Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 6. novembra 2018*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Organizacija delovnega časa – Direktiva 2003/88/ES – Člen 7 – Pravica do plačanega letnega dopusta – Nacionalna ureditev, ki določa izgubo neizrabljenega plačanega letnega dopusta in denarnega nadomestila za ta dopust, če delavec prošnje za dopust ni podal pred prenehanjem delovnega razmerja“

V zadevi C-619/16,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (višje upravno sodišče dežele Berlin-Brandenburg, Nemčija) z odločbo z dne 14. septembra 2016, ki je na Sodišče prispela 29. novembra 2016, v postopku

Sebastian W. Kreuziger

proti

Land Berlin,

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi K. Lenaerts, J.-C. Bonichot, predsednik senata, A. Prechal (poročevalka), predsednica senata, M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, predsedniki senatov, K. Jürimäe, predsednica senata, C. Lycourgos, predsednik senata, M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen in S. Rodin, sodniki,

generalni pravobranilec: Y. Bot,

sodni tajnik: K. Malacek, administrator,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 9. januarja 2018,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za S. W. Kreuzigerja on sam,

– za Land Berlin B. Pickel in S. Schwerdtfeger, agenta, skupaj z L. von Laffert, Rechtsanwältin,

– za nemško vlado T. Henze in J. Möller, agenta,

– za italijansko vlado G. Palmieri, agentka, skupaj s F. Di Matteom, avvocato dello Stato,

– za madžarsko vlado E. Sebestyén in M. Z. Fehér, agenta,

* Jezik postopka: nemščina

– za avstrijsko vlado G. Eberhard, agent,

– za Evropsko komisijo M. van Beek in T. S. Bohr, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 29. maja 2018

izreka naslednjo izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 7 Direktive 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 381).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med S. W. Kreuzigerjem in njegovim nekdanjim delodajalcem, Land Berlin (dežela Berlin, Nemčija), ker je ta S. W. Kreuzigerju zavrnila plačilo denarnega nadomestila za plačani letni dopust, ki pred prenehanjem delovnega razmerja ni bil izrabljen.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 V uvodnih izjavah 4 in 5 Direktive 2003/88 je navedeno:

„(4) Izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu je cilj, ki ga ni mogoče obravnavati zgolj z ekonomskega vidika.

(5) Vsi delavci morajo imeti ustrezen počitek. Pojem ‚počitek' je treba izraziti v časovnih enotah, to je v dnevih, urah in/ali njihovih delih. Delavcem [Unije] je treba zagotoviti minimalni dnevni, tedenski in letni počitek ter ustrezne odmore. […]"

4 Člen 7 te direktive z naslovom „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."

5 Člen 17 navedene direktive določa, da lahko države članice odstopajo od nekaterih njenih določb. Vendar v zvezi z njenim členom 7 ni dovoljeno nikakršno odstopanje.

Nemško pravo

6 Člen 9 Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (uredba o letnem dopustu uradnikov in sodnikov) z dne 26. aprila 1988 (GVBl. 1988, str. 846, v nadaljevanju: EUrlVO) določa:

„1. Uradnik mora, po možnosti v enem kosu, izrabiti dopust za počitek, do katerega ima pravico. Na prošnjo zadevne osebe se odobri dopust v več kosih. Načeloma pa naj se dopust ne bi delil na več kot dve obdobji. Dopust se v primeru njegove delitve uradniku odobri za najmanj dva zaporedna tedna.

2. Dopust je treba običajno izrabiti v referenčnem letu. Pravica do dopusta, ki ni bil izrabljen v dvanajstih mesecih po koncu referenčnega leta, ugasne. […]“

7 V EUrlVO ni določbe o dodelitvi denarnega nadomestila za plačani letni dopust, ki ob prenehanju delovnega razmerja ni bil izrabljen.

8 Člen 7(4) Bundesurlaubsgesetz (zvezni zakon o dopustu) z dne 8. januarja 1963 (BGBl. 1963, str. 2) v različici z dne 7. maja 2002 (BGBl. 2002 I, str. 1529) (v nadaljevanju: BUrlG) določa:

„Če dopusta v celoti ali delno ni več mogoče dodeliti zaradi prenehanja delovnega razmerja, je treba zanj plačati nadomestilo.“

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

9 S. W. Kreuziger je od 13. maja 2008 do 28. maja 2010 pri Land Berlin opravljal pripravništvo v okviru usposabljanja za pravne službe kot *Rechtsreferendar* (pravnik pripravnik), vendar ni imel statusa uradnika. To pripravništvo in usposabljanje pri tej Land je zaključil, ko je 28. maja 2010 uspešno opravil ustni preizkus za drugi državni izpit.

10 S. W. Kreuziger se je odločil, da med 1. januarjem 2010 in datumom zaključka njegovega usposabljanja ne bo izrabil plačanega letnega dopusta. 18. decembra 2010 je zaprosil, naj se mu za neizrabljen plačani letni dopust dodeli denarno nadomestilo. Ta prošnja je bila najprej zavrnjena z odločbo predsednice Kammergericht (višje deželno sodišče, Nemčija) z dne 7. januarja 2011 in nato po pritožbi še z odločbo z dne 4. maja 2011 Gemeinsames Juristisches Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (skupni urad za pregled pravne ustreznosti dežel Berlin in Brandenburg, Nemčija) z obrazložitvijo, da EUrlVO take pravice do nadomestila ne določa in da se Direktiva 2003/88 uporablja le za delavce, denarno nadomestilo iz člena 7(2) te direktive pa naj bi bilo vsekakor pogojeno s tem, da zadevna oseba dopusta ni mogla izrabiti iz razlogov, ki ji jih ni mogoče pripisati.

11 S. W. Kreuziger je pri Verwaltungsgericht Berlin (upravno sodišče v Berlinu, Nemčija) zoper navedeni odločbi vložil tožbo, ki je bila s sodbo z dne 3. maja 2013 zavrnjena. Tudi navedeno sodišče je v tej sodbi ugotovilo, da EUrlVO ne določa pravice do denarnega nadomestila za plačani letni dopust, ki ob prenehanju delovnega razmerja ni bil izrabljen. Poleg tega je menilo, da čeprav ima člen 7(2) Direktive 2003/88 neposredni učinek, S. W. Kreuziger take pravice nima, saj naj bi bila ta pravica pogojena s tem, da zadevna oseba pravice do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja ni mogla uveljaviti iz razlogov, neodvisnih od njene volje.

12 Poleg tega je Verwaltungsgericht Berlin (upravno sodišče v Berlinu) po tem, ko je opozorilo, da ima delavec v skladu s členom 9 EUrlVO obveznost izrabiti svoj dopust, in menilo, da navedena določba torej za zadevno osebo določa obveznost, da zaprosi zanj, razsodilo, da je taka nacionalna zakonodaja, s katero so določena podrobna pravila za izvrševanje pravice do letnega dopusta, v skladu s členom 7(1) Direktive 2003/88. Ker pa naj S. W. Kreuziger take prošnje ne bi vložil prostovoljno, čeprav naj bi vedel, da bo delovno razmerje 28. maja 2010 prenehalo, naj bi njegova pravica do plačanega letnega dopusta na ta datum ugasnila.

13 S. W. Kreuziger je pri Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (višje upravno sodišče dežele Berlin-Brandenburg, Nemčija) zoper navedeno sodbo vložil pritožbo. Navedeno sodišče najprej ugotavlja, da v EUrlVO ni nobenega pravila, ki bi bilo podlaga za pravico S. W. Kreuzigerja do denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust, zato naj bi morebitna taka pravica – ob neprenosu člena 7(2) Direktive 2003/88 v nacionalno pravo – lahko izhajala le iz neposrednega učinka te določbe.

14 Predložitveno sodišče v zvezi s tem najprej meni, da položaj S. W. Kreuzigerja kot pravnika pripravnika vsekakor spada na osebno področje uporabe Direktive 2003/88.

15 Dalje, S. W. Kreuziger naj bi izpolnjeval oba pogoja, ki sta izrecno določena v členu 7(2) navedene direktive, in sicer, ko je zahteval plačilo denarnega nadomestila, je njegovo delovno razmerje že prenehalo, prav tako pa na dan, ko je to delovno razmerje prenehalo, ni izrabil vsega letnega dopusta, do katerega je bil upravičen.

16 Nazadnje, predložitveno sodišče vseeno navaja, da dvomi glede tega, ali je mogoče pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust – ob teh dveh izrecnih pogojih in kot je razsodilo Verwaltungsgericht Berlin (upravno sodišče v Berlinu) – izključiti, če delavec pred prenehanjem delovnega razmerja ni zaprosil za izrabo tega dopusta, čeprav je to možnost imel, in ali je to, da delavec pravice do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja ni mogel uresničiti iz razlogov, neodvisnih od njegove volje, splošnejši predpogoj za tako pravico.

17 V teh okoliščinah je Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (višje upravno sodišče dežele Berlin-Brandenburg) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je treba člen 7(2) Direktive [2003/88] razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi, v skladu s katerima je pravica do denarnega nadomestila v primeru prenehanja delovnega razmerja izključena, če delavec ni podal prošnje za odobritev plačanega letnega dopusta, čeprav bi to lahko storil?

2. Ali je treba člen 7(2) Direktive [2003/88] razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji ali praksi, v skladu s katerima je pravica do denarnega nadomestila v primeru prenehanja delovnega razmerja pogojena s tem, da delavec ni mogel izrabiti pravice do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja iz razloga, ki ni odvisen od njegove volje?“

Vprašanji za predhodno odločanje

Uvodne ugotovitve

18 Najprej je treba ugotoviti, da je iz predložitvene odločbe razvidno, da v nacionalni zakonodaji, ki se uporablja v sporu o glavni stvari, ni določbe o tem, da se pravnikom pripravnikom za plačani letni dopust, ki ob prenehanju delovnega razmerja ni bil izrabljen, plača denarno nadomestilo. Določba BUrlG, ki določa tako nadomestilo, naj se zanje ne bi uporabljala.

19 Predložitveno sodišče ob upoštevanju te okoliščine med drugim pojasnjuje, da je prošnji tožeče stranke iz postopka v glavni stvari za dodelitev takega nadomestila mogoče ugoditi le, če lahko tožeča stranka tako nadomestilo zahteva neposredno na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88.

20 V zvezi s tem je treba spomniti, da iz ustaljene sodne prakse Sodišča izhaja, da so posamezniki v vseh primerih, v katerih so določbe direktive vsebinsko nepogojne in dovolj natančne, upravičeni, da se nanje sklicujejo pred nacionalnimi sodišči proti državi članici, če ta direktive v nacionalno pravo ni prenesla v roku ali če je ni prenesla pravilno (sodba z dne 24. januarja 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, točka 33 in navedena sodna praksa). Poleg tega lahko stranke, če se lahko v postopku proti državi sklicujejo na direktivo, to storijo ne glede na status, v katerem država deluje, torej kot delodajalec ali kot organ javne oblasti. V obeh primerih je treba namreč preprečiti, da bi država imela koristi od kršitve prava Unije (sodba z dne 24. januarja 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, točka 38 in navedena sodna praksa).

21 Sodišče je na podlagi teh ugotovitev dopustilo, da se lahko posamezniki na nepogojne in dovolj natančne določbe direktive med drugim sklicujejo zoper državo članico in vse njene upravne organe, tudi decentralizirane (glej v tem smislu sodbo z dne 7. avgusta 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, točka 45 in navedena sodna praksa).

22 Glede člena 7(2) Direktive 2003/88 iz sodne prakse Sodišče izhaja, da ta določba za nastanek pravice do denarnega nadomestila ne določa nobenega drugega pogoja kot, prvič, da je delovno razmerje prenehalo, in drugič, da delavec ni izrabil celotnega plačanega letnega dopusta, do katerega je bil na dan prenehanja tega delovnega razmerja upravičen. Ta pravica je z navedeno direktivo neposredno podeljena in ne more biti odvisna od nobenega drugega pogoja kot od tistih, ki so v njej izrecno določeni (glej v tem smislu sodbi z dne 12. junija 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, točki 23 in 28, ter z dne 20. julija 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, točka 27). Navedena določba zato izpolnjuje merili nepogojnosti in zadostne natančnosti ter torej izpolnjuje pogoja za neposredni učinek.

23 Iz tega v obravnavani zadevi izhaja, da okoliščina, da upoštevna nacionalna zakonodaja ne določa plačila denarnega nadomestila za plačani letni dopust, ki ob prenehanju delovnega razmerja pravnikov pripravnikov ni bil izrabljen, še ne more preprečiti, da bi se S. W. Kreuzigerju to nadomestilo, ki bi ga moral plačati njegov nekdanji delodajalec, to je Land Berlin, ki je organ javne oblasti, dodelilo neposredno na podlagi člena 7(2) Direktive 2003/88. Če se ugotovi, da S. W. Kreuziger izpolnjuje zahtevi iz zadnjenavedene določbe, bodo morala nacionalna sodišča zavrniti uporabo nacionalne zakonodaje ali prakse, ki naj dodelitve takega nadomestila ne bi dovoljevali.

Prvo vprašanje

24 V zvezi s prvim vprašanjem je treba najprej opozoriti, da čeprav predložitveno sodišče v navedenem vprašanju ni opredelilo nacionalne zakonodaje, ki se obravnava v tem primeru, je mogoče iz navedb iz predložitvene odločbe ugotoviti, da gre za člen 9 EUrlVO.

25 Čeprav predložitveno sodišče v okviru spora o glavni stvari ni opredelilo obsega člena 9 EUrlVO, pa je – kot je razvidno iz točke 12 te sodbe – navedlo, da je Verwaltungsgericht Berlin (upravno sodišče v Berlinu) v sodbi, zoper katero je pred njim vložena pritožba, menilo, da ta določba delavcu nalaga obveznost, da zaprosi za izrabo plačanega letnega dopusta. Zadnjenavedeno sodišče je menilo, da če S. W. Kreuziger te obveznosti, ki je po mnenju tega sodišča v skladu s členom 7(1) Direktive 2003/88, ni izpolnil, je njegova pravica do plačanega letnega dopusta na dan prenehanja delovnega razmerja ugasnila.

26 Poleg tega predložitveno sodišče, kot je razvidno iz točke 16 te sodbe, pojasnjuje, da je Sodišču predlog za sprejetje predhodne odločbe predložilo, ker dvomi o združljivosti razlage, ki jo je podalo Verwaltungsgericht Berlin (upravno sodišče v Berlinu), z Direktivo 2003/88.

27 V teh okoliščinah je treba prvo vprašanje razumeti kot vprašanje, s katerim se želi izvedeti, ali je treba člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, kot je člen 9 EUrlVO, v delu, v katerem ima za posledico to, da delavec, če za uveljavitev pravice do plačanega letnega dopusta ni zaprosil pred prenehanjem delovnega razmerja, samodejno izgubi plačani letni dopust, do katerega je bil ob tem prenehanju delovnega razmerja upravičen na podlagi prava Unije, s tem pa tudi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust.

28 V zvezi s tem je treba najprej spomniti, je treba pravico do plačanega letnega dopusta vsakega delavca v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, od katerega odstopanja niso mogoča in ki ga lahko pristojni nacionalni organi izvajajo samo v mejah, izrecno navedenih v Direktivi 2003/88 (glej v tem smislu sodbo z dne 12. junija 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 15 in navedena sodna praksa).

29 Poleg tega pravica do plačanega letnega dopusta 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 člen 6(1) PEU priznava enako pravno veljavnost, kot jo imata Pogodbi (sodba z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, točka 20 in navedena sodna praksa).

30 V zadevi v glavni stvari, ki se nanaša na zavrnitev izplačila denarnega nadomestila za plačani letni dopust, ki ob prenehanju delovnega razmerja, ki je obstajalo med strankama iz postopka v glavni stvari, ni bil izrabljen, je treba spomniti, da če je delovno razmerje prenehalo, plačanega letnega dopusta, do katerega je bil delavec upravičen, dejansko ni več mogoče izrabiti. Da bi se preprečilo, da bi bila delavcu zaradi te nemožnosti odvzeta vsaka možnost uveljavljati to pravico, čeprav v denarni obliki, člen 7(2) Direktive 2003/88 določa, da ima delavec za neizrabljene dni letnega dopusta pravico do denarnega nadomestila (glej v tem smislu sodbo z dne 12. junija 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 17 in navedena sodna praksa).

31 Kot je bilo opozorjeno v točki 22 te sodbe, je Sodišče 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 plačanega letnega dopusta, do katerega je bil na dan prenehanja tega delovnega razmerja upravičen.

32 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 referenčnem obdobju ali v njegovem delu na bolniškem dopustu – ob prenehanju tega delovnega razmerja za neizrabljen plačani letni dopust ne izplača nikakršno denarno nadomestilo (sodbe z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 62; z dne 20. julija 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, točka 31, in z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 65).

33 Sodišče je prav tako razsodilo, da se člena 7 Direktive 2003/88 ne sme razlagati tako, da lahko pravica do plačanega letnega dopusta in posledično pravica do denarnega nadomestila iz odstavka 2 tega člena ugasneta zaradi smrti delavca. Sodišče je v zvezi s tem zlasti poudarilo, da če bi obveznost plačila za letni dopust ugasnila s prenehanjem delovnega razmerja zaradi smrti delavca, bi to namreč pomenilo, da bi nepredvidljiva okoliščina povzročila retroaktivno popolno izgubo same pravice do plačanega letnega dopusta, kot je določena v navedenem členu 7 (glej v tem smislu sodbo z dne 12. junija 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, točke 25, 26 in 30).

34 V zvezi z zadevo v glavni stvari je treba poudariti, da je bilo v skladu z navedbami iz predložitvene odločbe in ugotovitvami iz točk od 25 do 27 te sodbe to, da je nekdanji delodajalec S. W. Kreuzigerju zavrnil izplačilo denarnega nadomestila za plačani letni dopust, ki ga pred koncem delovnega razmerja ni izrabil, utemeljeno zlasti na nacionalni zakonodaji, v obravnavanem primeru členu 9 EUrlVO, v skladu s katero pravica do navedenega dopusta ni ugasnila zaradi prenehanja delovnega razmerja, ampak zato, ker S. W. Kreuziger za ta dopust ni zaprosil v času delovnega razmerja.

35 S postavljenim vprašanjem se zato želi v bistvu izvedeti, ali je imel S. W. Kreuziger – ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, navedene v točki 31 te sodbe – na dan prenehanja delovnega razmerja iz postopka v glavni stvari še vedno pravico do plačanega letnega dopusta, ki bi ga bilo zaradi prenehanja tega razmerja mogoče preoblikovati v denarno nadomestilo.

36 Navedeno vprašanje se torej v prvi vrsti nanaša na razlago člena 7(1) Direktive 2003/88 in na to, ali ta določba nasprotuje temu, da lahko z njo zagotovljena pravica v primeru neizrabljenega letnega dopusta samodejno ugasne, ker delavec v času delovnega razmerja ni zaprosil za njeno uveljavitev.

37 V zvezi s tem, prvič, iz sodne prakse Sodišča, navedene v točkah od 30 do 33 te sodbe, ni mogoče sklepati, da je treba člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, 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 odstavka 1 navedenega člena, v primeru prenehanja delovnega razmerja pa do pravice do nadomestila zanj v skladu z odstavkom 2 tega člena.

38 Drugič, res je sicer ustaljena sodna praksa, da se člen 7 Direktive 2003/88, da bi se zagotovilo spoštovanje temeljne pravice delavca do plačanega letnega dopusta, določene v pravu Unije, ne sme razlagati ozko in v škodo pravic, ki so z njim zagotovljene delavcu (glej v tem smislu sodbo z dne 12. junija 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 22 in navedena sodna praksa), vendar pa je treba vseeno spomniti, da je plačilo dopusta iz odstavka 1 tega člena namenjeno temu, da se delavcu omogoči, da letni dopust, do katerega je upravičen, dejansko izrabi (glej v tem smislu sodbo z dne 16. marca 2006, Robinson-Steele in drugi, C-131/04 in C-257/04, EU:C:2006:177, točka 49).

39 V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča je cilj pravice do plačanega letnega dopusta iz člena 7 Direktive 2003/88 delavcu namreč omogočiti, da se spočije od izvajanja nalog, ki jih ima na podlagi pogodbe o zaposlitvi, in da ima na voljo čas za sprostitev in razvedrilo (sodba z dne 20. julija 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, točka 34 in navedena sodna praksa).

40 Poleg tega se želi s členom 7(2) Direktive 2003/88 s tem, da določa, da minimalnega obdobja plačanega letnega dopusta, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja, ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, zagotoviti tudi, da ima delavec na voljo dejanski počitek, da se zagotovi učinkovito varstvo njegove varnosti in njegovega zdravja (glej v tem smislu sodbo z dne 16. marca 2006, Robinson-Steele in drugi, C-131/04 in C-257/04, EU:C:2006:177, točka 60 in navedena sodna praksa).

41 Tretjič, kot je razvidno že iz besedila 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 navedeno pravico uveljavijo (sodba z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 28 in navedena sodna praksa).

42 Sodišče je v zvezi s tem med drugim razsodilo, da člen 7(1) Direktive 2003/88 načeloma ne nasprotuje nacionalni zakonodaji, 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, vendar le, 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 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi, C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18, točka 43).

43 Pri nacionalni zakonodaji, kot je člen 9 EUrlVO, pa gre za podrobna pravila za izrabo plačanega letnega dopusta v smislu člena 7(1) Direktive 2003/88 in sodne prakse Sodišča, navedene v prejšnji točki.

44 Tovrstna ureditev spada med predpise in postopke nacionalnega prava, ki se uporabljajo pri določitvi dopusta delavcem in s katerimi se želi zagotoviti upoštevanje različnih konkretnih interesov (glej v tem smislu sodbo z dne 10. septembra 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, točka 22).

45 Vendar je treba, kot izhaja iz točke 42 te sodbe, zagotoviti, da uporaba takih nacionalnih predpisov ne more povzročiti, da bi delavcu ugasnila pridobljena pravica do plačanega letnega dopusta, čeprav te pravice dejansko ne bi imel možnosti uveljaviti.

46 V obravnavani zadevi je treba ugotoviti, da je iz predložitvene odločbe razvidno, da Verwaltungsgericht Berlin (upravno sodišče v Berlinu) člen 9 EUrlVO očitno razlaga tako, da delavec zato, ker za izrabo plačanega letnega dopusta ni zaprosil pred prenehanjem delovnega razmerja, ob prenehanju delovnega razmerja samodejno izgubi navedeno pravico do navedenega dopusta, s tem pa tudi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen dopust.

47 Vendar, kot je navedel generalni pravobranilec v točki 34 sklepnih predlogov, taka samodejna izguba pravice do plačanega letnega dopusta, za katero ni treba prej preveriti, ali je delavec dejansko imel možnost uveljaviti to pravico, ni v skladu z omejitvami, na katere je bilo opozorjeno v točki 42 te sodbe in ki jih morajo države članice pri določitvi podrobnih pravil za izvajanje te pravice obvezno upoštevati.

48 Delavca je namreč treba šteti za šibkejšo stranko v delovnem razmerju, zato je treba nujno preprečiti, da bi imel delodajalec možnost, da mu njegove pravice omeji. Ob upoštevanju te šibkosti bi bil lahko tak delavec namreč odvrnjen od izrecnega uveljavljanja svojih pravic proti delodajalcu, saj bi se z njim lahko zlasti izpostavil takim delodajalčevim ukrepom, ki bi škodljivo učinkovali na njegovo delovno razmerje (glej v tem smislu sodbo z dne 25. novembra 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, točki 80 in 81 ter navedena sodna praksa).

49 Poleg tega spodbude k odpovedi dopusta za počitek ali k temu, da se mu delavci odrečejo, niso v skladu s cilji pravice do plačanega letnega dopusta, kot so navedeni v točkah 39 in 40 te sodbe ter se nanašajo zlasti na nujnost zagotovitve dejanskega počitka delavcu, da se zagotovi učinkovito varstvo njegove varnosti in njegovega zdravja (glej v tem smislu sodbo z dne 6. aprila 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, točka 32). Vsako dejanje ali opustitev delodajalca, ki lahko delavca odvrne od tega, da bi izrabil letni dopust, je torej v nasprotju s ciljem pravice do plačanega letnega dopusta (sodba z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 39 in navedena sodna praksa).

50 V teh okoliščinah se je treba izogibati položaju, v katerem bi breme zagotavljanja dejanske uveljavitve pravice do plačanega letnega dopusta v celoti nosil delavec, delodajalcu pa bi se s tem ponudila možnost, da se razbremeni svojih obveznosti pod pretvezo, da mu delavec ni predložil prošnje za plačani letni dopust.

51 Čeprav je treba v zvezi s tem pojasniti, da spoštovanje obveznosti, ki jo ima delodajalec na podlagi člena 7 Direktive 2003/88, ne sme seči tako daleč, da bi ta svojim delavcem moral naložiti, da dejansko uveljavijo svojo pravico do plačanega letnega dopusta (glej v tem smislu sodbo z dne 7. septembra 2006, Komisija/Združeno kraljestvo, C-484/04, EU:C:2006:526, točka 43), pa vseeno velja, da mora navedeni delodajalec zagotoviti, da ima delavec tako pravico možnost uveljaviti (glej v tem smislu sodbo z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 63).

52 V zvezi s tem mora delodajalec, kot je ugotovil tudi generalni pravobranilec v točkah od 43 do 45 sklepnih predlogov, ob upoštevanju zavezujočega značaja pravice do letnega dopusta in zato, da členu 7 Direktive 2003/88 zagotovi polni učinek, konkretno in pregledno poskrbeti, da ima delavec dejansko možnost izrabiti plačani letni dopust, tako da ga spodbudi, po potrebi uradno, naj to stori, ter ga hkrati – podrobno in pravočasno, da si lahko zadevna oseba s tem dopustom še vedno zagotovi počitek in sprostitev, ki naj bi jima bil namenjen – pouči, da bo dopust, če ga ne izrabi, na koncu referenčnega obdobja ali dovoljenega obdobja za prenos ali pa ob koncu delovnega razmerja, če do tega pride med navedenim obdobjem, izgubljen.

53 Poleg tega nosi dokazno breme v zvezi s tem delodajalec (glej po analogiji sodbo z dne 16. marca 2006, Robinson-Steele in drugi, C-131/04 in C-257/04, EU:C:2006:177, točka 68). Če ta ne more dokazati, da je ravnal z vso potrebno skrbnostjo, da bi delavec dejansko imel možnost izrabiti plačani letni dopust, do katerega je bil upravičen, je treba šteti, da se z ugasnitvijo pravice do navedenega dopusta in posledičnim neplačilom denarnega nadomestila za neizrabljen letni dopust v primeru prenehanja delovnega razmerja, kršita člen 7(1) oziroma člen 7(2) Direktive 2003/88.

54 Če pa je navedeni delodajalec v zvezi s tem lahko predložil dokaz, ki ga je v zvezi s tem moral predložiti in iz katerega izhaja, da delavec po tem, ko je imel pravico do plačanega letnega dopusta dejansko možnost uveljaviti, tega ni storil namerno in ob popolnem poznavanju posledic tega

neuveljavljanja, člen 7(1) in (2) Direktive 2003/88 ne nasprotuje temu, da ta delavec to pravico izgubi in da v primeru prenehanja delovnega razmerja s tem izgubi tudi denarno nadomestilo za neizrabljen plačani letni dopust.

55 Kot je navedel generalni pravobranilec v točkah 52 in 53 sklepnih predlogov, bi bila namreč 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 svojo plačo ob prenehanju delovnega razmerja, kot izhaja iz točke 49 te sodbe, v nasprotju s cilji, ki se uresničujejo s pravico do plačanega letnega dopusta.

56 Na podlagi navedenega je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, kot je ta iz postopka v glavni stvari, v delu, v katerem ima za posledico to, da delavec, če za uveljavitev pravice do plačanega letnega dopusta ni zaprosil pred prenehanjem delovnega razmerja, samodejno in brez predhodne preveritve, ali mu je delodajalec zlasti s tem, da ga je ustrezno poučil, dejansko omogočil uveljavitev te pravice, izgubi plačani letni dopust, do katerega je bil ob tem prenehanju delovnega razmerja upravičen na podlagi prava Unije, s tem pa tudi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust.

Drugo vprašanje

57 Ob upoštevanju odgovora na prvo vprašanje na drugo vprašanje ni treba odgovoriti.

Stroški

58 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 (veliki senat) razsodilo:

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 nasprotuje nacionalni zakonodaji, kot je ta iz postopka v glavni stvari, v delu, v katerem ima za posledico to, da delavec, če za uveljavitev svoje pravice do plačanega letnega dopusta ni zaprosil pred prenehanjem delovnega razmerja, samodejno in brez predhodne preveritve, ali mu je delodajalec zlasti s tem, da ga je ustrezno poučil, dejansko omogočil uveljavitev te pravice, izgubi plačani letni dopust, do katerega je bil ob tem prenehanju delovnega razmerja upravičen na podlagi prava Unije, s tem pa tudi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust.

Podpisi