Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (šesti senat)

z dne 12. oktobra 2023*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Zaščita varnosti in zdravja delavcev – Organizacija delovnega časa – Direktiva 2003/88/ES – Člen 7(1) – Pravica do plačanega letnega dopusta – 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 med odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in vrnitvijo na delovno mesto – Obdobje med datumom odpovedi pogodbe o zaposlitvi in datumom vrnitve na delovno mesto“

V zadevi C-57/22,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Nejvyšší soud (vrhovno sodišče, Češka republika) z odločbo z dne 6. decembra 2021, ki je na Sodišče prispela 28. januarja 2022, v postopku

YQ

proti

Ředitelství silnic a dálnic ČR,

SODIŠČE (šesti senat),

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

generalni pravobranilec: J. Richard de la Tour,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za YQ Z. Odehnal, advokát,

– za Ředitelství silnic a dálnic ČR L. Smejkal, advokát,

– za Evropsko komisijo P. Němečková in D. Recchia, agentki,

* Jezik postopka: češčina.

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

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 7(1) 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 YQ in Ředitelství silnic a dálnic ČR (direktorat Češke republike za ceste in avtoceste, v nadaljevanju: ŘSD), ker je bila YQ zavrnjena dodelitev denarnega nadomestila za neizrabljene dni letnega dopusta.

Pravni okvir

Pravo Unije

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.“

Češko pravo

4 Člen 69 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (zakon št. 262/2006 o zakoniku o delovnih razmerjih) v različici, ki se uporablja za spor o glavni stvari (v nadaljevanju: zakonik o delovnih razmerjih), določa:

„(1) Če delodajalec delavcu neveljavno odpove pogodbo o zaposlitvi ali mu neveljavno odpove delovno razmerje s takojšnjim učinkom ali med poskusno dobo in delavec delodajalca brez nepotrebnega odlašanja pisno obvesti, da vztraja, da ga ta še naprej zaposluje, se njegovo delovno razmerje nadaljuje, delodajalec pa mu mora izplačati nadomestilo osebnega dohodka ali plače. Nadomestilo iz prvega stavka delavcu pripada do višine njegove povprečne plače, in sicer od datuma, ko je delodajalca obvestil, da vztraja pri nadaljevanju dela, do trenutka, ko mu delodajalec dovoli nadaljevati delo ali ko delovno razmerje veljavno preneha.

„(2) Če skupno obdobje, za katero bi moral biti delavec upravičen do nadomestila osebnega dohodka ali plače, presega šest mesecev, lahko sodišče na zahtevo delodajalca sorazmerno zmanjša njegovo obveznost plačila nadomestila osebnega dohodka ali plače za preostalo obdobje; sodišče pri odločanju upošteva zlasti dejstvo, ali je bil delavec medtem zaposlen drugje, delo, ki ga je tam opravljal, in plačilo, ki ga je prejemal, ali razlog, zaradi katerega ni ponovno začel delati.“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

5 YQ, ki je bila na ŘSD zaposlena na podlagi pogodbe o zaposlitvi, sklenjene 23. junija 2009, je bilo 23. oktobra 2013 vročeno obvestilo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

6 Potem ko je Krajský soud v Brně (regionalno sodišče v Brnu, Češka republika) s sodbo z dne 20. decembra 2016, ki je postala pravnomočna 10. januarja 2017, ugotovilo, da je to obvestilo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi neveljavno, je YQ na podlagi pogodbe o zaposlitvi ponovno začela delati pri ŘSD.

7 Predložitveno sodišče navaja, da YQ, ki je svojega delodajalca pisno obvestila o svoji volji za opravljanje dela, v obdobju med 1. januarjem 2014 in 10. januarjem 2017 delodajalec ni dodelil nobenega dela.

8 YQ je po vrnitvi na delovno mesto pri ŘSD vložila prošnjo, s katero je zaprosila, da bi lahko v obdobju od julija do septembra 2017 koristila neizrabljen letni dopust iz obdobja med 1. januarjem 2014 in 10. januarjem 2017. ŘSD je to prošnjo zavrnil z obrazložitvijo, da YQ v tem obdobju ni delala. YQ kljub tej zavrnitvi na svoje delovno mesto na dneve v juliju 2017, za katere je poslala prošnjo za dopust, ni prišla. Delodajalec ji je zato zaradi neodobrenih odsotnosti 9. avgusta 2017 odpovedal pogodbo o zaposlitvi.

9 YQ je pri Městský soud v Brně (mestno sodišče v Brnu, Češka republika) vložila tožbo, s katero je zahtevala, naj se ŘSD naloži, da ji plača 55.552 čeških kron (CZK), skupaj z zamudnimi obrestmi, kot nadomestilo plače za dneve dopusta iz obdobja med 1. januarjem 2014 in 10. januarjem 2017. Ta tožba je bila zavrnjena s sodbo z dne 4. oktobra 2019. Krajský soud v Brně (regionalno sodišče v Brnu) je po pritožbi, ki jo je vložila YQ, to sodbo s sodbo z dne 6. oktobra 2020 potrdilo.

10 Predložitveno sodišče odloča o reviziji zoper zadnjenavedeno sodbo.

11 To sodišče ugotavlja, da je v skladu z nacionalnim pravom, ki se uporablja, obdobje, v katerem se odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu izpodbija pred sodišči, urejeno s posebno ureditvijo iz členov od 69 do 72 zakonika o delovnih razmerjih, iz katere izhaja, da delavec v zadevnem obdobju ni upravičen niti do nadomestila plače za primer ovir pri delu niti do takega nadomestila za neizrabljen dopust.

12 Navedeno sodišče dodaja, da če je bilo odločeno, da odpoved delovnega razmerja ni veljavna, iz nacionalne sodne prakse izhaja, da ima delavec pravico do nadomestila plače v višini svoje povprečne plače za ves čas trajanja sodnega postopka glede veljavnosti te odpovedi, če je delodajalca pisno obvestil, da namerava nadaljevati delovno razmerje, ne da bi mu bila dodeljena kakršna koli naloga. Nacionalno sodišče lahko po izteku šestmesečnega obdobja nadomestilo plače v skladu z veljavnim pravom zniža le, če je po preučitvi vseh okoliščin primera mogoče ugotoviti, da se je delavec zaposlil ali bi se lahko zaposlil pri drugem delodajalcu pod pogoji, ki so načeloma enaki ali celo ugodnejši od pogojev, pod katerimi bi opravljal delo v skladu s pogodbo o zaposlitvi, če bi delodajalec izpolnil svojo obveznost, da mu dodeli dogovorjeno delo.

13 Isto sodišče še pojasnjuje, da ima po ustaljeni nacionalni sodni praksi delavec tudi pravico do povračila škode, ki mu je nastala zaradi neveljavnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, da bi bil vsaj glede denarnega nadomestila postavljen v položaj, v katerem bi bil, če delovno razmerje ne bi bilo

prekinjeno. Če pa delavec v obdobju med obvestilom o svoji volji za opravljanje dela in ugotovitvijo neveljavnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi dejansko ni delal, naj v tem obdobju ne bi bil upravičen do plačanega letnega dopusta.

14 Po mnenju predložitvenega sodišča se ta nacionalna sodna praksa na prvi pogled zdi v nasprotju s sodbo 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), v kateri je Sodišče razsodilo, da člen 7 Direktive 2003/88 nasprotuje nacionalni sodni praksi, v skladu s katero nezakonito odpuščeni delavec nima pravice do plačanega letnega dopusta za obdobje med datumom, ko je bila odpovedana njegova pogodba o zaposlitvi, in datumom, ko se je vrnil na svoje delovno mesto.

15 Vendar predložitveno sodišče poudarja, da obstajajo razlike med nacionalno zakonodajo, obravnavano v navedeni sodbi, in češko zakonodajo iz postopka v glavni stvari, tako da rešitve iz navedene sodbe ni mogoče prenesti na spor o glavni stvari. Namreč, medtem ko je bolgarska ureditev, obravnavana v sodbi 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), določala, prvič, plačilo bruto plače za delo v obdobju zgolj šestih mesecev in, drugič, plačilo zgolj razlike med plačo, ki jo je delavec prejel v zadevnem obdobju na podlagi drugega delovnega razmerja, in plačami, dolgovanimi v okviru nepravilno razdrtega delovnega razmerja, naj bi bilo s češko ureditvijo to plačilo načeloma priznano v celotnem obsegu in za celotno obdobje, ob upoštevanju omejitev iz točke 12 te sodbe. Tako bi po mnenju predložitvenega sodišča uporaba rešitve iz navedene sodbe v postopku v glavni stvari povzročila neravnovesje v škodo interesov delodajalca.

16 V teh okoliščinah je Nejvyšší soud (vrhovno sodišče, Češka republika) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba člen 7(1) Direktive [2003/88] razlagati tako, da nasprotuje nacionalni sodni praksi, v skladu s katero delavec, ki je bil nezakonito odpuščen in se je nato v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bilo s sodno odločbo ugotovljeno, da je odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi nična, vrnil na delovno mesto, nima pravice do plačanega letnega dopusta za obdobje med datumom, ko je bila odpovedana njegova pogodba o zaposlitvi, in datumom, ko se je vrnil na svoje delovno mesto, z utemeljitvijo, da ta delavec v tem obdobju dejansko ni opravljal dela za svojega delodajalca, tudi v primeru, ko je v skladu z nacionalnim pravom nezakonito odpuščeni delavec, ki svojega delodajalca brez nepotrebnega odlašanja pisno obvesti, da je pripravljen zanj opravljati delo, upravičen do denarnega nadomestila v višini povprečne plače od dneva, ko je delodajalca obvestil, da je pripravljen zanj opravljati delo, do dneva, ko mu je delodajalec omogočil nadaljevanje dela, ali do dneva dejanskega prenehanja delovnega razmerja?“

Vprašanje za predhodno odločanje

Uporaba Direktive 2003/88

17 Komisija uvodoma izraža dvome glede uporabe *ratione materiae* Direktive 2003/88 za spor o glavni stvari, ker naj bi iz predstavljenega nacionalnega pravnega okvira izhajalo, da se tudi v primeru, ko je s sodno odločbo ugotovljena nezakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi, obdobje med datumom te odpovedi in datumom vrnitve zadevne osebe na delovno mesto retroaktivno ne šteje za del obdobja zaposlitve te osebe pri zadevnem delodajalcu.

18 V zvezi s tem iz ustaljene sodne prakse izhaja, da je namen Direktive 2003/88 določiti minimalne zahteve, namenjene izboljšanju življenjskih in delovnih pogojev delavcev s približevanjem nacionalnih ureditev, ki se nanašajo predvsem na dolžino delovnega časa (sodba z dne 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța in drugi, C-147/17, EU:C:2018:926, točka 39 in navedena sodna praksa).

19 Ker se Direktiva 2003/88 zato uporablja le za delavce, je treba ugotoviti, ali je mogoče fizično osebo, kot je tožeča stranka v postopku v glavni stvari, šteti za „delavca“ v smislu te direktive.

20 V skladu z ustaljeno sodno prakso za namen uporabe Direktive 2003/88 pojma „delavec“ ni mogoče razlagati različno glede na nacionalne pravne ureditve, temveč ima v pravu Unije avtonomen pomen. Treba ga je opredeliti glede na objektivna merila, ki so značilna za delovno razmerje, ob upoštevanju pravic in dolžnosti zadevnih oseb. Bistvena značilnost delovnega razmerja pa je okoliščina, da oseba v določenem času v korist druge osebe in pod njenim vodstvom opravlja storitve, za katere prejme plačilo (sodba z dne 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța in drugi, C-147/17, EU:C:2018:926, točka 41 in navedena sodna praksa).

21 Iz tega izhaja, da delovno razmerje predpostavlja obstoj podrejenosti med delavcem in njegovim delodajalcem. Obstoj take podrejenosti je treba presojati v vsakem posameznem primeru glede na vse vidike in okoliščine, značilne za razmerja med strankama (sodba z dne 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța in drugi, C-147/17, EU:C:2018:926, točka 42 in navedena sodna praksa).

22 V obravnavanem primeru je po eni strani iz opisa nacionalnega pravnega okvira v predložitveni odločbi, zlasti iz člena 69(1) zakonika o delovnih razmerjih, razvidno, da če delodajalec delavcu neveljavno odpove pogodbo o zaposlitvi ali mu neveljavno odpove delovno razmerje s takojšnjim učinkom ali med poskusno dobo in delavec delodajalca brez nepotrebnega odlašanja pisno obvesti, da vztraja, da ga ta še naprej zaposluje, se njegovo delovno razmerje nadaljuje.

23 Po drugi strani iz dejanskega okvira postopka v glavni stvari, kot je opisan v predložitveni odločbi, izhaja, da je YQ 23. junija 2009 sklenila pogodbo z ŘSD in da je po tem, ko je bilo 10. januarja 2017 ugotovljeno, da je obvestilo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki ji je bilo vročeno 23. oktobra 2013, neveljavno, ponovno začela opravljati delo na podlagi prvotno sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

24 Glede na te preudarke je treba ugotoviti, da je treba fizično osebo, kot je YQ, šteti za „delavca“ v smislu Direktive 2003/88, tako da se ta direktiva zanjo uporablja.

Vsebinska presoja

25 Predložitveno sodišče s svojim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni sodni praksi, v skladu s katero delavec, ki je bil nezakonito odpuščen in se je nato v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bilo s sodno odločbo ugotovljeno, da je odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi nična, vrnil na svoje delovno mesto, nima pravice do plačanega letnega dopusta za obdobje med datumom, ko je bila odpovedana njegova pogodba o zaposlitvi, in datumom, ko se je vrnil na svoje delovno mesto, z utemeljitvijo, da ta delavec v tem obdobju dejansko ni opravljal dela za svojega delodajalca, saj mu ta ni dodelil dela, in da je v skladu z nacionalnim pravom v navedenem obdobju že prejemal nadomestilo plače.

26 Opozoriti je treba, da je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča pri razlagi določbe prava Unije upoštevati ne le njeno besedilo, ampak tudi njen kontekst in cilje, ki jim sledi ureditev, katere del je (sodba z dne 8. junija 2023, Fastweb in drugi (Intervali za obračun), C-468/20, EU:C:2023:447, točka 52 in navedena sodna praksa).

27 Na prvem mestu, člen 7(1) Direktive 2003/88 določa, da ima vsak delavec 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 22. septembra 2022, Fraport in St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 in C-727/20, EU:C:2022:707, točka 24 in navedena sodna praksa).

28 Na drugem mestu, v zvezi s kontekstom te določbe je treba najprej poudariti, da pravica do plačanega letnega dopusta vsakega delavca kot načelo socialnega prava Unije ni le posebej pomembna, ampak je tudi izrecno določena v členu 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, ki ji je s členom 6(1) PEU priznana enaka pravna veljavnost, kot jo imata Pogodbi (sodba z dne 22. septembra 2022, Fraport in St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 in C-727/20, EU:C:2022:707, točka 25 in navedena sodna praksa).

29 Tako člen 7(1) Direktive 2003/88 odraža in konkretizira temeljno pravico do plačanega letnega dopusta, določeno v členu 31(2) Listine o temeljnih pravicah. Medtem ko namreč zadnjenavedena določba zagotavlja pravico vsakega delavca do plačanega letnega dopusta, se s prvonavedeno določbo to načelo izvaja s tem, da se določi trajanje navedenega obdobja (sodba z dne 22. septembra 2022, Fraport in St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 in C-727/20, EU:C:2022:707, točka 26 in navedena sodna praksa).

30 Dalje, kot je Sodišče že razsodilo, pravice do plačanega letnega dopusta ni mogoče razlagati ozko (sodba z dne 25. novembra 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, točka 26 in navedena sodna praksa), vsako odstopanje od te pravice pa je dovoljeno samo v mejah, izrecno navedenih v Direktivi 2003/88 (glej v tem smislu sodbo z dne 6. aprila 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, točka 28 in navedena sodna praksa).

31 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 7. aprila 2022, Ministero della Giustizia in drugi (Status italijanskih mirovnih sodnikov), C-236/20, EU:C:2022:263, točka 50 in navedena sodna praksa).

32 Na tretjem mestu, v zvezi s cilji ureditve iz postopka v glavni stvari 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 22. septembra 2022, Fraport in St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 in C-727/20, EU:C:2022:707, točka 27 in navedena sodna praksa).

33 Ta namen, ki razlikuje med pravico do plačanega letnega dopusta in drugimi vrstami dopusta, katerih namen je drugačen, kot je poudarilo Sodišče, pa 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 in njegovega zdravja, ki ju določa Direktiva 2003/88 – upravičuje obdobje počitka, sprostitve in razvedrila. Zato

je treba pravice do plačanega letnega dopusta načeloma določiti glede na obdobja dejanskega dela, opravljenega na podlagi pogodbe o zaposlitvi (sodba z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 58 in navedena sodna praksa).

34 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 (sodba z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 59 in navedena sodna praksa).

35 To velja, če delavcu, ki je bil nezakonito odpuščen in se je nato v skladu z nacionalnim pravom vrnil na svoje delovno mesto, potem ko je bilo s sodno odločbo ugotovljeno, da je odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi nična, v obdobju med datumom, ko je bila odpovedana njegova pogodba o zaposlitvi, in datumom, ko se je vrnil na svoje delovno mesto, ni bilo omogočeno, da bi za svojega delodajalca dejansko opravljal delo (glej v tem smislu sodbo 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 70).

36 Dejstvo, da zadevni delavec v obdobju med datumom, ko je bila njegova pogodba o zaposlitvi nezakonito odpovedana, in datumom, ko se je vrnil na svoje delovno mesto, dejansko 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 lahko delal in izvrševal svojo pravico do letnega dopusta (glej v tem smislu sodbo 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 68).

37 Iz tega sledi, da je treba obdobje od datuma nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavca do datuma, ko se je ta v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bilo s sodno odločbo ugotovljeno, da je ta odpoved nična, vrnil na svoje delovno mesto, za namen določitve pravic do plačanega letnega dopusta obravnavati kot obdobje dejanskega dela (sodba z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 69).

38 V zvezi s tem je treba opozoriti, da mora delodajalec zagotoviti, da ima delavec možnost uveljaviti pravico do letnega dopusta. V nasprotju s položajem kopičenja pravic do plačanega letnega dopusta delavca, ki navedenega dopusta ne more izrabiti zaradi bolezni, mora namreč delodajalec, ki delavcu ne omogoči uresničevanja njegove pravice do plačanega letnega dopusta, glede tega nositi posledice (sodba z dne 22. septembra 2022, Fraport in St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 in C-727/20, EU:C:2022:707, točka 40 in navedena sodna praksa).

39 Zato države članice ne morejo odstopati od pravice, določene v členu 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 (glej v tem smislu sodbo z dne 22. septembra 2022, Fraport in St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 in C-727/20, EU:C:2022:707, točka 41 in navedena sodna praksa).

40 Vendar predložitveno sodišče ugotavlja, da drugače kot v ureditvi v zadevi, v kateri je bila sprejeta sodba z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca (C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504), češka ureditev načeloma priznava plačilo bruto plače

v celotnem obsegu in za celotno obdobje, ob upoštevanju omejitev iz točke 12 te sodbe. Po mnenju navedenega sodišča bi sprejetje rešitve iz te sodbe povzročilo neravnovesje v škodo interesov delodajalca.

41 V zvezi s tem iz sodne prakse Sodišča izhaja, da Direktiva 2003/88 ureja pravico do letnega dopusta in pravico do plačila nadomestila za dopust 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 (sodba z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 35 in navedena sodna praksa).

42 Pravica do letnega dopusta tako vključuje pravico do plačila in – kot pravico, ki je neposredno povezana s to pravico do plačanega letnega dopusta – 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), pri čemer je sodišče v zvezi s slednjim pojasnilo, 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 datum prenehanja tega delovnega razmerja upravičen (sodba z dne 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, točka 31).

43 Iz tega sledi, da za pravico do plačanega letnega dopusta ni upoštevna okoliščina, da znesek nadomestila plače, ki ga nacionalno pravo določa za plačilo nezakonito odpuščenega delavca za obdobje med datumom, ko je bila odpovedana njegova pogodba o zaposlitvi, in datumom, ko se je vrnil na svoje delovno mesto, načeloma ustreza povprečni plači, ki jo je ta delavec prejemal, saj je namen tega nadomestila plače delavcu nadomestiti plačo, ki je zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi ni prejel.

44 Poleg tega, kot je bilo navedeno v točkah 30 in 31 te sodbe, pravice do plačanega letnega dopusta, ki izhaja neposredno iz Direktive 2003/88, ni mogoče razlagati ozko, saj je treba delavca šteti za šibkejšo stranko v delovnem razmerju, zato je treba nujno preprečiti, da bi imel delodajalec možnost, da mu njegove pravice omeji (sodba z dne 2. marca 2023, MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, točka 36 in navedena sodna praksa).

45 Glede na vse zgornje preudarke je treba na postavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni sodni praksi, v skladu s katero delavec, ki je bil nezakonito odpuščen in se je nato v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bilo s sodno odločbo ugotovljeno, da je odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi nična, vrnil na svoje delovno mesto, nima pravice do plačanega letnega dopusta za obdobje med datumom, ko je bila odpovedana njegova pogodba o zaposlitvi, in datumom, ko se je vrnil na svoje delovno mesto, z utemeljitvijo, da ta delavec v tem obdobju dejansko ni opravljal dela za svojega delodajalca, saj mu ta ni dodelil dela, in da je v skladu z nacionalnim pravom v navedenem obdobju že prejemal nadomestilo plače.

Stroški

46 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (šesti senat) razsodilo:

Člen 7(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, v skladu s katero delavec, ki je bil nezakonito odpuščen in se je nato v skladu z nacionalnim pravom, potem ko je bilo s sodno odločbo ugotovljeno, da je odpoved njegove pogodbe o zaposlitvi nična, vrnil na svoje delovno mesto, nima pravice do plačanega letnega dopusta za obdobje med datumom, ko je bila odpovedana njegova pogodba o zaposlitvi, in datumom, ko se je vrnil na svoje delovno mesto, z utemeljitvijo, da ta delavec v tem obdobju dejansko ni opravljal dela za svojega delodajalca, saj mu ta ni dodelil dela, in da je v skladu z nacionalnim pravom v navedenem obdobju že prejemal nadomestilo plače.

Podpisi