sash WW pa je vložila nasprotno pritožbo.

19 Pred predložitvenim sodiščem Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (pritožbeno sodišče (Anglija in Wales) (civilni senat), Združeno kraljestvo) ni sporno, da je C. King „delavec“ v smislu Direktive 2003/88 in da ima pravico do „nadomestila za plačani letni dopust 1 in 2“.

20 Glede „nadomestila za plačani letni dopust 3“ družba Sash WW trdi, da C. King v skladu s členom 13(9)(a) uredbe iz leta 1998 ni imel pravice do prenosa neizrabljenega letnega dopusta v novo referenčno leto. Ker C. King ni vložil pritožbe na podlagi člena 30(1)(a) te uredbe, je izgubil vsakršno pravico do letnega dopusta, zahtevek za izplačilo denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust za zadevna referenčna leta pa je zastaral.

21 C. King nasprotno meni, da so se njegove pravice v zvezi s plačanim letnim dopustom, ki ga ni izrabil, ker mu delodajalec zanj ne bi plačal nadomestila, ne glede na določbe člena 13(9)(a) uredbe iz leta 1998 do prenehanja njegovega delovnega razmerja iz leta v leto prenašale v naslednje referenčno leto. C. King trdi, pri čemer se sklicuje na sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18), da je pravica do plačila denarnega nadomestila za neizrabljeni plačani letni dopust nastala šele ob prenehanju delovnega razmerja in je zato pritožbo vložil pravočasno.

22 Predložitveno sodišče, ki je ugotovilo, da pravo Združenega kraljestva ne dopušča prenosa letnega dopusta prek referenčnega obdobja, za katero je bil ta dopust dodeljen in ne zagotavlja nujno pravice do učinkovitega pravnega sredstva v zvezi z ugotavljanjem kršitve člena 7 Direktive 2003/88, dvomi o tem, kako je treba za odločitev o sporu, o katerem odloča, razlagati upoštevno pravo Unije.

23 V zvezi s tem opozarja zlasti, da so lahko ugotovitve v zvezi s prenosom plačanega letnega dopusta, ki je bil neizrabljen zaradi zavrnitve delodajalca, da zanj plača nadomestilo, drugačne od ugotovitev v primeru, ko delavec letnega dopusta ni izrabil zaradi bolezni. Sodišče pa je podalo razlago upoštevnih določb prava Unije le v okviru zadnjenavedenega položaja.

24 V teh okoliščinah je Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) (pritožbeno sodišče (Anglija in Wales) (civilni oddelek)) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je, če obstaja spor med delavcem in delodajalcem o tem, ali je delavec upravičen do plačanega letnega dopusta v skladu s členom 7 Direktive [2003/88], dejstvo, da mora delavec najprej izrabiti dopust in lahko šele nato izve, ali je upravičen do plačila tega dopusta, v skladu s pravom Unije, zlasti z načelom učinkovitega pravnega sredstva?

2. Ali lahko delavec – če ne izrabi celotnega ali dela letnega dopusta, do katerega je upravičen v referenčnem letu, v katerem bi moral uresničiti svoje pravice do dopusta, kar pa bi storil, če delodajalec ne bi zavračal plačila za kakršen koli dopust, ki bi ga vzel – trdi, da ne more uresničevati svoje pravice do plačanega dopusta, tako da se ta pravica prenaša naprej, dokler nima možnosti, da jo uresniči?

3. Če se pravica do dopusta prenese, ali se prenaša neomejeno ali pa je obdobje za uresničitev pravice do prenosa omejeno po analogiji z omejitvami, ki veljajo, kadar delavec v upoštevnem referenčnem letu ne more uresničevati pravice do dopusta zaradi bolezni?

4. Ali mora sodišče, če ni zakonske ali pogodbene določbe, ki bi opredeljevala obdobje prenosa dopusta, določiti omejitev obdobja prenosa zaradi zagotovitve, da se z uporabo [nacionalne zakonodaje na področju delovnega časa] ne bi izkrivil namen člena 7 [Direktive 2003/88]?

5. Če je odgovor na predhodno vprašanje pritrdilen, ali je obdobje osemnajstih mesecev po koncu referenčnega leta, v katerem je bil dopust dodeljen, v skladu s pravico do plačanega dopusta iz člena 7 [Direktive 2003/88]?“

## Predlog za ponovno odprtje ustnega dela postopka

25 C. King je po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca 8. junija 2017 z vlogo, ki jo je v sodnem tajništvu Sodišča vložil 19. junija 2017, predlagal ponovno odprtje ustnega dela postopka. C. King v utemeljitev tega predloga v bistvu zatrjuje napačno razumevanje ponudbe delovnega mesta, ki mu je bila dana v letu 2008, v sklepnih predlogih generalnega pravobranilca.

26 V zvezi s tem je treba vseeno spomniti, da je v skladu s členom 252, drugi odstavek, PDEU dolžnost generalnega pravobranilca, da popolnoma nepristransko in neodvisno javno predstavi obrazložene sklepne predloge o zadevah, pri katerih se v skladu s Statutom Sodišča Evropske unije zahteva njegovo sodelovanje. Sodišča ne zavezujejo niti ti predlogi niti obrazložitev, ki generalnega pravobranilca pripelje do njih (sodba z dne 22. junija 2017, Federatie Nederlandse Vakvereniging in drugi, C-126/16, EU:C:2017:489, točka 31 in navedena sodna praksa).

27 Nestrinjanje stranke s sklepnimi predlogi generalnega pravobranilca, ne glede na vprašanja, ki jih preizkusi v njih, zato samo po sebi ne more biti razlog, ki bi upravičeval ponovno odprtje ustnega dela postopka (glej v tem smislu sodbo z dne 17. septembra 2015, Mory in drugi/Komisija, C-33/14 P, EU:C:2015:609, točka 26).

28 V skladu s členom 83 Poslovnika Sodišča lahko Sodišče kadar koli po opredelitvi generalnega pravobranilca odredi ponovno odprtje ustnega dela postopka, zlasti če meni, da zadeva ni dovolj razjasnjena, ali če stranka po koncu tega dela postopka navede novo dejstvo, ki je odločilno za odločitev Sodišča, ali če je v zadevi treba odločiti na podlagi trditve, o kateri stranke ali zainteresirani subjekti iz člena 23 Statuta Sodišča Evropske unije niso razpravljali.

29 V tem primeru to ni tako. Sodišče v tej zadevi namreč meni, da ima po opredelitvi generalnega pravobranilca vse potrebne elemente za odločanje.

30 Glede na zgoraj navedeno ponovnega odprtja ustnega dela postopka ni treba odrediti.

## Vprašanja za predhodno odločanje

### *Prvo vprašanje*

31 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7 Direktive 2003/88 in pravico do učinkovitega pravnega sredstva, določeno v členu 47 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), razlagati tako, da v primeru spora med delavcem in njegovim delodajalcem glede vprašanja, ali ima delavec v skladu s prvonavedenim členom pravico do plačanega letnega dopusta, nasprotujeta temu, da mora delavec najprej izkoristiti dopust, preden izve, ali ima pravico do plačila denarnega nadomestila za ta dopust.

32 V zvezi s tem je treba na prvem mestu spomniti, da ima vsak delavec – kot izhaja iz besedila člena 7(1) Direktive 2003/88, od te določbe pa ta direktiva ne dopušča odstopanja – pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov. To pravico do plačanega letnega dopusta je treba šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, ki ga morajo pristojni nacionalni organi izvajati samo v mejah, izrecno navedenih v Direktivi 2003/88 (sodba z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, točka 19 in navedena sodna praksa).

33 Na drugem mestu je treba navesti, da je pravica do plačanega letnega dopusta izrecno določena v členu 31(2) Listine, ki ji je s členom 6(1) PEU priznana enaka pravna veljavnost, kot jo imata Pogodbi (sodba z dne 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, točka 37).

34 Na tretjem mestu, iz besedila Direktive 2003/88 in sodne prakse Sodišča izhaja, da so države članice sicer pristojne, da opredelijo pogoje za izvrševanje in uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta, vendar pa za nastanek te pravice, ki izvira neposredno iz te direktive, ne smejo določiti nobenih pogojev (glej v tem smislu sodbo z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 28).

35 Na četrtem mestu, iz sodne prakse Sodišče izhaja tudi, da 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 ob navedenem dopustu v položaju, ki je z vidika plače primerljiv z obdobji dela (glej sodbo z dne 22. maja 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, točka 17 in navedena sodna praksa).

36 Iz navedenega sledi, da mora delavec, ko vzame letni dopust, prejeti denarno nadomestilo, do katerega ima pravico na podlagi člena 7(1) Direktive 2003/88.

37 Namen pravice do plačanega letnega dopusta je namreč ta, da se delavcu omogoči, da se spočije in da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo (glej zlasti 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 30. junija 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, točka 25).

38 Kot navaja Evropska komisija v pisnih stališčih, pa delavec, ki je v času letnega dopusta soočen z okoliščinami negotovosti glede denarnega nadomestila, ki bi ga moral prejeti, dopusta iz člena 7 Direktive 2003/88 ne more polno uživati kot obdobje za sprostitev in razvedrilo.

39 Take okoliščine delavca tudi odvračajo, da vzame letni dopust. V zvezi s tem je treba navesti, da je vsako dejanje ali opustitev delodajalca, ki lahko delavca odvrne od tega, da bi vzel letni dopust, v nasprotju s ciljem pravice do plačanega letnega dopusta (glej v tem smislu sodbo z dne 22. maja 2014, Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, točka 23 in navedena sodna praksa).

40 V teh okoliščinah spoštovanje pravice do plačanega letnega dopusta – v nasprotju s trditvami Združenega kraljestva v pisnih stališčih – ne sme biti odvisno od dejanske presoje finančnega položaja zadevnega delavca v trenutku, ko vzame dopust.

41 Kar zadeva pravna sredstva, ki morajo biti delavcu v primeru spora z delodajalcem na voljo, da lahko uveljavlja svojo pravico do plačanega letnega dopusta iz Direktive 2003/88, v tej direktivi sicer ni nobene določbe v zvezi s tem. Vendar pa ni sporno, da morajo države članice v teh okoliščinah zagotoviti spoštovanje pravice do učinkovitega pravnega sredstva, kot je določeno v členu 47 Listine (glej po analogiji sodbo z dne 15. septembra 2016, Star Storage in drugi, C-439/14 in C-488/14, EU:C:2016:688, točka 46).

42 V obravnavanem primeru je iz predložitvene odločbe razvidno, da se pravica do plačanega letnega dopusta, določena v členu 7 Direktive 2003/88, v Združenem kraljestvu izvaja z dvema členoma uredbe iz leta 1998, in sicer s členom 13 te uredbe, ki priznava pravico do letnega dopusta, in s členom 16 navedene uredbe, ki določa pravico do denarnega nadomestila za ta dopust. Tako člen 30(1) te uredbe delavcu priznava pravico do dveh pravnih sredstev, s katerima lahko pred sodiščem bodisi izpodbija zavrnitev delodajalca, da mu prizna pravico do letnega dopusta, ki jo ima na podlagi navedenega člena 13, bodisi uveljavlja, da mu delodajalec tega dopusta v skladu z navedenim členom 16 v celoti ali delno ni plačal.

43 Kar zadeva zadevo v glavni stvari, je iz predložitvene odločbe razvidno, da se lahko delavec v skladu z razlago, ki jo je Employment Appeal Tribunal (pritožbeno delovno sodišče) podalo v zvezi s tema določbama, prvič, sklicuje na kršitev pravice do letnega dopusta iz člena 13 uredbe iz leta 1998 le, kadar mu delodajalec ne pusti vzeti nobenega dopusta, plačanega ali neplačanega, in drugič, lahko delavec na podlagi člena 16 te uredbe zahteva le plačilo za dopust, ki ga je dejansko vzel.

44 Taka razlaga nacionalnih pravnih sredstev, določenih na tem področju, pa pripelje do tega, da se delavec v položaju, v katerem mu delodajalec prizna le neplačani dopust, pred sodiščem ne more sklicevati na pravico do plačanega letnega dopusta. Zato bi moral najprej vzeti neplačani dopust in šele nato vložiti pritožbo, da bi zanj prejel plačilo denarnega nadomestila.

45 To pa ni v skladu s členom 7 Direktive 2003/88, in sicer iz razlogov, navedenih v točkah od 36 do 40 te sodbe.

46 *A fortiori*, s tako razlago nacionalnih pravnih sredstev, kot je navedena v točki 43 te sodbe, se delavcu, ki je v takem položaju, kot je C. King, onemogoča, da se po prenehanju delovnega razmerja, sklicuje na kršitev člena 7 Direktive 2003/88 iz naslova dodeljenega, vendar neizrabljenega, plačanega dopusta, da bi prejel nadomestilo iz odstavka 2 tega člena. Tak delavec, kot je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, tako nima učinkovitega pravnega sredstva.

47 Na podlagi vsega navedenega je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 7 Direktive 2003/88 in pravico do učinkovitega pravnega sredstva, določeno v členu 47 Listine, razlagati tako, da v primeru spora med delavcem in njegovim delodajalcem glede vprašanja, ali ima delavec v skladu s prvo od teh določb pravico do plačanega letnega dopusta, nasprotujeta nacionalni zakonodaji, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero mora delavec najprej vzeti tak dopust, preden izve, ali ima zanj pravico do plačila nadomestila.

### *Drugo, tretje, četrto in peto vprašanje*

48 Predložitveno sodišče z drugim, tretjim, četrtim in petim vprašanjem, ki jih je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje določbam ali nacionalni praksi, v skladu s katerimi delavec neizrabljenih pravic do plačanega letnega dopusta iz več zaporednih referenčnih obdobij ne more prenesti ali po potrebi kopičiti vse do prenehanja delovnega razmerja, ker mu delodajalec za ta dopust ni hotel plačati nadomestila.

49 V zvezi s tem je treba za odgovor na postavljena vprašanja spomniti, da je Sodišče zlasti v sodbi z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18), že odločalo o vprašanjih, ki se nanašajo na pravico do plačanega letnega dopusta delavca, ki te pravice iz razlogov, neodvisnih od njegove volje, natančneje zaradi bolezni, ni mogel uresničiti vse do prenehanja delovnega razmerja.

50 V obravnavanem primeru pa C. King svoje pravice do plačanega letnega dopusta ni uresničil pred upokojitvijo prav iz razlogov, neodvisnih od njegove volje. V zvezi s tem je treba pojasniti, da okoliščina, da bi tožeča stranka v nekem trenutku delovnega razmerja z delodajalcem lahko sprejela drugačno pogodbo, na podlagi katere bi imela pravico do plačanega letnega dopusta, ni upoštevna za odgovor na ta vprašanja za predhodno odločanje. Sodišče mora namreč v ta namen upoštevati delovno razmerje tako, kot je bilo in je – ne glede na razlog – trajalo do upokojitve C. Kinga, brez da bi ta lahko uresničil pravico do plačanega letnega dopusta.

51 Tako je treba na prvem mestu spomniti, da Direktiva 2003/88 državam članicam ne dopušča niti, da izključijo nastanek pravice do plačanega letnega dopusta niti, da določijo, da pravica do plačanega letnega dopusta delavca, ki te pravice ni mogel uresničiti, preneha z iztekom referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, določenega z nacionalnim pravom (sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točki 47 in 48 ter navedena sodna praksa).

52 Poleg tega iz sodne prakse Sodišča izhaja, da ima delavec, ki pravice do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja ni mogel uresničiti iz razlogov, neodvisnih od njegove volje, pravico do denarnega nadomestila na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88. Znesek tega nadomestila je treba

izračunati tako, da je navedeni delavec postavljen v položaj, ki je primerljiv s tistim, v katerem bi bil, če bi navedeno pravico uresničil med trajanjem delovnega razmerja (sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 61).

53 Na drugem mestu je treba ugotoviti, da zadevni delavci v zadevah, na podlagi katerih se je oblikovala sodna praksa Sodišča v zvezi s členom 7 Direktive 2003/88, svoje pravice do plačanega letnega dopusta niso mogli uresničiti zaradi njihove odsotnosti z dela zaradi bolezni.

54 V teh posebnih okoliščinah pa je Sodišče razsodilo, da bi bil delavec, ki bi bil več zaporednih referenčnih obdobij nezmožen za delo, sicer upravičen do neomejenega kopičenja vseh pravic do plačanega letnega dopusta, ki bi jih pridobil med obdobjem svoje odsotnosti z dela, vendar pa tako neomejeno kopičenje ne bi več ustrezalo samemu namenu pravice do plačanega letnega dopusta (glej v tem smislu sodbo z dne 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, točki 29 in 30).

55 Tako je Sodišče v posebnih okoliščinah, v katerih je delavec, ki je več zaporednih referenčnih obdobij nezmožen za delo – pri čemer ni upoštevalo le varstva delavca, ki se želi zagotoviti z Direktivo 2003/88, ampak tudi varstvo delodajalca, ki je soočen z nevarnostjo prevelikega kopičenja obdobij odsotnosti delavca in težavami, ki bi jih te odsotnosti lahko pomenile za organizacijo dela – razsodilo, da je treba člen 7 te direktive razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, s katerimi je kopičenje pravic delavca, ki je več zaporednih referenčnih obdobij nezmožen za delo, do plačanega letnega dopusta omejeno s petnajstmesečnim obdobjem prenosa, po poteku katerega pravica do takega dopusta ugasne (glej v tem smislu sodbo z dne 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, točke 38, 39 in 44).

56 Iz tega sledi, da je treba na tretjem mestu preveriti, ali so okoliščine, kakršne so te iz spora o glavni stvari, „posebne“ v smislu sodne prakse, navedene v prejšnji točki, tako da je z njimi – tako kot po daljši odsotnosti delavca zaradi bolniškega dopusta – mogoče upravičiti odstop od načela iz člena 7 Direktive 2003/88 in člena 31(2) Listine, v skladu s katerim pridobljena pravica do plačanega letnega dopusta ne more prenehati z iztekom referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, določenega z nacionalnim pravom, če delavec tega dopusta ni mogel vzeti.

57 V zvezi s tem je pomembno naslednje.

58 Prvič, iz ustaljene sodne prakse Sodišča izhaja, da pravice do plačanega letnega dopusta ni mogoče razlagati ozko (glej sodbo z dne 22. aprila 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, točka 29). Tako mora biti razlaga vsakršnega odstopanja od ureditve Unije na področju organizacije delovnega časa, določene z Direktivo 2003/88, omejena na to, kar je nujno potrebno za zaščito interesov, ki se varujejo s tem odstopanjem (glej v tem smislu sodbo z dne 14. oktobra 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, točka 40 in navedena sodna praksa).

59 V okoliščinah, kakršne so te iz zadeve v glavni stvari, pa se varstvo interesov delodajalca ne zdi nujno potrebno in zato z njim ni mogoče utemeljiti odstopanja od pravice do plačanega letnega dopusta delavca.

60 Ugotoviti je namreč treba, da presoja pravice do plačanega letnega dopusta delavca, kot je C. King, ni vezana na položaj, v katerem je bil njegov delodajalec soočen z obdobji njegove odsotnosti, ki bi – tako kot v primeru dolgotrajnega bolniškega dopusta – lahko povzročile težave za organizacijo dela. Nasprotno, ta delodajalec je imel od svojega delavca vse do njegove upokojitve korist, saj ta svojih obdobij zaposlitve pri njem ni prekinjal s plačanim letnim dopustom.

61 Drugič, okoliščina, da je družba Sash WW zmotno menila, da C. King ni imel pravice do plačanega letnega dopusta, tudi če bi bila resnična, ni upoštevna. Delodajalec je namreč tisti, ki se mora seznaniti z informacijami o svojih obveznostih na tem področju.

62 V teh okoliščinah, kakor izhaja iz točke 34 te sodbe, nastanek pravice do plačanega letnega dopusta ne more biti odvisen od nikakršnega pogoja, saj je ta pravica delavcu zagotovljena neposredno z Direktivo 2003/88. Zato, kar zadeva zadevo v glavni stvari, vprašanje, ali je C. King v teh letih vložil prošnje za plačani letni dopust, ni upoštevno (glej v tem smislu sodbo z dne 12. junija 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, točki 27 in 28).

63 Iz navedenega sledi, da mora delodajalec, ki delavcu ne omogoči uresničiti njegove pravice do plačanega letnega dopusta – v nasprotju s položajem kopičenja pravic do plačanega letnega dopusta delavca, ki teh pravic ni mogel koristiti zaradi bolezni – za to nositi posledice.

64 Tretjič, v takih okoliščinah se ureditev Unije na področju organizacije delovnega časa iz navedene Direktivo 2003/88 – ob odsotnosti vsakršne nacionalne določbe, zakonske ali pogodbene, ki bi določala omejitev prenosa dopusta v skladu z zahtevami prava Unije (glej v tem smislu sodbi z dne 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761 in z dne 3. maja 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263) – ne sme razlagati ozko. Če bi se namreč v teh okoliščinah priznalo prenehanje pravic do plačanega letnega dopusta, ki jih je pridobil delavec, bi se s tem odobrilo ravnanje, ki bi privedlo do nezakonite obogatitve delodajalca v škodo cilju navedene direktive, ki je zagotoviti zdravje delavcev.

65 Iz vsega zgoraj navedenega izhaja, da je treba na drugo, tretje, četrto in peto vprašanje odgovoriti, da je treba člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, v skladu s katerimi delavec neizrabljenih pravic do plačanega letnega dopusta iz več zaporednih referenčnih obdobij ne more prenesti ali po potrebi kopičiti vse do prenehanja delovnega razmerja, ker mu delodajalec za ta dopust ni hotel plačati nadomestila.

## Stroški

66 Ker je ta postopek za stranke 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 (peti senat) razsodilo:

1. **Člen 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa in pravico do učinkovitega pravnega sredstva, določeno v členu 47 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, je treba razlagati tako, da v primeru spora med delavcem in njegovim delodajalcem glede vprašanja, ali ima delavec v skladu s prvo od teh določb pravico do plačanega letnega dopusta, nasprotujeta nacionalni zakonodaji, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero mora delavec najprej vzeti tak dopust, preden izve, ali ima zanj pravico do plačila nadomestila.**

2. **Člen 7 Direktive 2003/88 je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, v skladu s katerimi delavec neizrabljenih pravic do plačanega letnega dopusta iz več zaporednih referenčnih obdobij ne more prenesti ali po potrebi kopičiti vse do prenehanja delovnega razmerja, ker mu delodajalec za ta dopust ni hotel plačati nadomestila.**

Podpisi