Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
PRIITA PIKAMÄEJA,
predstavljeni 4. maja 2023 [1]

Zadeva C-206/22

TF
proti
Sparkasse Südpfalz

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (delovno sodišče v Ludwigshafnu, Nemčija))

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 2003/88/ES – Organizacija delovnega časa – Pravica do plačanega letnega dopusta – Odreditev karantene za delavca zaradi izpostavljenosti virusu SARS-Cov-2 – Odreditev karantene, ki sovpada z obdobjem plačanega dopusta – Prenos plačanega letnega dopusta“

I. Uvod

1. Zaradi pandemije SARS-Cov-2 so morale države članice pogosto zelo hitro sprejeti zdravstvene ukrepe za boj proti širjenju virusa. Ti mehanizmi niso ostali brez socialnih posledic, nacionalni zakonodajalci pa so poskušali njihov obseg omejiti tako, da so si prizadevali ohranitev gospodarske dejavnosti podjetij uskladiti z varstvom pravic delavcev. [2]

2. V teh okoliščinah je Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (delovno sodišče v Ludwigshafnu, Nemčija) pri Sodišču vložilo predlog za sprejetje predhodne odločbe glede razlage člena 7(1) Direktive 2003/88/ES [3] in člena 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).

3. Natančneje, s to zadevo se postavlja vprašanje, ali je treba plačani letni dopust, ki je bil odobren delavcu in ki sovpada z obdobjem karantene, ki jo je javni organ odredil zaradi stika tega delavca z osebo, okuženo z virusom SARS-Cov-2, prenesti v drugo obdobje, kot je bilo prvotno določeno. [4]

[1] Jezik izvirnika: francoščina.

[2] Glej v zvezi s tem Sachs T., Perulli A., Guamán A., Sanchez, J.M., Brockmann J., Pisarczyk L., in Fragale Filho R., „Regards comparés sur le droit social à l’épreuve du Covid-19“, *Revue de droit du travail*, 2020, str. 273 in naslednje.

[3] Direktiva 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).

[4] Poudariti je treba, da je v zadevi I (C-749/22, v kateri je postopek trenutno prekinjen) Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) postavilo vprašanje za predhodno odločanje v zvezi z isto problematiko.

4. To novo vprašanje daje Sodišču priložnost, da razvije sodno prakso, ki jo je oblikovalo na področju prenosa plačanega letnega dopusta, in natančneje pojasni pomen in obseg pravice delavca, da ta dopust dejansko izkoristi.

II. Pravni okvir

A. Pravo Unije

5. Člen 31 Listine 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.“

6. Člen 7 Direktive 2003/88, ki je v poglavju 2, naslovljenem „Minimalni čas počitka – Drugi vidiki organizacije delovnega časa“, 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.“

B. Nemško pravo

7. Člen 1 Bundesurlaubsgesetz (zvezni zakon o dopustu) z dne 8. januarja 1963 (BGBl. 1963, str. 2) (v nadaljevanju: BUrlG) določa:

„Vsak delavec ima v vsakem koledarskem letu pravico do plačanega dopusta.“

8. Člen 7(3) BUrlG določa:

„Dopust mora biti odobren in izrabljen v tekočem koledarskem letu. Prenos dopusta v naslednje koledarsko leto je dopusten samo, če to utemeljujejo nujni operativni razlogi ali razlogi, povezani s posameznim delavcem. V primeru prenosa mora biti dopust odobren in izrabljen v prvih treh mesecih naslednjega koledarskega leta. […]“

9. Člen 9 BUrlG določa:

„Če delavec med dopustom zboli, se dnevi nezmožnosti za delo, potrjeni z zdravniškim spričevalom, ne vračunajo v letni dopust.“

10. Člen 28(1) Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz) (zakon o varstvu prebivalstva pred nalezljivimi boleznimi) določa:

„Če se identificirajo bolne osebe ali osebe, za katere se sumi, da so bolne ali kužne, ali prenašalci […], pristojni organ sprejme potrebne varstvene ukrepe […], če in dokler je to potrebno za preprečevanje širjenja nalezljivih bolezni; osebam lahko zlasti odredi, da ne smejo zapustiti kraja, kjer se nahajajo, ali da ga lahko zapustijo le pod določenimi pogoji, ali da ne smejo dostopati do krajev, ki jih določi, ali do javnih krajev, oziroma da to lahko storijo le pod nekaterimi pogoji. […]“

III. Dejansko stanje, postopek v glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

11. TF, ki je od leta 2003 zaposlen v družbi Sparkasse Südpfalz, je bil odobren plačani letni dopust za obdobje od 3. do 11. decembra 2020.

12. Kreisverwaltung Germersheim (upravni organ okrožja Germersheim, Nemčija) je 2. decembra 2020 v skladu s členom 28 zakona o varstvu prebivalstva pred nalezljivimi boleznimi odredil karanteno za TF za obdobje od 2. do 11. decembra 2020, ker je bil ta na delovnem mestu v stiku z osebo, okuženo z virusom SARS-Cov-2. V tem obdobju je TF moral ostati na domu, natančneje, v spalnici in kopalnici.

13. TF je 4. marca 2021 zahteval prenos plačanega letnega dopusta, ki je sovpadal z obdobjem karantene, v katero je bil napoten. Ker družba Sparkasse Südpfalz ni ugodila tej zahtevi, je delavec vložil tožbo pri Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (delovno sodišče v Ludwigshafnu, Nemčija).

14. To sodišče poudarja, da v skladu s prevladujočim stališčem nemških sodišč delavec v položaju, kot je obravnavani, ni upravičen do nevračunanja plačanega letnega dopusta za obdobje, za katero mu je država odredila karanteno.

15. Na tej podlagi navedeno sodišče opozarja, da je predmet člena 1 BUrlG izključno ta, da je delavec oproščen delovne obveznosti in da prejme nadomestilo za dopust, tako da vsi moteči dogodki, ki se zgodijo pozneje, kot del osebnega življenja načelno spadajo v okvir tveganja delavca. Poudarja, da nemško pravo določa izjemo od tega načela, kadar je delavec v obdobju odobrenega dopusta nezmožen za delo, za kar ima zdravniško potrdilo. Vendar nemška sodišča menijo, da se tako odstopanje ne uporablja za primer karantene, ki jo javni organ odredi, kadar delavec ni nezmožen za delo.

16. Ker se Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (delovno sodišče v Ludwigshafnu) sprašuje o združljivosti te rešitve z razlago, ki jo je Sodišče podalo v zvezi s členom 7(1) Direktive 2003/88 in členom 31(2) Listine, je 17. marca 2022 prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba člen 7(1) Direktive [2003/88] in pravico do plačanega letnega dopusta, določeno v členu 31(2) [Listine], razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji ali praksi glede odobritve dopusta za počitek za delavce, v skladu s katerima se šteje, da je pravica do dopusta koriščena tudi takrat, kadar delavca v času odobrenega dopusta prizadene nepredvidljiv dogodek, kakršen je v obravnavanem primeru državno odrejena karantena, in je zato oviran pri neomejenem uveljavljanju pravice?“

IV. Postopek pred Sodiščem

17. Pisna stališča so vložile tožena stranka v postopku v glavni stvari, finska vlada in Evropska komisija.

V. Pravna analiza

A. Dopustnost

18. Družba Sparkasse Südpfalz izpodbija dopustnost vprašanja za predhodno odločanje, ker se vprašanje, ki ga je postavilo predložitveno sodišče, na splošno in brez razlikovanja nanaša na posledice nepredvidljivega dogodka za izčrpanje pravice do plačanega letnega dopusta. Meni, da je to vprašanje, ker presega okvir sovpadanja obdobja plačanega letnega dopusta in obdobja karantene, ki jo je odredil javni organ, hipotetično in ga je treba, razen če ne bi bilo natančneje preoblikovano, razglasiti za nedopustno.

19. V zvezi s tem iz ustaljene sodne prakse Sodišča izhaja, da je le nacionalno sodišče, ki odloča o sporu in ki mora prevzeti odgovornost za sodno odločitev, pristojno, da ob upoštevanju posebnosti zadeve iz postopka v glavni stvari presodi potrebo po izdaji predhodne odločbe, da bi lahko izdalo sodbo, in tudi upoštevnost vprašanj, ki jih predloži Sodišču.

20. Zato je Sodišče, kadar se predložena vprašanja nanašajo na razlago prava Unije, načeloma dolžno odločati. Iz tega izhaja, da za vprašanja, ki se nanašajo na pravo Unije, velja domneva upoštevnosti. Sodišče lahko zavrne odločanje o vprašanju nacionalnega sodišča za predhodno odločanje 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 dejanskih in pravnih elementov, ki so potrebni, da bi lahko na postavljena vprašanja dalo koristne odgovore. [5]

21. V obravnavani zadevi se spor pred predložitvenim sodiščem nanaša na pravico delavca, da se plačan letni dopust, ki sovpada z obdobjem karantene, ki mu jo je odredil javni organ, prenese na poznejši datum. V zvezi s tem je predložitveno sodišče jasno navedlo, da bi v skladu z določbami nemškega delovnega prava, kot se razlaga v sodni praksi nemških sodišč, lahko zavrnilo tožbo, ki jo je vložil TF, razen če ni treba člena 7(1) Direktive 2003/88 in člena 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotujeta taki zavrnitvi.

22. V teh okoliščinah predložitveno sodišče v predlogu za sprejetje predhodne odločbe ni navedlo le razlogov, zaradi katerih se sprašuje o razlagi teh členov, temveč tudi razloge, zaradi katerih se mu ta razlaga zdi potrebna za rešitev spora o glavni stvari. Menim, da iz tega izhaja, da je treba očitek, ki se nanaša na domnevno hipotetično naravo vprašanja za predhodno odločanje, zavrniti.

23. Zato je vprašanje za predhodno odločanje dopustno.

[5] Sodba z dne 2. februarja 2023, Towarzystwo Ubezpieczeń Ż (Zavajajoče tipske zavarovalne pogodbe) (C-208/21, EU:C:2023:64, točki 42 in 43 ter navedena sodna praksa).

B. Vsebinska presoja

24. Predložitveno sodišče želi s svojim edinim vprašanjem v bistvu izvedeti, ali je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 in člen 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji ali praksi, na podlagi katere se plačani letni dopust, ki je bil odobren delavcu in sovpada z obdobjem državno odrejene karantene, šteje za koriščenega, tako da tega dopusta ni mogoče prenesti v drugo obdobje, kot je bilo prvotno določeno.

25. Najprej je treba poudariti, da je Sodišče že moralo preučiti položaj, v katerem je bolniški dopust sovpadal s predhodno določenim obdobjem plačanega letnega dopusta.[6] Vendar se tokratno vprašanje postavlja v drugačnih okoliščinah, ker je bil delavec pri opravljanju poklicne dejavnosti izpostavljen virusu SARS-Cov-2 in mu je bila brez napotitve na bolniški dopust izdana odločba o preventivni izolaciji, katere trajanje sovpada z obdobjem plačanega letnega dopusta.

26. Ob tem se mi zdi, da je treba poleg različnosti teh položajev analizirati sodno prakso v zvezi z razmerjem med plačanim letnim dopustom in bolniškim dopustom. Ob upoštevanju razlogovanja in meril, ki jih je uporabilo Sodišče, se je namreč mogoče vprašati, ali se ta sodna praksa lahko prenese na položaj, kakršen je ta v postopku v glavni stvari.

27. Če pa se, kot predlagam, ta prenos ne bi smel zdeti ne možen ne zaželen, menim, da zgolj ta element odgovora ne bi mogel zadostovati za odgovor na vprašanje, ki ga je postavilo predložitveno sodišče. Preveriti je treba, ali so, bistveneje, same posledice ukrepa izolacije za organizacijo in potek plačanega dopusta dovolj za utemeljitev prenosa tega dopusta v poznejše obdobje, da bi se delavcu omogočilo dejansko koriščenje tega dopusta. Vendar tako vprašanje pomeni, da je treba natančneje pojasniti, kaj v smislu prava Unije zajema dejansko koriščenje plačanega dopusta.

1. Prenos sodne prakse Sodišča v zvezi z razmerjem med plačanim letnim dopustom in bolniškim dopustom

28. V skladu s členom 7(1) Direktive 2003/88 je vsakemu delavcu zagotovljena pravica 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.

29. Iz ustaljene sodne prakse Sodišča izhaja, da je treba to pravico šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava Unije, ki ga pristojni nacionalni organi lahko izvajajo samo v mejah, izrecno navedenih v Direktivi 2003/88.[7] Poleg tega je pravica do letnega dopusta „temeljno in zavezujoče načelo socialnega prava Unije“,[8] ki je izrecno določena v členu 31(2) Listine.[9] Iz tega izhaja, da se določbe te direktive ne smejo razlagati ozko, tako da bi bilo to v škodo pravic, ki jih ima delavec na podlagi te direktive.[10]

6 Glej točko 34 teh sklepnih predlogov.

7 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).

8 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 113).

9 Glej v tem smislu sodbo z dne 13. januarja 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, točka 25 in navedena sodna praksa).

10 Sodba z dne 24. februarja 2022, Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto“ (C-262/20, EU:C:2022:117, točka 43 in navedena sodna praksa).

30. Cilji Direktive 2003/88 so povezani s pravico do zdravja in varnosti pri delu, zagotovljeno s členom 31(1) Listine. V zvezi s tem je treba spomniti, da je v skladu z njeno uvodno izjavo 4 cilj te direktive izboljšanje varnosti, higiene in zdravja delavcev pri delu. V uvodni izjavi 5 navedene direktive pa je pojasnjeno, da morajo delavci imeti ustrezen počitek. V tem okviru člen 1 iste direktive določa, da ta direktiva določa minimalne varnostne in zdravstvene zahteve pri organizaciji delovnega časa, zlasti glede minimalnega časa letnega dopusta. [11]

31. Ob upoštevanju teh ciljev Sodišče ustaljeno razsoja, da ima pravica do letnega dopusta dvojni namen, in sicer omogočiti delavcu, na eni strani, da se spočije od opravljanja nalog, ki jih ima v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi, in na drugi strani, da ima na voljo obdobje za sprostitev in razvedrilo. [12]

32. Da bi se zagotovilo uresničevanje tega cilja, Sodišče v primeru prekrivanja plačanega dopusta in dopusta, odobrenega iz drugega razloga, opravi primerjalno analizo namena vsakega od teh dopustov. S to primerjavo je mogoče ugotoviti, ali ob upoštevanju njegovega namena dopust, ki sovpada z obdobjem plačanega letnega dopusta, preprečuje dejansko koriščenje zadnjenavedenega dopusta. Kadar je tako poseganje očitno, prekrivanje dveh vrst dopusta nujno zahteva, da se letni dopust prenese v poznejše obdobje od tega, ki je bilo predhodno določeno.

33. Tako je Sodišče za odločitev, da mora biti delavki omogočeno, da plačani letni dopust koristi v obdobju, ki ni obdobje porodniškega dopusta, upoštevalo, da se namen plačanega letnega dopusta razlikuje od namena porodniškega dopusta, ker je namen zadnjenavedenega dopusta na eni strani varstvo biološkega stanja ženske med nosečnostjo in po njej, na drugi pa varstvo posebnega odnosa med žensko in njenim otrokom v obdobju, ki sledi nosečnosti in porodu. [13]

34. V skladu z isto logiko se je Sodišče oprlo na razliko med namenom plačanega letnega dopusta in namenom bolniškega dopusta, ki je delavcu omogočiti, da se pozdravi, da je iz tega sklepalo, da ima delavec, ki je med predhodno določenim obdobjem letnega dopusta odsoten z dela zaradi bolezni, pravico, da ta dopust izkoristi v obdobju, ki ne sovpada z obdobjem odsotnosti z dela zaradi bolezni. [14]

35. Poleg tega je Sodišče priznalo, da v nekaterih posebnih primerih, kot je bolniški dopust, 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. Pravica delavca do minimalnega letnega dopusta, ki jo zagotavlja pravo Unije, se namreč ne more zmanjšati v položaju, za katerega je značilno, da delavec zaradi bolezni ni mogel izpolniti delovne obveznosti. [15]

36. Iz sodne prakse Sodišča izhaja, da sta bistveni značilnosti teh okoliščin, v katerih je treba nezmožnost za delo izenačiti z dejanskim delom, prvič, da se pojavijo nepredvidljivo in so neodvisne od volje delavca, in drugič, da je ta delavec zaradi njih telesno ali duševno omejen.

[11] Sodba z dne 13. januarja 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, točki 28 in 29).

[12] 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).

[13] Sodbi z dne 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, točka 32), in z dne 4. oktobra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, točka 30).

[14] Sodbi z dne 10. septembra 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, točka 22), in z dne 4. junija 2020, Fetico in drugi (C-588/18, EU:C:2020:420, točki 33 in 34 ter navedena sodna praksa). Glej v zvezi z dopustom za okrevanje sodbo z dne 30. junija 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, točka 27).

[15] Sodba z dne 22. septembra 2022, Fraport in St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 in C-727/20, EU:C:2022:707, točka 32 in navedena sodna praksa).

37. Glede prvega od teh meril Sodišče meni, da je obstoj nezmožnosti za delo zaradi bolezni načeloma nepredvidljiv in neodvisen od volje delavca. [16] Po analogiji je Sodišče štelo, da dejstvo – tako kot pri nastopu nezmožnosti za delo zaradi bolezni – da je bila delavcu odvzeta možnost opravljanja dela zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, za katero je bilo pozneje ugotovljeno, da ni zakonita, načeloma ni predvidljivo in ni odvisno od volje tega delavca. [17] Nasprotno pa koriščenje starševskega dopusta ni nepredvidljivo ter je največkrat posledica želje delavca, da se ukvarja s svojim otrokom. [18]

38. Drugo merilo, ki se nanaša na obstoj telesnih ali duševnih omejitev, je Sodišče uporabilo v zanikani obliki. Tako je delavec, ki je na starševskem dopustu, ker ni telesno ali duševno omejen zaradi bolezni, v drugačnem položaju, kot če zaradi zdravstvenega stanja ne bi bil zmožen za delo. [19]

39. Po teh pojasnilih je treba preveriti, ali se sodna praksa Sodišča lahko smiselno uporabi za položaj, kot je ta v postopku v glavni stvari, v katerem je bila delavcu, ker je bil izpostavljen virusu SARS-Cov-2 in ne da bi bil zato napoten na bolniški dopust, izdana odločba o karanteni, katere trajanje sovpada z obdobjem predhodno določenega plačanega dopusta.

40. Glede na zgornje preudarke takega prenosa ni mogoče takoj izključiti. Na eni strani se namen plačanega letnega dopusta razlikuje od namena napotitve v karanteno, ki je preprečiti širjenje nalezljive bolezni. Na drugi strani ni sporno, da je v večini primerov tak ukrep izolacije okoliščina, ki je nepredvidljiva in neodvisna od volje delavca.

41. Vseeno menim, da po tej prvi fazi ni več mogoče slediti razlogovanju po analogiji. V zvezi s tem je treba poudariti, da sodna praksa Sodišča temelji na premisi, da je bil v zadevnem obdobju delavec zaradi bolezni nezmožen opravljati naloge, ki so mu dodeljene na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Zaradi hkratnega obstoja nezmožnosti za delo zaradi bolezni je bil delavec namreč v položaju, v katerem se ni mogel odpočiti in razvedriti, tako da je treba plačani letni dopust prenesti v drugo obdobje, kot je bilo prvotno določeno. Drugače povedano, z nastopom nezmožnosti za delo se ne more podvomiti o pravici delavca do koriščenja minimalnega obdobja plačanega dopusta iz člena 7 Direktive 2003/88.

42. Napotitev v karanteno pa ne pomeni samodejno, da je delavec v položaju, ki mu preprečuje opravljanje dela, saj lahko glede na okoliščine še naprej opravlja poklicno dejavnost tam, kjer se mora po odredbi zadrževati.

43. V zvezi s tem Komisija predlaga, naj se uvede razlikovanje med delavci, ki ostanejo zmožni za delo, in tistimi, ki bi jim ukrep napotitve v karanteno preprečil nadaljnje opravljanje nalog, ki so jim dodeljene na podlagi pogodbe o zaposlitvi. V tem drugem primeru bi moral delavec imeti pravico do prenosa letnega dopusta v drugo obdobje, kot je bilo sprva določeno.

44. Vendar za tako rešitev obstajata predvsem dva ugovora.

[16] Sodba z dne 22. septembra 2022, Fraport in St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 in C-727/20, EU:C:2022:707, točka 30 in navedena sodna praksa).

[17] 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 67).

[18] Glej v tem smislu sodbo z dne 4. oktobra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, točka 32 in navedena sodna praksa).

[19] Sodba z dne 4. oktobra 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, točka 33). Sodišče je pred tem odločilo, da delavec, katerega delovni čas je skrajšan v okviru socialnega načrta, ni telesno ali duševno omejen zaradi bolezni in je zato v drugačnem položaju, kot če zaradi zdravstvenega stanja ne bi bil zmožen za delo. Glej v tem smislu sodbo z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin (C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 29).

45. Najprej, težko si predstavljam, da je nezmožnost opravljanja dela, povezano z napotitvijo v karanteno, mogoče izenačiti z nezmožnostjo za delo v smislu zgoraj navedene sodne prakse. Delavec, ki mu je izdana odločba o preventivni izolaciji, nima telesnih ali duševnih omejitev, podobnih tistim, ki se pojavijo zaradi bolezni, in je zato v drugačnem položaju, kot če zaradi zdravstvenega stanja ne bi bil zmožen za delo.

46. Dalje, presoja obstoja ali neobstoja nezmožnosti za delo, ki je posledica napotitve v karanteno, se zdi posebej kočljiva, ker predpostavlja, da se konkretno preuči vsak položaj, da bi se ugotovilo, ali je delavec zmožen svoje naloge opravljati tam, kjer je v izolaciji. Ta možnost je odvisna od številnih dejavnikov, med katerimi so zlasti točna narava nalog, dodeljenih delavcu,[20] možnosti ureditve delovnega mesta, dejavnost in organizacija delodajalca ter podrobna pravila ureditve izolacije. Povezana uporaba teh različnih dejavnikov pa lahko pripelje do zelo različnih rešitev, ki bi se lahko dojemale kot neupravičene ali neenakopravne, zlasti ker se nanašajo na položaje, ki bi se *a priori* lahko zdeli podobni.[21] Poleg tega bi taka rešitev naletela na nesporne praktične težave za delodajalca, ki bi moral v kratkem času oceniti, ali je delavec, ki je bil prvotno na plačanem dopustu, zmožen ali ne opravljati svoje naloge tam, kjer je v izolaciji, in če bi bil odgovor pritrdilen, sprejeti organizacijske ukrepe, prilagojene temu položaju.[22]

47. Iz teh elementov sklepam, da sodne prakse Sodišča ni mogoče po analogiji prenesti na položaj, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, tako da delavec zgolj na tej podlagi ne more doseči prenosa plačanega letnega dopusta, odobrenega za obdobje, ki sovpada z obdobjem, v katerem je delavec napoten v karanteno zaradi stika z osebo, okuženo z virusom SARS-Cov-2.

48. Ob tem je treba preveriti še, ali je delavcu zaradi napotitve v karanteno ob upoštevanju omejitev, ki jih ta prinaša, lahko odvzeta možnost dejanskega uveljavljanja pravice do plačanega letnega dopusta.

2. Poseg v dejansko uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta

49. Ni sporno, da omejitve, ki jih prinaša napotitev v karanteno, bistveno omejujejo osebne dejavnosti, s katerimi bi se lahko ukvarjal posameznik, in njegovo gibanje. Iz tega izhaja, da se v takem položaju lahko zmanjšajo možnosti delavca, „da si odpočije in se posveti razvedrilnim in rekreativnim dejavnostim“.[23] Tako poseganje v namen pravice do plačanega letnega dopusta bi na prvi pogled lahko bilo dovolj, da bi bil v primeru sovpadanja z obdobjem karantene utemeljen prenos tega dopusta, da bi ga delavec lahko dejansko izkoristil.[24]

50. Vendar menim, da bi taka rešitev temeljila na napačnem razumevanju pojma „dejanskega koriščenja“ plačanega letnega dopusta, ki ne bi bilo v skladu ne s cilji Direktive 2003/88 ne s sodno prakso Sodišča. V tej točki je treba poudariti, da je za zagotovitev cilja zaščite varnosti in zdravja delavcev pravica do plačanega dopusta pogojena s tem, da nacionalni organi in delodajalec spoštujejo obveznosti, ki so namenjene zagotavljanju njene učinkovitosti.

[20] To prvo merilo je bistveno, ker se nekatere naloge, ki vključujejo zlasti fizično delo, očitno lahko opravljajo le na delovnem mestu.

[21] Poleg tega menim, da te težave lahko pripeljejo do obsežnega spora pred delovnimi sodišči, ki bi morala naknadno preveriti, ali bi delavec v obdobju karantene ostal zmožen opravljati delo.

[22] V zvezi s tem spor o glavni stvari ponazarja težave, s katerimi bi se spopadal delodajalec, ki bi bil z napotitvijo v karanteno seznanjen dan pred začetkom obdobja plačanega dopusta.

[23] Sodba z dne 8. novembra 2012, Heimann in Toltschin (C-229/11 in C-230/11, EU:C:2012:693, točka 29).

[24] Sodba z dne 4. junija 2020, Fetico in drugi (C-588/18, EU:C:2020:420, točka 32 in navedena sodna praksa).

51. Na prvem mestu, države članice morajo ob upoštevanju glavnega cilja Direktive 2003/88, ki je zagotoviti učinkovito zaščito življenjskih in delovnih razmer delavcev ter boljšo zaščito njihove varnosti in zdravja, zagotoviti, da se polni učinek teh pravic v celoti zagotovi, tako da se jim dejansko zagotovi pravica do minimalnega obdobja plačanega letnega dopusta, ki ga določa ta direktiva. Iz tega izhaja, da pravila, ki jih države članice določijo za zagotovitev izvrševanja zahtev iz Direktive 2003/88, ne smejo biti taka, da bi se pravicam, določenim v členu 31(2) Listine in členu 7 te direktive, odvzela vsebina.[25] V tem okviru morajo ukrepi, ki jih sprejmejo države članice, delavcu omogočiti, da v celoti izkoristi to obdobje dopusta, in ne smejo niti vplivati na minimalno varstvo, zagotovljeno z navedeno direktivo, niti ga omejiti, niti vplivati na druge določbe te direktive, njeno skladnost ali cilje, ki jih uresničuje.[26]

52. Na drugem mestu, delodajalec mora zagotoviti, da imajo delavci možnost uveljaviti pravico do plačanega letnega dopusta.[27] Delavec v tem času počitka do svojega delodajalca ne sme imeti nobene obveznosti, ki bi mu onemogočala, da se svobodno in neprekinjeno posveča svojim interesom, da se s tem odpravijo učinki, ki jih ima opravljanje dela na njegovo varnost in zdravje.[28]

53. Iz tega po mojem mnenju izhaja, da dejansko koriščenje pravice do letnega dopusta, določene v členu 31(2) Listine, zahteva, da ima delavec za zaščito svoje varnosti in zdravja minimalno obdobje plačanega dopusta iz člena 7 Direktive 2003/88 in ima v tem obdobju *možnost*, da si, ker je oproščen vsakršne obveznosti do svojega delodajalca, odpočije ali se posveti razvedrilnim in rekreativnim dejavnostim.

54. Nasprotno pa razen potrebnega spoštovanja teh zahtev iz zgoraj navedenih aktov in sodne prakse Sodišča nikakor ne izhaja, da bi uresničevanje cilja zaščite varstva in zdravja delavca, ki mu sledi Direktiva 2003/88, moralo pomeniti, da je delavcu v obdobju plačanega dopusta, s katerim mora imeti možnost razpolagati, ta dopust konkretno zagotovil čas za sprostitev, počitek in razvedrilo. Drugače povedano, pravica do dejanskega koriščenja plačanega letnega dopusta se ne sme zamenjevati s pravico do dejanskega rezultata tega dopusta.[29]

55. Menim, da bi analiza, ki je v nasprotju s to, ki jo predlagam, lahko potrdila posebej široko pojmovanje pravice do plačanega letnega dopusta, v skladu s katero bi bilo dejansko koriščenje tega dopusta mogoče doseči le, če v obdobju plačanega dopusta ne bi prišlo do nobenega dogodka,[30] ki bi zmotil organizacijo dejavnosti, s katerimi se je delavec nameraval ukvarjati v prostem času.

56. V nasprotju z nezmožnostjo za delo pa napotitev v karanteno ne posega v pravico do dejanskega koriščenja plačanega letnega dopusta, kot predlagam, naj se opredeli, temveč vpliva samo na pogoje, v katerih lahko delavec razpolaga s prostim časom.

57. Poleg tega je treba poudariti, da je pojmovanje počitka, sprostitve in razvedrila zelo subjektivno, tako da lahko ukrep izolacije zelo različno spremeni posameznikovo dojemanje kakovosti njegovega plačanega dopusta. Dalje, tudi trdnost in obseg omejitev, za katere se je

[25] Glej po analogiji sodbo z dne 2. marca 2023, MÁV-START (C-477/21, EU:C:2023:140, točka 35 in navedena sodna praksa).

[26] Glej, *a contrario*, sodbo z dne 19. novembra 2019, TSN in AKT (C-609/17 in C-610/17, EU:C:2019:981, točka 51 in navedena sodna praksa).

[27] Glej v tem smislu sodbo z dne 6. novembra 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, točka 51 in navedena sodna praksa).

[28] Glej po analogiji sodbo z dne 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, točka 94).

[29] Glej v tem smislu sklepne predloge generalnega pravobranilca H. Saugmandsgaarda Øeja v zadevi Fetico in drugi (C-588/18, EU:C:2019:1083, točki 75 in 76).

[30] Za ponazoritev naj navedem, da bi bilo težko razumljivo, da dogodek, kot je pojav zelo intenzivnih vremenskih razmer, lahko glede na pravo Unije daje pravico do prenosa plačanega letnega dopusta.

odločil javni organ, lahko pomembno vplivata na možnosti delavca za sprostitev. Zaradi teh preudarkov je posebej težaven vsak poskus objektivizacije in kategorizacije položajev, v katerih napotitev v karanteno konkretno vpliva na pogoje, pod katerimi delavec razpolaga s svojim letnim dopustom.

58. Dejstvo ostaja, da lahko odločba o izolaciji glede na okoliščine bistveno zmanjša kakovost plačanega letnega dopusta, odobrenega delavcu. Vseeno se mi zdi, da s pravico do plačanega letnega dopusta, kot je določena v pravu Unije, ni mogoče rešiti te težave. Nasprotno, poleg minimalne zaščite, zagotovljene v členu 7 Direktive 2003/88, ima nacionalni zakonodajalec vedno možnost sprejeti ugodnejše ukrepe, ki omogočajo, da se dnevi plačanega letnega dopusta prenesejo v poznejše obdobje. V zvezi s tem je treba poudariti, da je po tem predlogu za sprejetje predhodne odločbe nemški zakonodajalec v svoje nacionalno pravo vstavil določbe, v skladu s katerimi se dnevi izolacije ne vračunajo v plačani letni dopust. [31]

59. Tako glede na vse te preudarke menim, da pravo Unije ne nalaga prenosa plačanega letnega dopusta, ki sovpada z obdobjem karantene, ki jo je javni organ odredil zaradi izpostavljenosti delavca virusu SARS-Cov-2.

VI. Predlog

60. Glede na navedene preudarke predlagam, naj se na vprašanje za predhodno odločanje, ki ga je postavilo Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein (delovno sodišče v Ludwigshafnu, Nemčija), 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

ne nasprotujeta nacionalni zakonodaji ali praksi, v skladu s katero plačanega letnega dopusta, ki je bil odobren delavcu in ki sovpada z obdobjem karantene, ki jo je javni organ odredil zaradi stika tega delavca z osebo, okuženo z virusom, ni mogoče prenesti v drugo obdobje, kot je bilo prvotno določeno.

[31] Iz predloga za sprejetje predhodne odločbe, vloženega v zadevi I (C-749/22, v kateri je postopek trenutno prekinjen), je razvidno, da se ta določba, vstavljena z zakonom z dne 16. septembra 2022, ne uporablja *ratione temporis* za položaj v postopku v glavni stvari.