Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 25. junija 2020*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Zaščita varnosti in zdravja delavcev – Direktiva 2003/88/ES – Člen 7 – Delavec, ki je bil nezakonito odpuščen in se je vrnil na svoje delovno mesto na podlagi sodne odločbe – Izključitev pravice do letnega plačanega dopusta, ki ni bil izrabljen za obdobje od odpovedi zaposlitve do vrnitve na delo – Neobstoj pravice do denarnega nadomestila iz naslova neizrabljenega letnega dopusta za isto obdobje v primeru kasnejšega prenehanja delovnega razmerja“

V združenih zadevah C-762/18 in C-37/19,

katerih predmet sta predloga za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki sta ju vložili Rayonen sad Haskovo (okrajno sodišče v Haskovu, Bolgarija) (C-762/18) in Corte suprema di cassazione (kasacijsko sodišče, Italija) (C-37/19) z odločbama z dne 26. novembra oziroma 27. novembra 2018, ki sta na Sodišče prispeli 4. decembra 2018 oziroma 21. januarja 2019, v postopkih

QH

proti

Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria,

ob udeležbi

Prokuratura na Republika Bulgaria (C-762/18),

in

CV

proti

Iccrea Banca SpA (C-37/19),

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi J.-C. Bonichot, predsednik senata, R. Silva de Lapuerta (poročevalka), podpredsednica Sodišča, L. Bay Larsen, sodnik, C. Toader, sodnica, in N. Jääskinen, sodnik,

generalni pravobranilec: G. Hogan,

sodni tajnik: M. Aleksejev, vodja oddelka,

* Jezika postopka: bolgarščina in italijanščina.

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 11. decembra 2019,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za QH S. Lateva in A. Slavchev, advokati,

– za Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria M. Hristova-Nikolova in Z. Stoykov ter L. Panov, agenti,

– za CV F. Proietti, avvocato,

– za Iccrea Banca SpA A. Maresca in F. Boccia, avvocati,

– za bolgarsko vlado E. Petranova in L. Zaharieva, agentki,

– za italijansko vlado G. Palmieri, agentka, skupaj z L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

– za poljsko vlado B. Majczyna, D. Lutostańska in A. Siwek-Ślusarek, agenti,

– za Evropsko komisijo M. van Beek, C. Zadra in Y. G. Marinova, agenti,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 29. januarja 2020

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predloga za sprejetje predhodne odločbe se nanašata na razlago člena 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381) in člena 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).

2 Ta predloga sta bila vložena v okviru dveh sporov, prvič, med QH in Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (vrhovno kasacijsko sodišče Republike Bolgarije; v nadaljevanju: kasacijsko sodišče) v zvezi s tem, da je zadnjenavedeno sodišče uporabilo sodno prakso, ki naj ne bi bila združljiva s pravom Unije in katere posledica je bila, da je bila QH odvzeta pravica do nadomestila za plačani letni dopust, ki ga ni izrabila za obdobje od nezakonite odpovedi njene pogodbe o zaposlitvi do njene vrnitve na delo (zadeva C-762/18), in drugič, med CV in Iccrea Banca SpA glede podobnega dejanskega stanja (zadeva C-37/19).

Pravni okvir

Pravo Unije

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

„Vsi delavci morajo imeti ustrezen počitek. Pojem ‚počitek‘ je treba izraziti v časovnih enotah, to je v dnevih, urah in/ali njihovih delih. Delavcem Skupnosti je treba zagotoviti minimalni dnevni, tedenski in letni počitek ter ustrezne odmore. V tem smislu je treba določiti tudi zgornjo mejo tedenskega delovnega časa.“

4 Člen 7 te direktive, naslovljen „Letni dopust“, določa:

„1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu zagotovijo pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov, v skladu s pogoji za upravičenost in dodelitev letnega dopusta, ki jih določa nacionalna zakonodaja in/ali praksa.

2. Minimalnega plačanega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.“

Bolgarsko pravo

Zakon o delovnih razmerjih

5 Člen 155(1) Kodeks na truda (zakon o delovnih razmerjih) določa, da ima „[v]sak delavec pravico do plačanega letnega dopusta.“

6 Člen 224(1) tega zakona določa:

„Ob prenehanju delovnega razmerja ima delavec pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust […]“

7 Člen 225 navedenega zakonika določa:

„1. V primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi ima delavec pravico, da mu delodajalec izplača nadomestilo v višini njegove bruto plače za obdobje, v katerem je zaradi te odpovedi ostal brezposeln, vendar za največ šest mesecev.

2. Če je bil delavec v obdobju iz prejšnjega odstavka zaposlen na delovnem mestu, ki je slabše plačano, ima pravico do izplačila razlike v plači. Ta pravica se prizna tudi delavcu, ki je bil nezakonito premeščen na drugo, slabše plačano delovno mesto.

[…]“

8 Člen 354(1) istega zakona določa:

„Za opravljanje dela se šteje tudi obdobje, ko delovno razmerje ne obstaja, kadar je bil

1. delavec brezposeln zaradi delodajalčeve odpovedi pogodbe o zaposlitvi, za katero so pristojni organi ugotovili, da ni zakonita, in sicer obdobje od odpovedi do vrnitve na delo

[…]“

Zakonik o civilnem postopku

9 Člen 290 Grazhdanski protsesualen kodeks (zakonik o civilnem postopku) določa:

„1. Kasacijsko pritožbo obravnava sestava treh sodnikov [kasacijskega sodišča] na javni obravnavi.

2. [Kasacijsko sodišče] zakonitost drugostopenjske sodbe preizkusi le glede na razloge, navajane v kasacijski pritožbi.“

10 Člen 291 zakonika o civilnem postopku določa:

„Če je bila drugostopenjska sodba izdana v okviru različne sodne prakse:

1. [kasacijsko sodišče] v obrazloženi odločbi navede tisto od različne sodne prakse, ki jo ocenjuje za primerno; v tem primeru izda odločbo v zadevi na podlagi te sodne prakse;

2. kadar […] presodi, da je sodna praksa v odločbah napačna, navede razlog za to v obrazloženi odločbi; v tem primeru izda odločbo, s katero razlaga zakon na podlagi okoliščin konkretnega primera;

3. Če presodi, da se različna sodna praksa ne uporablja za spor, navede razlog za to v obrazloženi odločbi; v tem primeru izda odločbo, s katero razlaga zakon na podlagi okoliščin konkretnega primera."

Italijansko pravo

11 Člen 36, tretji odstavek, Costituzione della Repubblica Italiana (ustava Italijanske republike) določa:

„Delavec ima pravico do tedenskega počitka in plačanega letnega dopusta ter se jima ne more odpovedati."

12 Člen 10 decreto legislativo n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (zakonska uredba št. 66 o izvajanju direktiv 93/104/ES in 2000/34/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa) z dne 8. aprila 2003 (GURI št. 87 z dne 14. aprila 2003, Supplemento Ordinario št. 61) v različici, ki se uporablja za dejansko stanje v zadevi C-37/19, določa:

„[…] Delavec ima pravico do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov. Brez poseganja v določbe kolektivnih pogodb ali posebnih pravil v zvezi s kategorijami iz člena 2(2) mora delavec v letu, v katerem je bila ta pravica pridobljena, vzeti vsaj dva tedna tega obdobja, ki sta zaporedna v primeru njegove prošnje, preostala dva tedna pa mora vzeti v 18 mesecih po koncu leta, ko je bila ta pravica pridobljena.

Tega minimalnega obdobja štirih tednov ni mogoče nadomestiti z nadomestilom za neizrabljen dopust, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja […]"

13 Člen 52 Contratto collettivo nazionale di lavoro per le banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (nacionalna kolektivna pogodba za zadružne in kmetijske banke ter banke za mala podjetja) z dne 7. decembra 2000 v različici, ki se uporablja za dejansko stanje v zadevi C-37/19, določa:

„[…]

Pravica do dopusta je neodtujljiva. Dopust je treba izrabiti v koledarskem letu, na katero se nanaša.

V primeru prenehanja delovnega razmerja delavcu, ki v celoti ali deloma ni izrabil dopusta za tekoče koledarsko leto, [ki ga je pridobil], po dvanajstinah obdobja letnega dopusta za vsak polni mesec opravljanja dela od 1. januarja pripada nadomestilo, ki ustreza plačilu za izgubljene dni dopusta.

V primeru odsotnosti z dela se letni dopust, do katerega ima delavec pravico, zmanjša za toliko dvanajstin, kolikor je bilo mesecev odsotnosti.

[…]"

14 Člen 53 te kolektivne pogodbe, naslovljen „Posebni dopust za ukinjene praznike“, določa:

„Glede na zakonske določbe o praznikih se dnevi dopusta in/ali posebnega dopusta, ki jih je treba izrabiti v koledarskem letu, dodelijo tudi kot podaljšanje dopusta.

[…]

Za zgoraj določene posebne dopuste, ki iz katerega koli razloga niso bili izkoriščeni v koledarskem letu, je treba […] plačati nadomestilo na podlagi zadnjega plačila, prejetega v referenčnem letu.“

15 Iz predložitvene odločbe v zadevi C-37/19 v bistvu izhaja, da je člen 18 legge n. 300/1970 (zakon št. 300/1970) z dne 20. maja 1970 (GURI št. 131 z dne 27. maja 1970), naslovljen „Varstvo delavca v primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi“, določal, da v takem primeru sodišče v odločbi, s katero razglasi ničnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki se šteje za diskriminatorno, delodajalcu odredi, naj delavca pozove k vrnitvi na delovno mesto, ne glede na formalni razlog, na katerega se sklicuje, in ne glede na število delavcev, zaposlenih pri delodajalcu. Sodišče delodajalcu naloži tudi, naj delavcu povrne škodo, ki je nastala zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, za katero je bilo ugotovljeno, da je nična ali da ni veljavna, in sicer z nadomestilom.

Spora o glavni stvari, vprašanja za predhodno odločanje in postopek pred Sodiščem

Zadeva C-762/18

16 QH, ki je bila zaposlena v šoli, je bila odpuščena z odločbo z dne 29. aprila 2004. S sodbo Rayonen sad Plovdiv (okrajno sodišče v Plovdivu, Bolgarija), ki je postala pravnomočna, je bila ta odpoved pogodbe o zaposlitvi razglašena za nezakonito, QH pa se je vrnila na svoje delovno mesto 10. novembra 2008.

17 QH je bila z odločbo z dne 13. novembra 2008 ponovno odpuščena. Zoper to odločbo ni bila vložena tožba.

18 QH je 1. julija 2009 pri Rayonen sad Plovdiv (okrajno sodišče v Plovdivu) vložila tožbo proti šoli, v kateri je bila zaposlena, pri čemer je med drugim zahtevala plačilo nadomestila v višini 7.125 bolgarskih levov (BGN) (približno 3.641 EUR) za 285 dni neizrabljenega plačanega letnega dopusta, to je 57 dni na leto, za obdobje od 30. aprila 2004 do 13. novembra 2008 in znesek 1.100 BGN (približno 562 EUR) iz naslova zamude pri plačilu tega nadomestila za obdobje od 13. novembra 2008 do 1. julija 2009.

19 Ta tožba je bila zavrnjena s sodbo z dne 15. aprila 2010, ki jo je Okrazhen sad Plovdiv (okrožno sodišče v Plovdivu, Bolgarija) s sodbo z dne 10. februarja 2011 potrdilo.

20 QH je pri kasacijskem sodišču vložila kasacijsko pritožbo zoper zadnjenavedeno sodbo. Navedeno sodišče s sklepom z dne 25. oktobra 2011 ni dovolilo te pritožbe in je potrdilo utemeljenost sodbe z dne 15. aprila 2010, ki jo je na prvi stopnji izdalo Rayonen sad Plovdiv (okrajno sodišče v Plovdivu) in ki je bila potrjena v pritožbenem postopku.

21 Natančneje, kasacijsko sodišče je menilo, da je to, da sta prvo in drugostopenjsko sodišče zavrnila predlog QH, ki se je v bistvu nanašal na to, da lahko nezakonito odpuščeni delavec zahteva nadomestilo iz naslova neizrabljenega plačanega letnega dopusta za obdobje od odpovedi pogodbe o zaposlitvi do vrnitve na njegovo delovno mesto na podlagi pravnomočne sodbe, v skladu z njegovo obvezno sodno prakso.

22 V skladu s to sodno prakso je treba za obdobje od prenehanja delovnega razmerja do razglasitve ničnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi s pravnomočno sodbo in do vrnitve nezakonito odpuščenega delavca na svoje nekdanje delovno mesto šteti, da ta ni opravljal dejanskega dela v okviru delovnega razmerja, tako da v tem obdobju v korist delavca ne nastane nobena pravica do plačanega letnega dopusta, poleg tega pa v primeru ponovne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delodajalec delavcu za to obdobje ni dolžan nobenega nadomestila iz naslova neizrabljenega plačanega letnega dopusta, kot je določeno v členu 224(1) zakona o delovnih razmerjih.

23 QH je pri predložitvenem sodišču Rayonen sad Haskovo (okrajno sodišče v Haskovu, Bolgarija) zoper kasacijsko sodišče vložila odškodninsko tožbo za povračilo škode, ki naj bi jo utrpela, ker je to sodišče s sklepom z dne 25. oktobra 2011 kršilo pravo Unije. QH v utemeljitev te tožbe med drugim trdi, da bi moralo kasacijsko sodišče uporabiti člen 7 Direktive 2003/88 in ji priznati pravico do plačanega letnega dopusta za obdobje, v katerem ga zaradi nezakonite odpovedi njene pogodbe o zaposlitvi ni mogla izkoristiti. QH dodaja, da bi moralo kasacijsko sodišče, če je dvomilo o možnosti uporabe te določbe, kot vrhovno sodišče pri Sodišču Evropske unije vložiti predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki se nanaša na razlago te določbe prava Unije. Tako je treba po mnenju QH nespoštovanje obveznosti predložitve predloga za sprejetje predhodne odločbe, ki jo je imelo kasacijsko sodišče, šteti za njegovo krivdno dejanje, zaradi katerega je QH nastala škoda v višini zahtevanih zneskov.

24 V teh okoliščinah je Rayonen sad Haskovo (okrajno sodišče v Haskovu) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je treba člen 7(1) [Direktive 2003/88] razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji in/ali sodni praksi, v skladu s katero delavec, ki mu je bila pogodba o zaposlitvi nezakonito odpovedana, in je bila kasneje s sodno odločbo odrejena njegova vrnitev na delovno mesto, nima pravice do plačanega letnega dopusta za obdobje med odpovedjo in vrnitvijo na delovno mesto?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen, ali je treba člen 7(2) [Direktive 2003/88] razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji in/ali sodni praksi, v skladu s katero ta delavec v primeru ponovnega prenehanja delovnega razmerja nima pravice do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust za obdobje med prejšnjo odpovedjo in vrnitvijo na svoje delovno mesto?“

Zadeva C-37/19

25 CV, zaposlena v družbi Iccrea Banca, je bila po končanem postopku kolektivnega odpusta odpuščena z dopisom z dne 11. julija 2002. Vendar je Tribunale di Roma (sodišče v Rimu, Italija) s sklepom z dne 4. septembra 2003 odredilo vrnitev CV na njeno delovno mesto od 6. oktobra 2003.

26 Z dopisoma z dne 13. oktobra in 15. novembra 2003 je družba Iccrea Banca ponovno odpovedala pogodbo o zaposlitvi CV s takojšnjim učinkom. Vendar sta bila oba akta o odpovedi pogodbe o zaposlitvi s pravnomočnima sodnima odločbama razglašena za nezakonita, CV pa se je 26. septembra 2008 vrnila na svoje delovno mesto.

27 Pogodba o zaposlitvi CV je bila 17. septembra 2010 ponovno odpovedana.

28 Medtem je CV pri Tribunale di Roma (sodišče v Rimu) vložila dve tožbi, to sodišče pa je izdalo dve odredbi, s katerima je družbi Iccrea Banca naložilo, prvič, naj plača znesek 3521 EUR s pripadki, ki ustreza znesku, dolgovanemu za 30,5 dni dopusta ter 5 dni posebnega dopusta, ki je bil pridobljen, a ni bil izrabljen, iz naslova ukinjenih praznikov za leto 2003, in drugič, naj plača znesek 2596,16 EUR s pripadki, ki ustreza znesku, dolgovanemu za 27 dni dopusta in 5 dni posebnega dopusta, ki je bil pridobljen, a ni bil izrabljen, za leto 2004 iz naslova ukinjenih praznikov.

29 Tribunale di Roma (sodišče v Rimu) je po ugovoru, ki ga je vložila družba Iccrea Banca, prvo odredbo razveljavilo in družbi Iccrea Banca naložilo plačilo bruto zneska 3784,82 EUR iz istega naslova, vendar v okviru obdobja pred datumom druge odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Poleg tega je Tribunale di Roma (sodišče v Rimu) razveljavilo drugo odredbo v zvezi s pravicami, uveljavljenimi za leto 2004.

30 CV je zoper ti sodbi vložila pritožbo. Corte d'appello di Roma (pritožbeno sodišče v Rimu, Italija) je s sklicevanjem na precedenčne odločbe Corte suprema di cassazione (vrhovno kasacijsko sodišče, Italija) ti pritožbi zavrnilo z obrazložitvijo, da v obdobju, na katero se nanaša zahtevek CV, ta ni opravljala dejanskega dela, pri čemer je pravico do nadomestila za dopust in posebni dopust mogoče priznati le, če je bila v referenčnem obdobju opravljana poklicna dejavnost.

31 CV je pri predložitvenem sodišču, Corte suprema di cassazione (kasacijsko sodišče, Italija), zoper ti odločbi Corte d'appello di Roma (pritožbeno sodišče v Rimu) vložila kasacijsko pritožbo.

32 Predložitveno sodišče pojasnjuje, da je zahtevek, ki je predmet postopka, v okviru katerega odloča, omejen na ugotovitev, da ima CV pravico do nadomestila za neizrabljen dopust in posebni dopust v obdobju od 15. novembra 2003 do 31. decembra 2004. Natančneje, po mnenju tega sodišča se v zvezi s tem obdobjem postavlja vprašanje, ali ima na podlagi člena 31 Listine in člena 7 Direktive 2003/88 nezakonito odpuščeni delavec, ki se je nato vrnil na svoje delovno mesto, pravico do nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust za obdobje od odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi do vrnitve na delo.

33 V zvezi s tem predložitveno sodišče najprej meni, da glede na sodno prakso Sodišča v zvezi s členom 7 Direktive 2003/88 ni mogoče izključiti, da opravljanje poklicne dejavnosti v referenčnem obdobju ni pogoj *sine qua non* za pravico do plačanega letnega dopusta in da je lahko vpliv zunanjih dejavnikov, ki jih ni mogoče pripisati delavcu, vsekakor upošteven za priznanje nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust.

34 Dalje, predložitveno sodišče poudarja nekatere upoštevne vidike italijanske sodne prakse na področju odpuščanja, vrnitve na delo in pravice do nadomestila za neizrabljen dopust v primeru vrnitve na delo.

35 Natančneje, predložitveno sodišče pojasnjuje, prvič, da je italijanska sodna praksa ustaljena glede stališča, da ima delavec, če sodišče ugotovi nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, načeloma pravico do vrnitve na svoje delovno mesto. Posledica sodne odločbe, s katero je odrejena vrnitev delavca na delo, naj bi bila ponovna vzpostavitev delovnega razmerja, tako da je za to razmerje zato treba šteti, da je ponovno vzpostavljeno za vse pravne in ekonomske namene zgolj na podlagi sodne odločbe, ne da bi bilo potrebno, da delodajalec izvede novo zaposlitev. Drugič, ugotovitev sodišča, da odpoved pogodbe o zaposlitvi ni zakonita, in odredba o vrnitvi na delo, ki iz tega izhaja, naj bi v skladu s členom 18 zakona št. 300/1970 zajemala *de iure* ponovno vzpostavitev delovnega razmerja, za katero je torej treba šteti, da ni nikoli prenehalo.

36 Nazadnje, predložitveno sodišče navaja svojo sodno prakso, v skladu s katero v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je bila razglašena za nezakonito, dodelitev prejemkov delavcu za obdobje od obvestitve o odpovedi pogodbe o zaposlitvi do izvrševanja opcijske pravice do odpravnine namesto vrnitve na delo ne zajema nadomestila za neizrabljen dopust niti nadomestila za posebne dopuste za mesečno skrajšanje delovnega časa. V skladu z navedbami predložitvenega sodišča je ta rešitev utemeljena glede na hibridno naravo teh nadomestil, katerih namen je povračilo škode in plačilo plače, tako da se dolgujejo, le če je delavec, ki je dejansko delal, celotno leto opravljal svojo dejavnost, ne da bi vzel dopust. Odpuščeni delavec naj ne bi bil v enakem položaju, saj naj bi v obdobju od odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi do uveljavljanja opcije do odpravnine, čeprav „prisilno“, počival.

37 V teh okoliščinah je Corte suprema di cassazione (vrhovno kasacijsko sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba člen 7(2) Direktive 2003/88 in člen 31(2) [Listine], tudi ločeno obravnavana, razlagati tako, da nasprotujeta nacionalnim določbam ali praksi, po katerih po prenehanju delovnega razmerja delavcu ne pripada pravica do plačila denarnega nadomestila za pridobljeni in neizkoriščeni letni dopust (ter za pravni institut, tako imenovan „*Festività soppresse*“ [(ukinjeni prazniki)], ki je po naravi in funkciji primerljiv s plačanim letnim dopustom) za obdobje od odpovedi delovnega razmerja do vrnitve na delo v primeru, v katerem delavec te pravice ni mogel izkoristiti pred prenehanjem delovnega razmerja, ki je prenehalo nezakonito (odpoved pogodbe o zaposlitvi, o kateri je dokončno odločilo nacionalno sodišče z izrekom, ki zahteva ponovno vzpostavitev delovnega razmerja za nazaj) zaradi dejstva, za katero je odgovoren delodajalec?“

38 S sklepom predsednika prvega senata z dne 2. marca 2020 sta bili zadevi C-762/18 in C-37/19 združeni za izdajo sodbe.

Vprašanja za predhodno odločanje

Pristojnost Sodišča v zadevi C-762/18

39 Na prvem mestu, bolgarska vlada trdi, da Sodišče ni pristojno za preučitev vprašanj, postavljenih v okviru zadeve C-762/18, ker je odškodninska tožba QH neposredno povezana s prvo odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, do te pa je prišlo 29. aprila 2004, torej pred pristopom Republike Bolgarije k Evropski uniji 1. januarja 2007.

40 V zvezi s tem je treba poudariti, kot je razvidno iz točk od 21 do 23 te sodbe, da se zahtevek QH nanaša na plačilo odškodnine za škodo, ki je nastala, zato ker naj bi kasacijsko sodišče kršilo člen 7 Direktive 2003/88, saj naj bi to sodišče uporabilo nacionalno sodno prakso v zvezi s pravnimi učinki razglasitve ničnosti te prve odpovedi pogodbe o zaposlitvi in vrnitve zadevne osebe na delo, ki naj ne bi bila združljiva s to določbo prava Unije. Predložitveno sodišče tako v zadevi C-762/18 sprašuje o združljivosti take nacionalne sodne prakse z navedeno določbo, zaradi česar sta vprašanji, ki ju postavlja, povezani s pravnimi posledicami, ki izhajajo iz razglasitve ničnosti prve odpovedi pogodbe o zaposlitvi QH in njene vrnitve na delovno mesto.

41 Kot izhaja iz člena 2 Akta o pogojih pristopa Republike Bolgarije in Romunije in prilagoditvah Pogodb, na katerih temelji Evropska unija (UL 2005, L 157, str. 203), so z dnem pristopa določbe izvirnih pogodb in aktov, ki so jih institucije sprejele pred pristopom, med drugim Direktiva 2003/88, za Republiko Bolgarijo zavezujoče, zato se uporabljajo za prihodnje učinke položajev, ki so nastali pred pristopom (glej po analogiji sodbo z dne 14. februarja 2019, Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, točka 42 in navedena sodna praksa).

42 Čeprav je do prve odpovedi pogodbe o zaposlitvi QH prišlo pred pristopom Republike Bolgarije k Uniji, pa je do razglasitve ničnosti te odpovedi in do vrnitve QH na svoje delovno mesto, katerih pravne posledice so predmet zadeve v glavni stvari, prišlo po tem datumu. Zato se člen 7 Direktive 2003/88 *ratione temporis* uporablja za učinke te razglasitve ničnosti in te vrnitve na delo, ker je do teh učinkov prišlo po 1. januarju 2007.

43 Na drugem mestu, v okviru zadeve C-762/18 tako kasacijsko sodišče kot bolgarska vlada trdita, da v obdobju od prve odpovedi pogodbe o zaposlitvi QH do njene vrnitve na delovno mesto ta ni imela statusa „delavca“ v smislu Direktive 2003/88 in zato ni spadala na področje uporabe te direktive niti, na splošno, na področje uporabe prava Unije, tako da naj Sodišče ne bi bilo pristojno za odločanje o vprašanjih, ki sta bili v tej zadevi postavljeni.

44 V zvezi s tem je treba poudariti, da iz sodne prakse Sodišča izhaja, da se Direktiva 2003/88 uporablja le za delavce in da je treba za „delavca“ šteti osebo, ki določen čas v korist druge osebe in pod njenim vodstvom opravlja storitve, za katere prejme plačilo (glej v tem smislu sodbo z dne 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța in drugi, C-147/17, EU:C:2018:926, točki 41 in 42).

45 V tem primeru se vprašanji, postavljeni v okviru zadeve C-762/18, nanašata na pravico do plačanega letnega dopusta v okviru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca in njegove vrnitve na delovno mesto v skladu z nacionalnim pravom na podlagi sodne odločbe.

46 Iz predložitvene odločbe pa je razvidno, da v skladu z bolgarskim pravom ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi pomeni, da je treba obdobje od odpovedi pogodbe o zaposlitvi do vrnitve zadevne osebe na delovno mesto retroaktivno šteti za del delovne dobe te osebe v razmerju do njenega delodajalca.

47 Zato se Direktiva 2003/88 *ratione materiae* uporablja za spor o glavni stvari v tej zadevi.

48 Iz navedenega izhaja, da mora Sodišče razlagati določbe prava Unije, ki se uporabljajo za ta spor o glavni stvari, tako da je pristojno za odgovor na vprašanji, postavljeni v zadevi C-762/18.

Dopustnost predloga za sprejetje predhodne odločbe v zadevi C-37/19

49 Družba Iccrea Banca in italijanska vlada dvomita o dopustnosti predloga za sprejetje predhodne odločbe v zadevi C-37/19, ker naj predložitvena odločba v tej zadevi ne bi bila dovolj natančna in jasna glede dejstev in nacionalnih predpisov ali praks, ki bi bili lahko v nasprotju s pravom Unije.

50 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da predložitveno sodišče pravno zadostno opredeli določbe prava Unije, katerih razlaga je potrebna, in nacionalno sodno prakso, ki morebiti ni združljiva s temi določbami. Poleg tega je mogoče na podlagi elementov iz predloga za sprejetje predhodne odločbe razumeti vprašanje, ki ga je postavilo predložitveno sodišče, in okvir, v katerem je bilo postavljeno.

51 Iz tega sledi, da je predlog za sprejetje predhodne odločbe v zadevi C-37/19 dopusten.

Prvo vprašanje v zadevi C-762/18

52 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v zadevi C-762/18 v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni sodni praksi, na podlagi katere delavec, ki je bil nezakonito odpuščen in se je nato v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bila odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi s sodno odločbo razglašena za nično, vrnil na svoje delovno mesto, nima pravice do plačanega letnega dopusta za obdobje od odpovedi pogodbe o zaposlitvi do vrnitve na delovno mesto, ker ta delavec v tem obdobju dejansko ni opravljal dela za svojega delodajalca.

53 V zvezi s tem je treba na prvem mestu opozoriti, da ima vsak delavec, kot je razvidno iz samega besedila člena 7(1) Direktive 2003/88, 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 pristojni nacionalni organi lahko izvajajo samo v mejah, izrecno navedenih v Direktivi 2003/88 (sodba z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 32 in navedena sodna praksa).

54 Navesti je tudi treba, da pravica do plačanega letnega dopusta kot načelo socialnega prava Unije ni le posebej pomembna, ampak je tudi izrecno določena v členu 31(2) Listine, ki ji člen 6(1) PEU priznava enako pravno veljavnost, kot jo imata Pogodbi (sodba z dne 21. junija 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, točka 17 in navedena sodna praksa).

55 Poleg tega, kot je Sodišče že razsodilo, pravice do plačanega letnega dopusta ni mogoče razlagati ozko (sodba z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, točka 21 in navedena sodna praksa).

56 Nazadnje, 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 (sodba z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 34 in navedena sodna praksa).

57 Na drugem mestu je treba opozoriti, da ima v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča pravica do letnega dopusta, določena v členu 7 Direktive 2003/88, dvojni namen, in sicer omogočiti delavcu, na eni strani, da se spočije od izvajanja nalog, ki jih ima v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi, in na drugi strani, da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo (sodba z dne 20. julija 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, točka 34 in navedena sodna praksa).

58 Ta namen, ki pravico do plačanega letnega dopusta razlikuje od drugih vrst dopusta, katerih namen je drugačen, temelji na predpostavki, da je delavec v referenčnem obdobju dejansko delal. Cilj, da se delavcu omogoči, da se spočije, namreč predpostavlja, da je delavec opravljal dejavnost, ki – za zagotovitev njegove varnosti ter njegovega zdravja, ki ju določa Direktiva 2003/88 – upravičuje obdobje počitka, sprostitve in razvedrila. Zato je treba pravice do plačanega letnega dopusta načeloma izračunati na podlagi obdobij dejanskega dela, dopolnjenih v skladu s pogodbo o zaposlitvi (sodba z dne 4. oktobra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, točka 28 in navedena sodna praksa).

59 Vendar pa v nekaterih posebnih primerih, v katerih delavec ni zmožen opravljati svojih nalog, država članica pravice do plačanega letnega dopusta ne sme pogojevati s tem, da je delavec dejansko delal (glej v tem smislu sodbo z dne 24. januarja 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, točka 20 in navedena sodna praksa).

60 To med drugim velja za delavce, ki so z dela v referenčnem obdobju odsotni zaradi bolniškega staleža. Kot je razvidno iz sodne prakse Sodišča, so namreč ti delavci glede pravice do plačanega letnega dopusta izenačeni s tistimi, ki so v tem obdobju dejansko delali (sodba z dne 4. oktobra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, točka 29 in navedena sodna praksa).

61 Tako se v skladu s členom 7 Direktive 2003/88 nobenemu delavcu, ki je v referenčnem obdobju na bolniškem staležu, ne sme kratiti njegova pravica do plačanega letnega dopusta najmanj štirih tednov (glej v tem smislu sodbo z dne 24. januarja 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, točka 30).

62 V tem okviru je Sodišče razsodilo, da je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalnim določbam ali praksam, ki določajo, da pravica do plačanega letnega dopusta ugasne ob koncu referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, ki je določeno z nacionalno zakonodajo, če je bil delavec na bolniškem staležu v celotnem ali delu referenčnega obdobja, in zato dejansko ni mogel izvrševati navedene pravice (sodba z dne 30. junija 2016, Sczyn, C-178/15, EU:C:2016:502, točka 24).

63 V skladu z navedeno sodno prakso je zato 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 svoje delovne obveznosti (sodba z dne 19. septembra 2013, Preveritev sodbe Komisija/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, točka 34 in navedena sodna praksa).

64 Tako 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 izvrševati, ugasne z iztekom referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, določenega z nacionalnim pravom (sodba z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 51 in navedena sodna praksa).

65 Preveriti je torej treba, ali je mogoče načela, ki izhajajo iz sodne prakse, ki se nanaša na pravico do plačanega letnega dopusta delavca, ki zaradi bolezni ni mogel izvrševati svoje pravice do navedenega dopusta v referenčnem obdobju in/ali obdobju za prenos, določenem z nacionalnim pravom, *mutatis mutandis* prenesti na položaj, kakršen je ta v postopkih v glavni stvari v obravnavanih zadevah, v katerem nezakonito odpuščeni delavec, ki se je nato v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bila odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi s sodno odločbo razglašena za nično, vrnil na svoje delovno mesto, v obdobju od nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi do vrnitve na svoje delovno mesto dejansko ni opravljal dela za svojega delodajalca.

66 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da se je Sodišče za odstopanje od načela, da je treba pravico do letnega dopusta določiti glede na čas dejanskega dela, pri delavcih, ki so zaradi bolniškega staleža odsotni z dela, oprlo na dejstvo, da nastop nezmožnosti za delo zaradi bolezni načeloma ni predvidljiv in ni odvisen od volje delavca (glej v tem smislu zlasti sodbo z dne 4. oktobra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, točka 32 in navedena sodna praksa).

67 Ugotoviti pa je treba, da dejstvo – tako kot pri nastopu nezmožnosti za delo zaradi bolezni – da je bila delavcu odvzeta možnost opravljanja dela zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, za katero je bilo pozneje ugotovljeno, da ni zakonita, načeloma ni predvidljivo in ni odvisno od volje tega delavca.

68 Kot je namreč generalni pravobranilec navedel v točki 48 sklepnih predlogov, to, da zadevni delavec v obdobju od nezakonite odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi do takrat, ko se je v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bila odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi s sodno odločbo razglašena za nično, vrnil na svoje delovno mesto, ni opravljal dela za svojega delodajalca, izhaja iz dejanj zadnjenavedenega, ki so privedla do nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi in brez katerih bi ta delavec v tem obdobju lahko delal in izvrševal svojo pravico do letnega dopusta.

69 Zato je treba v položaju, kakršen je ta v postopkih v glavni stvari v obravnavanih zadevah, obdobje od nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi do takrat, ko se je delavec v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bila odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi s sodno odločbo razglašena za nično, vrnil na svoje delovno mesto, za določitev pravic do plačanega letnega dopusta izenačiti z obdobjem dejanskega dela.

70 Zato je mogoče sodno prakso Sodišča, ki se nanaša na pravico do plačanega letnega dopusta delavca, ki zaradi bolezni ni mogel izvrševati svoje pravice do navedenega dopusta v referenčnem obdobju in/ali obdobju za prenos, ki ga določa nacionalno pravo, *mutatis mutandis* uporabiti za položaj, kakršen je ta v postopkih v glavni stvari v vsaki od obravnavanih zadev, v katerem delavec, ki je bil nezakonito odpuščen in se je nato v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bila odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi s sodno odločbo razglašena za nično, vrnil na svoje delovno mesto, v obdobju od nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi do vrnitve na svoje delovno mesto dejansko ni opravljal dela za svojega delodajalca.

71 Na tretjem mestu, opozoriti je treba, da je Sodišče v posebnih okoliščinah, v katerih je delavec, ki več zaporednih referenčnih obdobij ni zmožen za delo – pri čemer ni upoštevalo le varstva delavca, ki se želi zagotoviti z Direktivo 2003/88, ampak tudi varstvo delodajalca, ki je soočen z nevarnostjo prevelikega kopičenja obdobij odsotnosti delavca in težavami, ki bi jih te odsotnosti lahko pomenile za organizacijo dela – razsodilo, da je treba člen 7 te direktive razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalnim določbam ali praksi, s katerimi je kopičenje pravic delavca, ki več zaporednih referenčnih

obdobij ni zmožen za delo, do plačanega letnega dopusta omejeno s petnajstmesečnim obdobjem prenosa, po poteku katerega pravica do takega dopusta ugasne (sodba z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 55 in navedena sodna praksa).

72 Vendar okoliščine, kakršne so te v postopkih v glavni stvari v obravnavanih zadevah, kot je generalni pravobranilec poudaril v točki 49 sklepnih predlogov, ne morejo upravičiti odstopanja od načela iz člena 7 Direktive 2003/88, v skladu s katerim pridobljena pravica do plačanega letnega dopusta ne more ugasniti z iztekom referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, določenega z nacionalnim pravom, če delavec svojega dopusta ni mogel izrabiti.

73 Po eni strani namreč v skladu s sodno prakso, navedeno v točki 55 te sodbe, pravice do plačanega letnega dopusta ni mogoče razlagati ozko.

74 Tako je treba vsako odstopanje od ureditve Unije na področju organizacije delovnega časa, določene z Direktivo 2003/88, razlagati tako, da se ta odstopanja omejijo le na to, kar je nujno potrebno za zaščito interesov, ki se varujejo s tem odstopanjem (sodba z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 58 in navedena sodna praksa).

75 V okoliščinah, kakršne so te iz postopkov v glavni stvari v obravnavanih zadevah, pa se varstvo interesov delodajalca ne zdi nujno potrebno in zato z njim ni mogoče *a priori* utemeljiti odstopanja od pravice do plačanega letnega dopusta delavca.

76 Po drugi strani, kot je bilo navedeno v točki 68 te sodbe, v takih okoliščinah tudi zaradi dejanj samega delodajalca, ki je nezakonito odpustil zadevnega delavca, ta v obdobju od te odpovedi pogodbe o zaposlitvi do vrnitve na svoje delovno mesto ni mogel niti delati niti, posledično, izvrševati svoje pravice do letnega dopusta.

77 Opozoriti pa je treba, da mora delodajalec poskrbeti, da delavec lahko izvršuje pravico do letnega dopusta (glej v tem smislu sodbo z dne 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, točka 51 in navedena sodna praksa). V zvezi s tem mora drugače kot v položaju kopičenja pravic do plačanega letnega dopusta delavca, ki navedenega dopusta ne more izrabiti zaradi bolezni, delodajalec, ki delavcu ne omogoči izvrševanja njegove pravice do plačanega letnega dopusta, za to nositi posledice (sodba z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 63).

78 Zato ima delavec, ki je bil nezakonito odpuščen in se je nato v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bila odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi s sodno odločbo razglašena za nično, vrnil na svoje delovno mesto, pravico uveljavljati vse pravice do plačanega letnega dopusta, pridobljene v obdobju od nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi do vrnitve na svoje delovno mesto po tej razglasitvi ničnosti.

79 Nazadnje je treba pojasniti, kot je to storil generalni pravobranilec v točki 59 sklepnih predlogov, da če je bil zadevni delavec v obdobju od nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi do vrnitve na prvo delovno mesto zaposlen na drugem delovnem mestu, ta delavec v razmerju do prvega delodajalca ne more uveljavljati pravice do letnega dopusta, ki ustreza obdobju, v katerem je bil zaposlen na drugem delovnem mestu.

80 V takih okoliščinah mora namreč zadevni delavec svoje pravice do plačanega letnega dopusta, ki ustreza temu zadnjenavedenemu obdobju, uveljavljati v razmerju do svojega novega delodajalca.

81 Glede na zgornje preudarke je treba na prvo vprašanje v zadevi C-762/18 odgovoriti, da je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni sodni praksi, na podlagi katere delavec, ki je bil nezakonito odpuščen in se je nato v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bila odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi s sodno odločbo razglašena za nično, vrnil na svoje delovno

mesto, nima pravice do plačanega letnega dopusta za obdobje od odpovedi pogodbe o zaposlitvi do vrnitve na svoje delovno mesto, ker ta delavec v tem obdobju dejansko ni opravljal dela za svojega delodajalca.

Drugo vprašanje v zadevi C-762/18 in edino vprašanje v zadevi C-37/19

82 Predložitveni sodišči z drugim vprašanjem v zadevi C-762/18 in edinim vprašanjem v zadevi C-37/19, ki ju je treba preučiti skupaj, v bistvu sprašujeta, ali je treba člen 7(2) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni sodni praksi, v skladu s katero v primeru prenehanja delovnega razmerja, do katerega je prišlo po tem, ko je bil zadevni delavec nezakonito odpuščen, nato pa se je v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bila odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi s sodno odločbo razglašena za nično, vrnil na svoje delovno mesto, ta delavec nima pravice do denarnega nadomestila iz naslova plačanega letnega dopusta, ki ni bil izrabljen v obdobju od nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi do njegove vrnitve na delovno mesto.

83 Opozoriti je treba, da je pravica do letnega dopusta le eden od dveh delov pravice do plačanega letnega dopusta, ki je temeljno načelo socialnega prava Unije in ki izhaja iz člena 7 Direktiva Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5 zvezek 2, str. 197) in člena 7 Direktive 2003/88 ter je bila medtem kot temeljna pravica tudi izrecno določena v členu 31(2) Listine. Navedena temeljna pravica tako vključuje tudi pravico do plačila in – kot pravico, ki je neposredno povezana s to pravico do „plačanega“ letnega dopusta – tudi pravico do denarnega nadomestila za letni dopust, ki ob prenehanju delovnega razmerja ni bil izrabljen (sodba z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 58).

84 Sodišče je poudarilo, da člen 7(2) Direktive 2003/88 za nastanek pravice do denarnega nadomestila ne določa nobenega drugega pogoja kot tega, da je delovno razmerje prenehalo in da delavec ni izrabil celotnega dopusta, do katerega je bil na dan prenehanja tega delovnega razmerja upravičen (sodba z dne 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, točka 31).

85 V zvezi s tem iz sodne prakse Sodišča izhaja, da je treba navedeno določbo razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi, v skladu s katerima se delavcu, ki ni imel možnosti, da celotni letni dopust, do katerega je bil upravičen, izrabi pred prenehanjem delovnega razmerja – zlasti zato, ker je bil v celotnem ali delu referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos na bolniškem staležu – ob prenehanju tega delovnega razmerja za neizrabljen plačani letni dopust ne izplača nikakršno denarno nadomestilo (sodba z dne 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, točka 32 in navedena sodna praksa).

86 Kot pa je razvidno iz točke 78 te sodbe, lahko delavec, ki je bil nezakonito odpuščen in se je nato v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bila odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi s sodno odločbo razglašena za nično, vrnil na svoje delovno mesto, uveljavlja vse pravice do plačanega letnega dopusta, ki jih je pridobil v obdobju od nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi do vrnitve na svoje delovno mesto po tej razglasitvi ničnosti.

87 Zato lahko delavec, če je – kot ta, ki sta obravnavana v vsaki od predmetnih zadev – po vrnitvi na svoje delovno mesto, potem ko je bila nezakonita odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi razglašena za nično, ponovno odpuščen, na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88 pri tej novi odpovedi pogodbe o zaposlitvi zahteva nadomestilo iz naslova neizrabljenega letnega dopusta vključno z dopustom, ki ustreza obdobju od nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi do vrnitve na svoje delovno mesto.

88 Vendar, kot je razvidno iz točke 79 te sodbe, če je bil v tem obdobju zadevni delavec zaposlen na drugem delovnem mestu, od prvega delodajalca ne more zahtevati nadomestila, ki ustreza obdobju, v katerem je bil zaposlen na tem drugem delovnem mestu.

89 Glede na prej navedene preudarke je treba na drugo vprašanje v zadevi C-762/18 in na edino vprašanje v zadevi C-37/19 odgovoriti tako, da je treba člen 7(2) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni sodni praksi, v skladu s katero v primeru prenehanja delovnega razmerja, do katerega pride po tem, ko je bil zadevni delavec nezakonito odpuščen in se je nato v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bila odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi s sodno odločbo razglašena za nično, vrnil na svoje delovno mesto, ta delavec nima pravice do denarnega nadomestila iz naslova letnega plačanega dopusta, ki ni bil izrabljen v obdobju od nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi do njegove vrnitve na svoje delovno mesto.

Stroški

90 Ker je ta postopek za stranke v postopkih v glavni stvari ena od stopenj v postopkih pred predložitvenima sodiščema, ti odločita o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

1. **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 nacionalni sodni praksi, na podlagi katere delavec, ki je bil nezakonito odpuščen in se je nato v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bila odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi s sodno odločbo razglašena za nično, vrnil na svoje delovno mesto, nima pravice do plačanega letnega dopusta za obdobje od odpovedi pogodbe o zaposlitvi do vrnitve na svoje delovno mesto, ker ta delavec v tem obdobju dejansko ni opravljal dela za svojega delodajalca.**

2. **Člen 7(2) Direktive 2003/88 je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni sodni praksi, v skladu s katero v primeru prenehanja delovnega razmerja, do katerega pride po tem, ko je bil zadevni delavec nezakonito odpuščen in se je nato v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bila odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi s sodno odločbo razglašena za nično, vrnil na svoje delovno mesto, ta delavec nima pravice do denarnega nadomestila iz naslova letnega plačanega dopusta, ki ni bil izrabljen v obdobju od nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi do njegove vrnitve na svoje delovno mesto.**

Podpisi