Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
GERARDA HOGANA,
predstavljeni 15. aprila 2021 [1]

Zadeva C-233/20

WD
proti
job-medium GmbH v postopku likvidacije

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče, Avstrija))

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Varovanje zdravja in varnosti delavcev – Direktiva 2003/88/ES – Člen 7 – Nadomestilo za neizrabljeni letni dopust, ki se izplača ob prenehanju delovnega razmerja – Prenehanje delovnega razmerja na podlagi delavčeve izredne odpovedi brez utemeljenega razloga“

I. Uvod

1. Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa [2].

2. Ta predlog je bil vložen v okviru spora med osebo WD in njegovim nekdanjim delodajalcem, družbo job-medium. Spor se nanaša na zahtevo osebe WD za nadomestilo za letni dopust, ki ga ni izrabila pred prenehanjem svojega delovnega razmerja, in sicer v posebnih okoliščinah, ko je delovno razmerje prenehalo zaradi odločitve delavca, da predčasno odpove pogodbo brez ustreznega odpovednega roka.

[1] Jezik izvirnika: angleščina.

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

II. Pravni okvir

A. Pravo EU

1. Listina Evropske unije o temeljnih pravicah

3. Člen 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), naslovljen „Pošteni in pravični delovni pogoji“, določa:

„1. Vsak delavec ima pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo.

2. Vsak delavec ima pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.“

2. Direktiva 2003/88

4. Člen 7 Direktive 2003/88, naslovljen „Letni dopust“, določa:

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

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

B. Avstrijsko pravo

5. Člen 10(1) in (2) Urlaubsgesetz (zakon o letnem dopustu z dne 7. julija 1976, v nadaljevanju: UrlG)[3], kakor je bil spremenjen, določa:

„(1) Ob prenehanju delovnega razmerja je delavec za referenčno leto, v katerem preneha delovno razmerje, upravičen do nadomestila za letni dopust, ki ustreza trajanju delovnega razmerja v referenčnem letu glede na celotno referenčno leto. Že izrabljen letni dopust se sorazmerno odšteje od celotnega letnega dopusta, do katerega je delavec upravičen. […]

(2) Delavec do nadomestila ni upravičen, če sam predčasno odpove delovno razmerje brez tehtnega razloga.“

III. Dejansko stanje v postopku v glavni stvari

6. Oseba WD je bila zaposlena pri družbi job-medium od 25. junija 2018 do 9. oktobra 2018. Dne 9. oktobra 2018 je pogodbo o zaposlitvi predčasno odpovedala, pri tem pa ni upoštevala ustreznega odpovednega roka. Glede na obdobje zaposlitve je pridobila pravico do 7,33 delovnega dneva letnega dopusta, od česar je izkoristila štiri dni. Na dan, ko je delovno

[3] BGBl. I, 1976/390.

razmerje prenehalo, je imela torej še 3,33 delovnega dneva neizkoriščenega letnega dopusta. Družba job-medium tožeči stranki ni izplačala nobenega nadomestila za neizrabljeni letni dopust, pri tem pa se je sklicevala na člen 10(2) UrlG, na podlagi katerega delavec ni upravičen do nadomestila za neizrabljen letni dopust, če sam predčasno in neupravičeno odpove delovno razmerje.

7. Ker je oseba WD menila, da je ta določba v nasprotju s pravom Unije, je vložila tožbo za plačilo navedenega nadomestila. Njena tožba je bila zavrnjena na prvi stopnji in v pritožbenem postopku, in sicer na podlagi člena 10(2) UrlG.

8. Predložitveno sodišče v postopku revizije navedene sodbe navaja, da je izguba pravice do izplačila nadomestila za neizrabljeni letni dopust na podlagi člena 10(2) UrlG omejena na primer, ko delavec da izredno odpoved brez tehtnega razloga. V tem okviru je tehten razlog podan takrat, ko za delavca v trenutku podaje izredne odpovedi ohranitev delovnega razmerja ni razumno sprejemljiva niti za čas trajanja odpovednega roka.

9. Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) navaja, da je namen te določbe na eni strani kaznovalen, s tem da je namenjena odvrnitvi delavca od neupravičene predčasne odpovedi delovnega razmerja, na drugi strani pa gospodarski, s tem da je namenjena finančni razbremenitvi delodajalca, ki se mora spoprijeti z nepredvideno izgubo enega od svojih delavcev.

10. Predložitveno sodišče dvomi, da je člen 10(2) UrlG skladen s členom 7 Direktive 2003/88, kot ga Sodišče razlaga v svoji sodni praksi, ter s členom 31(2) Listine.

11. Iz navedene sodne prakse zlasti izhaja, da okoliščina, da delavec sam odpove delovno razmerje, ne vpliva na njegovo pravico do finančnega nadomestila za letni dopust, ki ga ni mogel izrabiti pred koncem delovnega razmerja, če je to ustrezno. Vendar je Sodišče odločilo tudi, da razlaga člena 7 Direktive 2003/88, ki bi delavca namerno spodbudila k temu, da ne izrabi letnega dopusta, da bi si tako zvišal izplačilo, ne bi bila skladna s cilji, ki se uresničujejo z uvedbo pravice do plačanega letnega dopusta.

12. V tem smislu nacionalno sodišče poudarja, da je v primeru neupravičene izredne odpovedi delavca sam delavec tisti, ki se enostransko odloči, da ne bo izkoristil svoje pravice do letnega dopusta, bodisi v naravi, bodisi v obliki nadomestila. Hkrati pa bi bilo omogočanje izkoriščanja pravice do nadomestila v primeru predčasne odpovedi delovnega razmerja brez tehtnega razloga v nasprotju z načelom, da nihče ne more imeti koristi od pravice, ki izhaja iz njegovih nezakonitih dejanj.

IV. Vprašanji za predhodno odločanje in postopek pred Sodiščem

13. V teh okoliščinah je Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) z odločbo z dne 29. aprila 2020, ki jo je Sodišče prejelo 4. junija 2020, prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je nacionalni predpis, na podlagi katerega delavcu ne pripada nadomestilo za neizrabljeni letni dopust za tekoče (zadnje) leto zaposlitve, če delavec brez utemeljenega razloga predčasno enostransko odpove delovno razmerje (‚izredna odpoved‘), skladen s členom 31(2) [Listine] in členom 7 [Direktive 2003/88]?

2. Če je odgovor nikalen:

2.1. Ali je potem treba dodatno preizkusiti, ali delavec ni imel možnosti izrabiti letnega dopusta?

2.2. Po katerih kriterijih je treba opraviti ta preizkus?“

14. Pisna stališča so predložili WD, job-medium, avstrijska vlada in Evropska komisija.

15. Po koncu pisnega dela postopka je Sodišče presodilo, da ima na voljo dovolj informacij, da lahko v skladu s členom 76(2) Poslovnika Sodišča o zadevi odloči brez obravnave.

V. Analiza

A. Dopustnost vprašanj

16. Družba job-medium je v svojih pisnih stališčih navedla, da bi bilo treba vprašanji, ki ju je predložilo sodišče Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče), razglasiti za nedopustni, saj je Sodišče že razložilo določbe, na katere se nanašata, in podalo odgovor, ki se lahko uporabi za dejansko stanje v sporu o glavni stvari.

17. V zvezi s tem zadostuje opozoriti, da je v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča v okviru sodelovanja med Sodiščem in nacionalnimi sodišči, ki ga določa člen 267 PDEU, le nacionalno sodišče, ki odloča o sporu in ki mora prevzeti odgovornost za sodno odločbo, pristojno, da ob upoštevanju posebnosti zadeve presodi potrebo po izdaji predhodne odločbe, da bi lahko izdalo sodbo, in tudi upoštevnost vprašanj, ki jih predloži Sodišču. Zato je Sodišče, če se predložena vprašanja nanašajo na razlago prava Unije, načeloma dolžno odločiti. Iz tega sledi, da se upoštevnost vprašanj, ki se nanašajo na pravo Unije, domneva. Sodišče lahko zavrne odločanje o vprašanju za predhodno odločanje, ki ga postavi nacionalno sodišče, le takrat, kadar je očitno, da zahtevana razlaga prava Unije nima nikakršne zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari, kadar gre za hipotetičen problem oziroma kadar Sodišče nima na voljo dejanskih in pravnih elementov, ki so potrebni, da bi lahko na postavljena vprašanja podalo koristne odgovore [4].

18. Vendar je iz predloga za sprejetje predhodne odločbe razvidno, da WD ob koncu delovnega razmerja z družbo job-medium ni prejel nadomestila za neizrabljeni letni dopust na podlagi člena 10(2) UrlG, saj je predčasno odpovedal delovno razmerje in za to ni navedel nobenega tehtnega razloga. Glede na navedene okoliščine nacionalno sodišče navaja razloge za svoje pomisleke glede skladnosti navedene določbe s členom 7(2) Direktve 2003/88 in členom 31(2) Listine.

19. Posledično je očitno, da se predloženi vprašanji nanašata na razlago prava Unije in da bo odgovor na navedeni vprašanji koristen in pomemben za odločitev v sporu pred predložitvenim sodiščem. Vprašanji za predhodno odločanje sta torej dopustni.

[4] Glej v tem smislu sodbo z dne 24. novembra 2020, Openbaar Ministerie (Ponarejanje listin), C-510/19, EU:C:2020:953, točki 25 in 26.

B. Pravica do nadomestila za neizrabljeni letni dopust v primeru neupravičene izredne odpovedi

20. Predložitveno sodišče v svojim prvim vprašanjem spraševanje, ali je nacionalni predpis, na podlagi katerega delavcu ne pripada nadomestilo za neizrabljeni letni dopust za tekoče (zadnje) leto zaposlitve, če delavec brez utemeljenega razloga predčasno enostransko odpove delovno razmerje, skladen s členom 31(2) Listine in členom 7 Direktive 2003/88.

21. Najprej je treba spomniti, da člen 7(1) Direktive 2003/88 odraža in pojasnjuje temeljno pravico do plačanega letnega dopusta, kot je določena v členu 31(2) Listine [5]. Povedano drugače, člen 7(1) navedene direktive zgolj natančneje opredeljuje navedeno temeljno pravico [6]. Iz tega torej sledi, da se pravica do plačanega letnega dopusta ne bi smela razlagati ozko [7].

22. Drugič, treba je tudi spomniti, da je namen pravice do plačanega letnega dopusta, ki jo člen 7(1) Direktive 2003/88 podeljuje vsakemu delavcu, delavcu omogočiti, da se po eni strani spočije od izvajanja nalog, ki jih ima v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi, ter da ima po drugi strani na voljo čas za sprostitev in razvedrilo. Ta namen, ki razlikuje med pravico do plačanega letnega dopusta in drugimi vrstami dopusta, katerih namen je drugačen, temelji na predpostavki, da je delavec dejansko delal v referenčnem obdobju [8].

23. Tretjič, 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 za nastanek te pravice, ki izvira neposredno iz navedene direktive, *ne smejo določiti nobenih pogojev* [9].

24. Po drugi strani pa je treba spomniti tudi, da je pravica do letnega dopusta le eden od dveh delov pravice do plačanega letnega dopusta kot temeljne pravice prava Unije. 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 [10].

25. V tem smislu je iz ustaljene sodne prakse Sodišča jasno tudi, da člen 7(2) Direktive 2003/88 za nastanek pravice do denarnega nadomestila ne določa nobenega drugega pogoja kot tega, da delovno razmerje preneha in da delavec ni izrabil celotnega plačanega letnega dopusta, do

[5] Glej v tem smislu sodbo z dne 8. septembra 2020, Komisija in Svet/Carreras Sequeros in drugi, C-119/19 P in C-126/19 P, EU:C:2020:676, točka 115.

[6] Sodba z dne 8. septembra 2020, Komisija in Svet/Carreras Sequeros in drugi, C-119/19 P in C-126/19 P, EU:C:2020:676, točka 117.

[7] Glej v tem smislu sodbi z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin, C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 23, in z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 55.

[8] Glej v tem smislu sodbi z dne 4. oktobra 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, točki 27 in 28, in z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točki 57 in 58.

[9] Glej v tem smislu sodbe z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 28, z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 34, in z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 56.

[10] Glej v tem smislu sodbi z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 58, in z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 83.

katerega je bil upravičen na dan prenehanja delovnega razmerja [11]. Poleg tega razlog, zaradi katerega je prenehalo delovno razmerje, za pravico do denarnega nadomestila iz člena 7(2) Direktive 2003/88 ni pomemben [12].

26. Pri tem nisem spregledal dejstva, da je Sodišče navedlo tudi, da iz te razlage člena 7 Direktive 2003/88 ni mogoče sklepati, da mora biti delavec – ne glede na okoliščine, ki so razlog za to, da ni izrabil plačanega letnega dopusta – še vedno upravičen do pravice do letnega dopusta iz člena 7(1), v primeru prenehanja delovnega razmerja pa do pravice do nadomestila zanj v skladu s členom 7(2) [13]. Sodišče je v podobnem smislu poudarilo tudi, da mora veljati, da delavec pred prenehanjem delovnega razmerja ni mogel izkoristiti svoje pravice do plačanega letnega dopusta iz razlogov, neodvisnih od njegove volje [14].

27. Pomembno pa je, da se podrobnosti te sodne prakse ne razumejo narobe. Vsaka razlaga člena 7 Direktive 2003/88, ki bi delavca spodbudila, da v referenčnem obdobju oziroma v dovoljenem obdobju za prenos namerno ne izrabi plačanega letnega dopusta, da bi si tako povišal izplačilo ob prenehanju delovnega razmerja, bi bila v nasprotju s cilji, ki se uresničujejo z uvedbo pravice do plačanega letnega dopusta [15]. Zato se je treba izogibati položaju, v katerem bi breme zagotavljanja dejanske uveljavitve pravice do plačanega letnega dopusta v celoti nosil delavec [16].

28. Zato je treba uravnotežiti pravice delodajalca in pravice delavca. Kljub temu pa se pri iskanju takega ravnotežja pravica do plačanega letnega dopusta ne sme razlagati ozko [17]. V takih okoliščinah lahko le nujno potrebno varstvo interesov delodajalca upraviči odstopanje od pravice delavca do plačanega letnega dopusta [18].

29. V obravnavani zadevi je očitno, da je v skladu z namenom člena 7 Direktive 2003/88 delavec v referenčnem obdobju dejansko delal. Povedano drugače, delavec je pridobil pravico do letnega dopusta, edini razlog, zaradi katerega nadomestilo ni bilo izplačano, pa je, da je delavec delovno razmerje odpovedal predčasno in brez tehtnega razloga. V tem smislu je očitna kaznovalna narava neizplačila nadomestila za neizrabljeni letni dopust.

30. Zdi se torej, da je tak mehanizem v nasprotju z besedilom in namenom člena 7 Direktive 2003/88, ki sem ju predstavil v teh sklepnih predlogih. To velja še zlasti, ker so po navedbah osebe WD in avstrijske vlade delodajalcu na voljo tudi druga – pogodbena ali pravna – sredstva, da pridobi odškodnino za kakršno koli škodo, ki bo jo utrpel zaradi neupravičenega predčasnega

[11] Glej v tem smislu sodbe z dne 12. junija 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 23, z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 44, z dne 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, točka 31, z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točka 23, in z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 84.

[12] Glej v tem smislu sodbi z dne 20. junija 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, točka 28, in z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 45.

[13] Glej v tem smislu sodbo z dne 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, točka 37.

[14] Glej v tem smislu sodbi z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 61, in z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 52.

[15] Glej v tem smislu sodbo z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točka 48.

[16] Glej v tem smislu sodbi z dne 6. novembra 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, točka 50, in z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, točka 43.

[17] Glej v tem smislu sodbi z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin, C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 23, in z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca, C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504, točka 55.

[18] 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 75.

odhoda svojega delavca [19]. Glede na navedena jamstva je še toliko manj verjetno, da bi se delavec namerno odpovedal koriščenju svojega plačanega letnega dopusta v referenčnem obdobju zgolj ali predvsem zato, da bi si tako ob prenehanju delovnega razmerja zvišal izplačilo.

31. V navedenih okoliščinah menim, da je treba člen 7(2) Direktive 2003/88 in člen 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, v skladu s katero delavcu ne pripada nadomestilo za neizrabljeni letni dopust za tekoče zadnje leto zaposlitve, če delavec brez utemeljenega razloga enostransko odpove pogodbeno razmerje.

32. Zato odgovor na drugo vprašanje predložitvenega sodišča ni potreben.

VI. Predlog

33. Glede na navedene ugotovitve Sodišču predlagam, naj na prvo vprašanje za predhodno odločanje, ki ga je predložilo Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče, Avstrija), odgovori:

Člen 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa in člen 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah je treba razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, v skladu s katero delavcu ne pripada nadomestilo za neizrabljeni letni dopust za tekoče zadnje leto zaposlitve, če delavec brez utemeljenega razloga enostransko odpove pogodbeno razmerje.

[19] Po navedbah osebe WD je družba job-medium zaradi njegove neupravičene izredne odpovedi prejela pogodbeno odškodnino (glej pisna stališča osebe WD, str. 2). Po navedbah avstrijske vlade je neupravičena izredna odpoved pogodbena kršitev, na podlagi katere je delodajalec načeloma upravičen do odškodnine na podlagi člena 28 Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) (zvezni zakon z dne 11. maja 1921 o pogodbi o zaposlitvi zasebnih delavcev (zakon o zaposlenih delavcih) in člena 1162a Allgemeines bürgerliches Gesetzbutch) (splošni civilni zakonik) (glej pisna stališča Avstrije, točka 13).