Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 9. novembra 2023*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Organizacija delovnega časa – Direktiva 2003/88/ES – Člen 7 – Pravica do plačanega letnega dopusta – Prenos pravic do plačanega letnega dopusta v primeru dolgotrajne bolezni – Listina Evropske unije o temeljnih pravicah – Člen 31(2)“

V združenih zadevah od C-271/22 do C-275/22,

katere predmet je pet predlogov za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki jih je vložilo conseil de prud'hommes d'Agen (delovno sodišče v Agenu, Francija) z odločbami z dne 14. februarja 2022, ki so na Sodišče prispele 21. aprila 2022, v postopkih

XT (C-271/22),

KH (C-272/22),

BX (C-273/22),

FH (C-274/22),

NW (C-275/22)

proti

Keolis Agen SARL,

ob udeležbi

Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi A. Arabadjiev, predsednik senata, T. von Danwitz (poročevalec), P. G. Xuereb, A. Kumin, sodniki, in I. Ziemele, sodnica,

generalna pravobranilka: T. Ćapeta,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

* Jezik postopka: francoščina.

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za XT KH, BX, FH, NW E. Delgado, avocate,

– za Keolis Agen SARL J. Daniel, avocat,

– za francosko vlado A. Daniel, B. Herbaut in N. Vincent, agenti,

– za Evropsko komisijo D. Martin in D. Recchia, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalne pravobranilke na obravnavi 23. marca 2023

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlogi za sprejetje predhodne odločbe se nanašajo 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 Ti predlogi so bili vloženi v okviru sporov med osebami XT, KH, BX, FH in NW, tožečimi strankami iz postopkov v glavni stvari, ter družbo Keolis Agen SARL, ker jim zadnjenavedena ni omogočila izrabe pridobljenih dni dopusta, ki jih niso mogle koristiti zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni, ali jim ni plačala denarnega nadomestila za neizrabljen dopust po prenehanju njihovega delovnega razmerja.

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

Francosko pravo

4 V skladu s členom L. 3141-3 code du travail (delovnopravni zakonik) ima delavec pravico do dveh delovnih dni in pol dopusta za vsak mesec dejanskega dela pri istem delodajalcu.

5 Člen L. 3141-5 tega zakonika določa:

„Za določitev trajanja dopusta se kot obdobja dejanskega dela štejejo:

1. obdobja plačanega dopusta;

[…]

5. obdobja, omejena na neprekinjeno enoletno trajanje, v katerih je izvajanje pogodbe o zaposlitvi prekinjeno zaradi nezgode pri delu ali poklicne bolezni;

[…]“

6 Člen L. 3245-1 navedenega zakonika določa:

„Tožba za plačilo ali izterjavo plače zastara po treh letih od dneva, ko je oseba, ki je vložila tožbo, izvedela ali bi morala izvedeti za dejstva, ki so podlaga za tožbo. Zahtevek se lahko nanaša na zneske, dolgovane za zadnja tri leta od tega dne, ali, če pogodba o zaposlitvi preneha, na zneske, dolgovane za tri leta pred prenehanjem pogodbe.“

7 Člen D. 3141-7 istega zakonika določa:

„Za plačilo nadomestila za plačani dopust veljajo pravila, ki so za izplačilo plač določena v Knjigi II.“

Spori o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

8 Družba Keolis Agen je zasebno podjetje, ki ima pooblastilo za opravljanje javne službe v sektorju javnega prevoza oseb.

9 Nekatere tožeče stranke iz postopkov v glavni stvari imajo s tem podjetjem sklenjene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, medtem ko so jo druge imele, preden je bila ugotovljena njihova nezmožnost za delo in so jim bile njihove pogodbe o zaposlitvi odpovedane.

10 Tožeče stranke iz postopkov v glavni stvari so bile v času trajanja njihovih pogodb o zaposlitvi več kot eno leto odsotne z dela zaradi bolezni. Zato so od družbe Keolis Agen zahtevale, naj jim omogoči izrabiti dneve plačanega letnega dopusta, ki jih niso mogle izrabiti v času svoje bolezni, tiste, katerih pogodbe so bile odpovedane, pa so zahtevale denarno nadomestilo za neizrabljene dneve dopusta. Ti zahtevki so bili vloženi manj kot 15 mesecev po koncu enoletnega referenčnega obdobja, na podlagi katerega se pridobi pravica do plačanega letnega dopusta, in so bili omejeni le na pravice, pridobljene v največ dveh zaporednih referenčnih obdobjih.

11 Družba Keolis Agen je navedene zahtevke zavrnila na podlagi člena L. 3141-5 delovnopravnega zakonika z obrazložitvijo, da naj bi odsotnosti z dela iz postopkov v glavni stvari trajale dlje kot eno leto in naj razlog zanje ne bi bila poklicna bolezen.

12 Ker so tožeče stranke iz postopkov v glavni stvari menile, da je ta zavrnitev v nasprotju s pravom Unije, zlasti s členom 7(1) Direktive 2003/88 in členom 31(2) Listine, so vložile tožbo pri conseil de prud’hommes d’Agen (delovno sodišče v Agenu, Francija), ki je predložitveno sodišče v obravnavanih zadevah.

13 Predložitveno sodišče se po eni strani sprašuje, ali se tožeče stranke iz postopkov v glavni stvari lahko sklicujejo na pravico do plačanega letnega dopusta iz člena 7(1) Direktive 2003/88 v razmerju do družbe Keolis Agen, zasebnim podjetjem, ki ima pooblastilo za opravljanje javne službe.

14 Po drugi strani predložitveno sodišče poudarja, da nacionalno pravo ne določa izrecno dolžine obdobja za prenos pravic do plačanega letnega dopusta, pridobljenih v času odsotnosti z dela zaradi dolgotrajne bolezni. Navedeno sodišče opozarja, da je v skladu s sodno prakso Sodišča, zlasti tisto, ki izhaja iz sodbe z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), mogoče dovoliti petnajstmesečni rok za prenos, če je referenčno obdobje za pridobitev pravice do plačanega letnega dopusta eno leto. Conseil d'État (državni svet, Francija) naj bi poleg tega v svoji sodni praksi določil tak petnajstmesečni rok. Cour de cassation (kasacijsko sodišče, Francija) pa naj bi v svoji sodni praksi priznalo možnost neomejenega prenosa pravic do plačanega letnega dopusta, ki so bile pridobljene na podlagi odsotnosti z dela zaradi dolgotrajne bolezni. Glede na te razlike v sodni praksi se predložitveno sodišče sprašuje, prvič, kaj je razumna dolžina obdobja za prenos, in drugič, ali bi bil neomejen rok za prenos, če ni nacionalne določbe, ki bi omejila navedeno dolžino obdobja za prenos, morda združljiv s pravom Unije.

15 V teh okoliščinah je conseil de prud'hommes d'Agen (delovno sodišče v Agenu, Francija) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba člen 7(1) [Direktive 2003/88] razlagati tako, da se neposredno uporablja v razmerjih med zasebnim prevoznikom, na katerega je preneseno pooblastilo javne službe, in njegovimi delavci, zlasti ob upoštevanju liberalizacije sektorja železniškega potniškega prometa?

2. Kako dolgo je razumno obdobje za prenos štirih tednov pridobljenega plačanega dopusta v smislu člena 7(1) [Direktive 2003/88], če je obdobje, določeno za pridobitev pravice do plačanega dopusta, eno leto?

3. Ali ni uporaba neomejenega roka za prenos, ker ni nacionalne določbe, izhajajoče iz zakonov ali drugih predpisov oziroma pogodb, ki bi urejala navedeni prenos, v nasprotju s členom 7(1) [Direktive 2003/88]?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

16 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da se delavec lahko sklicuje na pravico do plačanega letnega dopusta v razmerju do svojega delodajalca, tudi če je ta zasebno podjetje, ki ima pooblastilo za opravljanje javne službe.

17 Najprej je treba opozoriti, da se na člen 7 Direktive 2003/88 načeloma ni mogoče sklicevati v sporu med posamezniki (glej v tem smislu sodbo z dne 26. marca 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, točka 48).

18 Vendar iz ustaljene sodne prakse izhaja, da ta določba odraža in konkretizira temeljno pravico do plačanega letnega dopusta, določeno v členu 31(2) Listine (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 26 in navedena sodna praksa).

19 Zato je treba prvo vprašanje preučiti ne le glede na člen 7 Direktive 2003/88, ampak tudi glede na člen 31(2) Listine.

20 Opozoriti je treba, da ima vsak delavec, kot je razvidno iz člena 7(1) Direktive 2003/88, pravico do najmanj štirih tednov plačanega letnega dopusta. 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).

21 V zvezi s tem je treba navesti, 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 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).

22 V tem okviru je treba navesti, da medtem ko člen 31(2) Listine zagotavlja pravico vsakega delavca do obdobja plačanega letnega dopusta, člen 7(1) Direktive 2003/88 to načelo izvaja tako, da določa 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).

23 Pravica do plačanega letnega dopusta, ki je s členom 31(2) Listine priznana vsem delavcem, pa je že zaradi svojega obstoja zavezujoča in nepogojna, saj je namreč ni treba konkretizirati z določbami prava Unije ali nacionalnega prava, s katerimi je treba zgolj natančneje določiti trajanje letnega dopusta in po potrebi nekatere pogoje za njegovo izvajanje. Iz tega sledi, da je navedena določba sama po sebi dovolj, da se z njo delavcem podeljuje pravica, na katero se lahko sklicujejo v sporu z delodajalcem v položaju, ki je zajet s pravom Unije in ki torej spada na področje uporabe Listine (sodba z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točka 74 in navedena sodna praksa).

24 Kar zadeva položaje, ki spadajo na področje uporabe Listine, je posledica člena 31(2) Listine torej zlasti ta, da nacionalno sodišče, ki obravnava spor med delavcem in njegovim delodajalcem, ki ima status posameznika, ne sme uporabiti predpisov, ki so v nasprotju z načelom, po katerem se delavcu ob izteku referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, določenega z nacionalnim pravom, ne sme odvzeti pridobljena pravica do plačanega letnega dopusta, če delavec tega dopusta ni mogel izrabiti, in posledično tudi ne pravica do denarnega nadomestila, ki to pravico nadomesti ob prenehanju delovnega razmerja kot pravica, ki je s to pravico do plačanega letnega dopusta neposredno povezana (glej v tem smislu sodbo z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točki 75 in 81).

25 V tem okviru ni sporno, da v nekaterih posebnih položajih, v katerih delavec ni zmožen opravljati svojih nalog, država članica pravice do plačanega letnega dopusta ne more 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).

26 To med drugim velja za delavce, ki so v referenčnem obdobju z dela odsotni zaradi bolezni 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 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca SpA, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 60).

27 V obravnavanem primeru se torej tožeče stranke iz postopkov v glavni stvari v razmerju do svojega delodajalca upravičeno sklicujejo na pravico do plačanega letnega dopusta, ki je določena v členu 31(2) Listine in konkretizirana s členom 7 Direktive 2003/88, ne glede na to, da je delodajalec zasebno podjetje s pooblastilom za opravljanje javne službe, predložitveno sodišče pa ne sme uporabiti nacionalne ureditve, ki je v nasprotju s tema določbama prava Unije.

28 Zato je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 31(2) Listine in člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da se delavec v razmerju do delodajalca lahko sklicuje na pravico do plačanega letnega dopusta, ki je določena v prvi od teh določb in je konkretizirana z drugo, pri čemer okoliščina, da je ta delodajalec zasebno podjetje s pooblastilom za opravljanje javne službe, v zvezi s tem ni upoštevna.

Drugo vprašanje

29 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem Sodišče v bistvu prosi, naj opredeli dolžino obdobja za prenos, ki se uporablja za pravico do plačanega letnega dopusta iz člena 7 Direktive 2003/88 v primeru enoletnega referenčnega obdobja.

30 V skladu s členom 7(1) Direktive 2003/88 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.

31 Posledično, kot je razvidno že iz člena 7 Direktive 2003/88 in sodne prakse Sodišča, so države članice pristojne, da v nacionalni zakonodaji opredelijo pogoje za izvrševanje in uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta s tem, da določijo konkretne okoliščine, v katerih lahko delavci to pravico uveljavijo (glej v tem smislu sodbo z dne 22. septembra 2022, LB (Zastaranje pravice do plačanega letnega dopusta), C-120/21, EU:C:2022:718, točka 24 in navedena sodna praksa).

32 Kot so tožeče stranke iz postopkov v glavni stvari, francoska vlada in Evropska komisija navedle v svojih pisnih stališčih, Sodišče, ki odloča o predlogu za sprejetje predhodne odločbe, ni pristojno za opredelitev dolžine obdobja za prenos, ki se uporablja za pravico do plačanega letnega dopusta iz člena 7 te direktive, ker določitev dolžine tega obdobja spada med pogoje za izvrševanje in uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta in ker je zato to naloga zadevne države članice. Sodišče pri razlagi člena 7 navedene direktive lahko le preuči, ali dolžina obdobja za prenos, ki jo je določila zadevna država članica, ne posega v to pravico do plačanega letnega dopusta.

33 Sodišče torej ni pristojno za odgovor na drugo vprašanje.

Tretje vprašanje

34 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki – ob neobstoju nacionalne določbe, ki bi določala izrecno časovno omejitev za prenos pravic do plačanega letnega dopusta, ki so bile pridobljene in niso bile izrabljene zaradi odsotnosti z dela zaradi dolgotrajne bolezni – omogoča, da se ugodi zahtevkom za plačani letni dopust, ki jih je delavec vložil po koncu referenčnega obdobja, na podlagi katerega je upravičen do tega dopusta.

Dopustnost

35 Francoska vlada in Komisija trdita, da tretje vprašanje ni dopustno.

36 Francoska vlada meni, da predstavitev pravnega okvira s strani predložitvenega sodišča ni natančna in se med drugim opira na napačno razlago sodne prakse Cour de cassation (kasacijsko sodišče, Francija), iz katere naj ne bi izhajalo, da nacionalno pravo omogoča časovno neomejen prenos pravic do plačanega letnega dopusta, ki so bile pridobljene v času odsotnosti z dela zaradi dolgotrajne bolezni. Ta vlada trdi, da je treba, ker v nacionalnem pravu ni izrecne določbe v zvezi s tem, uporabiti običajni triletni zastaralni rok iz člena L. 3245-1 zakonika o delovnih razmerjih. Postavljeno vprašanje naj bi zato bilo hipotetično in naj ne bi bilo povezano z dejanskim stanjem sporov o glavni stvari.

37 Komisija zlasti opozarja, da je bila oseba XT, tožeča stranka iz postopka v glavni stvari v zadevi C-271/22, pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi neprekinjeno odsotna z dela od 9. januarja 2017 do 31. oktobra 2018, da je bila odpuščena 3. decembra 2018 in da je zahtevek za nadomestilo vložila 3. januarja 2019, torej en mesec po tej odpovedi delovnega razmerja in manj kot trinajst mesecev po referenčnem obdobju za pravice do plačanega dopusta, pridobljene v letu 2017. V sporu o glavni stvari naj torej nikakor ne bi bilo treba preučiti zakonitosti morebitnega časovno neomejenega prenosa pravic do plačanega letnega dopusta, tako da bi bilo treba to tretje vprašanje za predhodno odločanje razglasiti za nedopustno zaradi njegove hipotetičnosti.

38 V zvezi s tem je treba opozoriti, da za vprašanja v zvezi z razlago prava Unije, ki jih nacionalna sodišča zastavijo v pravnem in dejanskem okviru, za katerega opredelitev so odgovorna sama in katerega pravilnosti Sodišče ne preverja, velja domneva upoštevnosti. Predlog nacionalnega sodišča je mogoče zavreči le, če je očitno, da zahtevana razlaga prava Unije nima nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari, če je problem hipotetičen ali če Sodišče nima na voljo pravnih in dejanskih elementov, ki so potrebni, da bi lahko na zastavljena vprašanja dalo koristne odgovore (sodba z dne 15. decembra 2022, Veejaam in Espo, C-470/20, EU:C:2022:981, točka 51 in navedena sodna praksa).

39 V obravnavanem primeru je treba ugotoviti, da je predložitveno sodišče jasno opredelilo dejanski in pravni okvir, v katerega spada tretje vprašanje, pri čemer je navedlo razloge, zaradi katerih meni, da nacionalno pravo ne določa časovne omejitve prenosa pravic do plačanega letnega dopusta. Poleg tega je jasno navedlo, zakaj je odgovor na to vprašanje potreben za odločitev o morebitnem prenosu pravic iz postopkov v glavni stvari. V teh okoliščinah ni očitno, da bi bilo navedeno vprašanje hipotetično ali da ne bi imelo nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom sporov o glavni stvari, tako da domneve upoštevnosti iz prejšnje točke ni mogoče izpodbiti.

40 Glede na to je iz navedb predložitvenega sodišča razvidno, da so bili zahtevki tožečih strank iz postopkov v glavni stvari pri družbi Keolis Agen vloženi manj kot petnajst mesecev po koncu zadevnega referenčnega obdobja in da so bili omejeni na pravice, ki se nanašajo na dve zaporedni referenčni obdobji. Zato je treba šteti, da je tretje vprašanje omejeno le na okoliščine, ki izhajajo iz dejanskega okvira, v katerem je bilo vprašanje predloženo Sodišču.

41 Iz tega sledi, da je tretje vprašanje dopustno v delu, v katerem se nanaša na zahtevke za plačan letni dopust, ki jih delavec vloži v manj kot petnajstih mesecih po koncu referenčnega obdobja, na podlagi katerega je upravičen do tega dopusta, in ki so omejeni na dve zaporedni referenčni obdobji.

Vsebinska presoja

42 Kot izhaja iz ustaljene sodne prakse Sodišča, na katero je opozorjeno v točki 31 te sodbe, morajo države članice v nacionalni ureditvi opredeliti pogoje za izvrševanje in uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta tako, da določijo konkretne okoliščine, v katerih lahko delavci navedeno pravico izkoristijo.

43 V zvezi s tem je Sodišče razsodilo, da je določitev obdobja za prenos neizrabljenega letnega dopusta ob koncu referenčnega obdobja del pogojev za izvrševanje in uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta in je torej načeloma v pristojnosti držav članic (sodba z dne 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, točka 25 in navedena sodna praksa).

44 Sodišče je tako pojasnilo, da člen 7(1) Direktive 2003/88 načeloma ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa podrobna pravila za izvrševanje pravice do plačanega letnega dopusta, ki je izrecno podeljena s to direktivo, vključno z izgubo navedene pravice ob koncu referenčnega obdobja ali obdobja za prenos, če je imel delavec, čigar pravica do plačanega letnega dopusta je ugasnila, dejansko možnost izvršiti pravico, ki mu je zagotovljena z navedeno direktivo (sodba z dne 22. septembra 2022, LB (Zastaranje pravice do plačanega letnega dopusta), C-120/21, EU:C:2022:718, točka 25 in navedena sodna praksa).

45 V skladu z ustaljeno sodno prakso je namreč mogoče temeljno pravico do plačanega letnega dopusta, določeno v členu 31(2) Listine, omejiti ob spoštovanju strogih pogojev iz člena 52(1) Listine, in sicer, če so te omejitve predpisane z zakonom, če spoštujejo bistveno vsebino te pravice ter če so ob upoštevanju načela sorazmernosti potrebne in dejansko ustrezajo ciljem splošnega interesa, ki jih priznava Unija (glej v tem smislu sodbi z dne 22. septembra 2022, Fraport in St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 in C-727/20, EU:C:2022:707, točka 33, in LB (Zastaranje pravice do plačanega letnega dopusta), C-120/21, EU:C:2022:718, točka 36).

46 Tako je Sodišče v posebnih okoliščinah, ko zadevni delavci zaradi bolezni niso mogli uveljavljati pravice do plačanega letnega dopusta, take omejitve priznalo in razsodilo, da bi bil delavec, čeprav več zaporednih referenčnih obdobij ne bi bil zmožen za delo, načeloma 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 namenu pravice do plačanega letnega dopusta (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 34 in navedena sodna praksa).

47 V zvezi s tem je treba spomniti, da ima pravica do letnega dopusta 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. Pravica do plačanega letnega dopusta, ki jo je pridobil delavec, ki je več zaporednih referenčnih obdobij nezmožen za delo, lahko ustreza obema platema svojega namena le, če prenos ne preseže neke časovne omejitve. Namreč, ko je ta meja presežena, letni dopust nima več pozitivnega učinka za delavca kot čas za počitek, ampak ohrani le vidik obdobja za sprostitev in razvedrilo (glej v tem smislu sodbi z dne 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, točki 31 in 33, in 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).

48 Zato je Sodišče ob upoštevanju okoliščin, v katerih je delavec nezmožen za delo več zaporednih referenčnih obdobij, razsodilo, da – ne le ob upoštevanju varstva delavca, čemur je namenjena Direktiva 2003/88, temveč tudi delodajalca, ki se sooča s tveganjem prekomernega kopičenja obdobij odsotnosti delavca in težavami, ki bi jih taka obdobja lahko povzročila pri organizaciji dela – člen 7 te direktive ne nasprotuje nacionalnim določbam ali praksam, ki kopičenje pravic do plačanega letnega dopusta omejujejo z določenim obdobjem za prenos, po katerega izteku te pravice prenehajo, če navedeno obdobje za prenos zlasti zagotavlja, da ima delavec po potrebi obdobja za počitek, ki jih je mogoče razporediti, načrtovati in dati na voljo v daljšem časovnem obdobju, in če znatno presega dolžino referenčnega obdobja, za katero je določeno (glej v tem smislu sodbi z dne 3. maja 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, točka 41, in z dne 22. septembra 2022, Fraport in St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 in C-727/20, EU:C:2022:707, točka 36 in navedena sodna praksa).

49 Natančneje, glede enoletnih referenčnih obdobij je Sodišče ugotovilo, da člen 7(1) Direktive 2003/88 ne nasprotuje nacionalnim določbam ali praksam, ki s petnajstmesečnim obdobjem za prenos, po katerega izteku pravica do plačanega letnega dopusta preneha, omejujejo kopičenje pravic do tega dopusta delavca, ki je nezmožen za delo v več zaporednih referenčnih obdobjih, ker te nacionalne določbe ali prakse ne kršijo namena te pravice (glej v tem smislu sodbo z dne 22. novembra 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761 točki 43 in 44).

50 V obravnavanem primeru je bilo v točki 40 te sodbe poudarjeno, da čeprav je predložitveno sodišče navedlo, da nacionalno pravo ne določa izrecno časovne omejitve prenosa pravic do plačanega letnega dopusta, ki so bile pridobljene in niso bile izkoriščene zaradi odsotnosti z dela zaradi dolgotrajne bolezni, pa iz njegovih navedb izhaja tudi, da so bili zahtevki tožečih strank iz postopkov v glavni stvari pri družbi Keolis Agen vloženi manj kot 15 mesecev po koncu zadevnega referenčnega obdobja in da so bili omejeni na pravice iz dveh zaporednih referenčnih obdobij.

51 Ker morajo v skladu s členom 7 Direktive 2003/88 države članice opredeliti pogoje za uresničevanje pravice do plačanega letnega dopusta in na tej podlagi določiti časovne omejitve za prenos te pravice, če se to izkaže za potrebno, da se ne bi kršil namen te pravice, in to ob spoštovanju zahtev, na katere je bilo opozorjeno v točki 45 te sodbe, pri čemer morajo države članice zlasti paziti, da so take omejitve določene z zakonom, isti člen ne nasprotuje temu, da nacionalna zakonodaja in/ali praksa dopuščata, da se ugodi zahtevkom za plačani letni dopust, ki so bili vloženi manj kot petnajst mesecev po koncu zadevnega referenčnega obdobja in ki so omejeni le na pravice, ki so bile pridobljene in neizrabljene – zaradi odsotnosti z dela zaradi dolgotrajne bolezni – v dveh zaporednih referenčnih obdobjih.

52 Glede na sodno prakso, na katero je opozorjeno v točkah 47 in 48 te sodbe, je treba namreč poudariti, prvič, da tak prenos ni v nasprotju z namenom pravice do plačanega letnega dopusta, ker tak dopust ohrani status časa počitka za zadevnega delavca, in drugič, da se zdi, da tak prenos delodajalca ne izpostavlja tveganju prevelikega kopičenja obdobij odsotnosti delavca.

53 Na tretje vprašanje je torej treba odgovoriti, da je treba člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki – ob neobstoju nacionalne določbe, ki bi določala izrecno časovno omejitev za prenos pravic do plačanega letnega dopusta, ki so bile pridobljene in niso bile izrabljene zaradi odsotnosti z dela zaradi dolgotrajne bolezni – omogoča, da se ugodi zahtevkom za plačani letni dopust, ki jih je delavec vložil v manj kot petnajstih mesecih po koncu referenčnega obdobja, na podlagi katerega je upravičen do tega dopusta, in ki so omejeni na dve zaporedni referenčni obdobji.

Stroški

54 Ker je ta postopek za stranke v postopkih v glavni stvari ena od stopenj v postopkih 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 (prvi senat) razsodilo:

1. **Člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in člen 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa je treba razlagati tako, da se delavec v razmerju do delodajalca lahko sklicuje na pravico do plačanega letnega dopusta, ki je določena v prvi od teh določb in je konkretizirana z drugo, pri čemer okoliščina, da je ta delodajalec zasebno podjetje s pooblastilom za opravljanje javne službe, v zvezi s tem ni upoštevna.**

2. **Člen 7 Direktive 2003/88 je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni zakonodaji in/ali praksi, ki – ob neobstoju nacionalne določbe, ki bi določala izrecno časovno omejitev za prenos pravic do plačanega letnega dopusta, ki so bile pridobljene in niso bile izrabljene zaradi odsotnosti z dela zaradi dolgotrajne bolezni – omogoča, da se ugodi zahtevkom za plačani letni dopust, ki jih je delavec vložil v manj kot petnajstih mesecih po koncu referenčnega obdobja, na podlagi katerega je upravičen do tega dopusta, in ki so omejeni na dve zaporedni referenčni obdobji.**

Podpisi