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 – Direktiva 2003/88/ES – Člen 7 – Obveznost skladne razlage nacionalnega prava – Listina Evropske unije o temeljnih pravicah – Člen 31(2) – Možnost sklicevanja v okviru spora med posamezniki“

V zadevi C-684/16,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) z odločbo z dne 13. decembra 2016, ki je na Sodišče prispela 27. decembra 2016, v postopku

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

proti

Tetsujiju Shimizuju

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik, 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 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV J. Röckl, Rechtsanwalt,

– za T. Shimizuja N. Zimmermann, Rechtsanwalt,

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

– za francosko vlado D. Colas in R. Coesme, agenta,

* Jezik postopka: nemščina.

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

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

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

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) in člena 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med združenjem Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (v nadaljevanju: Max Planck) in Tetsujijem Shimizujem, enem od njegovih nekdanjih uslužbencev, v zvezi z zavrnitvijo združenja Max Planck, da mu plača denarno nadomestilo za plačani letni dopust, ki pred prenehanjem delovnega razmerja ni bil izrabljen.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 V četrti uvodni izjavi Direktive Sveta 93/104/ES z dne 23. novembra 1993 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 197), je bilo navedeno:

„ker Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, ki so jo sprejeli predsedniki držav ali vlad enajstih držav članic na zasedanju Evropskega sveta dne 9. decembra 1989 v Strasbourgu, in zlasti točk[a] […] 8 […] določ[a]:

‚[…]

8. Vsak delavec v Evropski skupnosti ima pravico do tedenskega počitka in plačanega letnega dopusta, katerega dolžino je treba progresivno usklajevati s prakso držav.

[…]‘“

4 Z Direktivo 2003/88, s katero je bila razveljavljena Direktiva 93/104, so bile, kot je razvidno iz njene uvodne izjave 1, kodificirane določbe zadnjenavedene direktive.

5 V uvodnih izjavah od 4 do 6 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. […]

(6) Upoštevati je treba načela Mednarodne organizacije dela glede organizacije delovnega časa, vključno s tistimi, ki se nanašajo na nočno delo.“

6 Člen 7 Direktive 2003/88, katerega besedilo je enako besedilu člena 7 Direktive 93/104, 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.“

7 Člen 17 Direktive 2003/88 določa, da lahko države članice odstopajo od nekaterih njenih določb. Vendar v zvezi z njenim členom 7 ni dovoljeno nikakršno odstopanje.

Nemško pravo

8 Člen 7 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:

„(1) Pri določanju, kdaj se izrabi dopust, se upoštevajo želje delavca, razen če bi tako upoštevanje nasprotovalo nujnim operativnim potrebam ali željam glede dopusta drugih delavcev, ki imajo s socialnega vidika prednost. Dopust se odobri, če ga delavec zahteva neposredno po preventivnem medicinskem ukrepu ali rehabilitaciji.

[…]

(3) Dopust mora biti odobren in izrabljen v tekočem koledarskem letu. Prenos dopusta na naslednje koledarsko leto je dopusten samo, če to utemeljujejo nujni operativni razlogi ali razlogi, povezani s posameznim delavcem. […]

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

9 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (kolektivna pogodba za javni sektor) vsebuje člen 26, naslovljen „Dopust“, ki v odstavku 1 določa:

„[…] Dopust mora biti odobren v tekočem koledarskem letu; […].

[…]“

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

10 T. Shimizu je bil pri združenju Max-Planck od 1. avgusta 2001 do 31. decembra 2013 zaposlen na podlagi več pogodb o zaposlitvi za določen čas. Za delovno razmerje med strankama so se uporabljale določbe BUrlG in kolektivne pogodbe za javni sektor.

11 Združenje Max-Planck je z dopisom z dne 23. oktobra 2013 T. Shimizuja pozvalo, naj svoj dopust izrabi pred prenehanjem delovnega razmerja, vendar mu ni naložilo, kdaj naj dopust vzame. T. Shimizu je vzel dva dni dopusta, in sicer 15. novembra in 2. decembra 2013.

12 T. Shimizu je po tem, ko je združenje Max-Planck z dopisom z dne 23. decembra 2013 neuspešno zaprosil za plačilo nadomestila v višini 11.979 EUR, kar ustreza 51 neizrabljenim dnem plačanega dopusta za leti 2012 in 2013, vložil tožbo, da bi se združenju Max-Planck naložilo to plačilo.

13 Ker je bilo tej tožbi tako na prvi stopnji kot v pritožbenem postopku ugodeno, je združenje Max-Planck pri predložitvenem sodišču, Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija), vložilo revizijo.

14 To sodišče navaja, da je pravica do plačanega letnega dopusta v obravnavanem primeru v skladu s členom 7(3), prvi stavek, BUrlG ugasnila, saj dopust ni bil izrabljen v letih, za kateri je bil dodeljen. V skladu s členom 7(3) BUrlG namreč dopust, ki ga delavec ne izrabi v koledarskem letu, za katerega mu je bil dodeljen, na koncu tega leta načeloma propade, razen če so izpolnjeni pogoji iz te določbe za prenos. Če je torej delavec dopust lahko izrabil v letu, za katerega mu je bil dodeljen, mu pravica do plačanega letnega dopusta ugasne na koncu tega leta. Ker ta pravica ugasne, je ni mogoče pretvoriti v pravico do denarnega nadomestila na podlagi člena 7(4) BUrlG. Drugače bi bilo, če bi delodajalec delavcu, ki mu je pravočasno predložil prošnjo za dopust, navedeni dopust zavrnil. Člena 7 BUrlG pa ni mogoče razlagati tako, da bi moral delodajalec delavca prisiliti, naj izrabi plačani letni dopust.

15 Predložitveno sodišče meni, da na podlagi sodne prakse Sodišča ni mogoče ugotoviti, ali je nacionalna ureditev, ki ima učinke, opisane v prejšnji točki, v skladu s členom 7 Direktive 2003/88 in členom 31(2) Listine, saj pravna teorija v zvezi s tem ostaja razdeljena. Zlasti se postavlja vprašanje, ali mora delodajalec v skladu s členom 7(1) Direktive 2003/88 enostransko določiti datum dopusta oziroma ali je treba sodbo z dne 12. junija 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), razlagati tako, da pravica do plačanega letnega dopusta ne ugasne ob koncu referenčnega leta ali obdobja za prenos, čeprav je delavec imel možnost, da to pravico uveljavi.

16 Poleg tega navedeno sodišče navaja, da je združenje Max-Planck nepridobitna organizacija zasebnega prava, ki se sicer pretežno financira iz javnih sredstev, vendar pa nima posebnih pravic, ki bi presegale tiste, ki v skladu s predpisi veljajo za razmerja med zasebnimi subjekti, zato naj bi ga bilo treba šteti za zasebni subjekt. V teh okoliščinah naj bi moralo Sodišče pojasniti tudi, ali imata člen 7 Direktive 2003/88 oziroma člen 31(2) Listine v odnosih med zasebnimi subjekti morda neposredni učinek.

17 V teh okoliščinah je Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali člen 7 Direktive [2003/88] oziroma člen 31(2) [Listine] nasprotujeta nacionalni ureditvi, kakršna izhaja iz člena 7 [BUrlG], ki kot enega od načinov izvrševanja pravice do dopusta določa, da mora delavec zaprositi za dopust, pri čemer navede svoje želje, kdaj bi ta dopust izrabil, zato da pravica do dopusta na koncu referenčnega obdobja ne ugasne brez nadomestila, in torej delodajalca ne zavezuje, da sam enostransko in tako, da je za delavca zavezujoče, določi, kdaj naj se dopust izrabi v referenčnem obdobju?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen:

Ali to velja tudi, če gre za delovno razmerje med zasebnimi subjekti?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

18 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7 Direktive 2003/88 in člen 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, kot je ta iz postopka v glavni stvari, na podlagi katere delavec, če ni zaprosil za to, da bi lahko v zadevnem referenčnem obdobju

izrabil svojo pravico do plačanega letnega dopusta, ob koncu tega obdobja izgubi plačani letni dopust, ki ga je v skladu z navedenimi določbami pridobil za navedeno obdobje, s tem pa tudi pravico, da se mu v primeru prenehanja delovnega razmerja izplača denarno nadomestilo za neizrabljen letni dopust.

19 Najprej je treba v zvezi s tem spomniti, da 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).

20 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, 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).

21 Na prvem mestu je treba v zvezi s členom 7 Direktive 2003/88 najprej ugotoviti, da se zadeva iz postopka v glavni stvari nanaša na zavrnitev plačila nadomestila za plačani letni dopust, ki ob prenehanju delovnega razmerja med strankama iz postopka v glavni stvari ni bil izrabljen.

22 V zvezi s tem je treba spomniti, da ko delovno razmerje preneha, delavec plačanega letnega dopusta, do katerega je upravičen, dejansko ne more več izrabiti. Da bi se preprečilo, da bi bila zaradi te nezmožnosti delavcu 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 sodba z dne 12. junija 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, točka 17 in navedena sodna praksa).

23 Kot je razsodilo Sodišče, 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 (sodba z dne 20. julija 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, točka 27 in navedena sodna praksa).

24 V zvezi s tem iz sodne prakse Sodišča izhaja, da navedena določba 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).

25 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 (glej v tem smislu sodbo z dne 12. junija 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, točke 25, 26 in 30).

26 Ugasnitev pridobljene pravice delavca do plačanega letnega dopusta ali njegove povezane pravice do nadomestila za neizrabljen letni dopust v primeru prenehanja delovnega razmerja, ne da bi zainteresirana oseba imela dejansko možnost, da to pravico do plačanega letnega dopusta uveljavi, bi namreč škodovala vsebini te pravice (glej v tem smislu sodbo z dne 19. septembra 2013, preveritev Komisija/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, točka 32).

27 Glede zadeve v glavni stvari je treba poudariti, da ob upoštevanju pojasnil predložitvenega sodišča to, da je T. Shimizuju njegov nekdanji delodajalec zavrnil plačilo denarnega nadomestila za plačani letni dopust, ki pred prenehanjem delovnega razmerja ni bil izrabljen, temelji na pravilu nacionalnega prava, v skladu s katerim pravica do navedenega dopusta načeloma ne ugasne zaradi samega prenehanja delovnega razmerja, ampak zato, ker delavec v času tega delovnega razmerja za navedeni dopust ni zaprosil v referenčnem obdobju, na katerega se je ta dopust nanašal.

28 Vprašanje, ki se v tem primeru postavlja, je torej v bistvu, ali je bil T. Shimizu ob upoštevanju sodne prakse Sodišča, navedene v točki 23 te sodbe, na dan, ko je delovno razmerje iz zadeve v glavni stvari prenehalo, še vedno upravičen do plačanega letnega dopusta, ki bi ga bilo mogoče zaradi prenehanja delovnega razmerja preoblikovati v denarno nadomestilo.

29 Navedeno vprašanje se tako nanaša zlasti na razlago člena 7(1) Direktive 2003/88 in se z njim sprašuje, ali ta določba nasprotuje temu, da je ohranitev pravice do plačanega letnega dopusta, ki ob koncu referenčnega obdobja ni bil izrabljen, lahko pogojena s tem, da je delavec v navedenem obdobju zaprosil za uveljavitev te pravice, in da se ta pravica, če se ni zaprosilo za njeno uveljavitev, izgubi, ne da bi moral delodajalec sam enostransko in tako, da bi bilo za delavca zavezujoče, določiti, kdaj naj se dopust v tem obdobju izrabi.

30 V zvezi s tem, prvič, iz sodne prakse Sodišča, navedene v točkah od 22 do 25 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.

31 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).

32 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, ter 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).

33 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, zato 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).

34 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).

35 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).

36 Z nacionalno zakonodajo, kot je člen 7(1) in (3) BUrlG, ki določa, da je treba pri določitvi, kdaj se dopust izrabi – razen v primeru nujnih razlogov, ki se nanašajo na interese podjetja ali želje drugih delavcev, ki imajo s socialnega vidika prednost – upoštevati želje delavca ali da je treba dopust načeloma izrabiti v referenčnem letu, pa se določajo podrobna pravila za izrabo letnega dopusta v smislu člena 7(1) Direktive 2003/88 in sodne prakse Sodišča, navedene v prejšnji točki.

37 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).

38 Vendar je treba, kot izhaja iz točke 35 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.

39 V obravnavani zadevi je treba ugotoviti, da je iz predložitvene odločbe razvidno, da se nacionalne določbe, navedene v točki 36 te sodbe, razlagajo tako, da to, da delavec ni zaprosil za koriščenje plačanega letnega dopusta v zadevnem referenčnem obdobju, načeloma povzroči, da ta delavec na koncu navedenega obdobja izgubi pravico do navedenega dopusta, v primeru prenehanja delovnega razmerja pa s tem tudi pravico do nadomestila za neizrabljen dopust.

40 Vendar, kot je navedel generalni pravobranilec v točki 32 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 35 te sodbe in ki jih morajo države članice pri določitvi podrobnih pravil za izvajanje te pravice obvezno upoštevati.

41 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).

42 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 32 in 33 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).

43 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.

44 Čeprav je treba pri odgovoru na prvo vprašanje 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).

45 V zvezi s tem mora delodajalec, kot je ugotovil tudi generalni pravobranilec v točkah od 41 do 43 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, zato 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 izgubljen.

46 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 na koncu referenčnega obdobja ali dovoljenega obdobja za prenos 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.

47 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.

48 Kot je navedel generalni pravobranilec v točkah 50 in 51 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 42 te sodbe, v nasprotju s cilji, ki se uresničujejo s pravico do plačanega letnega dopusta.

49 Na drugem mestu, kar zadeva člen 31(2) Listine, je treba spomniti, da iz ustaljene sodne prakse Sodišča izhaja, da se temeljne pravice, ki jih zagotavlja pravni red Unije, uporabljajo v vseh položajih, ki jih ureja pravo Unije (glej zlasti sodbo z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, točka 42 in navedena sodna praksa).

50 Ker se z ureditvijo iz postopka v glavni stvari izvaja Direktiva 2003/88, se torej člen 31(2) Listine uporablja za zadevo iz postopka v glavni stvari (glej po analogiji sodbo z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, točka 43).

51 Glede tega je najprej že iz besedila člena 31(2) Listine razvidno, da navedena določba uvaja „pravico“ vsakega delavca do „plačanega letnega dopusta“.

52 Dalje, v skladu s pojasnili k členu 31 Listine, ki jih je treba v skladu s členom 6(1), tretji pododstavek, PEU in členom 52(7) Listine upoštevati pri njeni razlagi, člen 31(2) Listine izhaja iz Direktive 93/104, člena 2 Evropske socialne listine, podpisane 18. oktobra 1961 v Torinu in spremenjene 3. maja 1996 v Strasbourgu, ter iz točke 8 Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, sprejete med zasedanjem Evropskega sveta 9. decembra 1989 v Strasbourgu (sodba z dne 19. septembra 2013, preveritev Komisija/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, točka 27).

53 Kot pa je razvidno iz uvodne izjave 1 Direktive 2003/88, je bila z njo kodificirana Direktiva 93/104, besedilo člena 7 Direktive 2003/88, ki se nanaša na pravico do plačanega letnega dopusta, pa je povsem enako besedilu člena 7 Direktive 93/104 (sodba z dne 19. septembra 2013, preveritev Komisija/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, točka 28).

54 Nazadnje, v tem okviru je treba spomniti, da je mogoče temeljno pravico do plačanega letnega dopusta iz člena 31(2) Listine omejiti le ob spoštovanju strogih pogojev iz člena 52(1) te listine in zlasti bistvene vsebine navedene pravice. Države članice tako ne morejo odstopiti od načela, ki izhaja iz člena 7 Direktive 2003/88 v povezavi s členom 31(2) Listine, v skladu s katerim pridobljena pravica do plačanega letnega dopusta ne more ugasniti z iztekom referenčnega obdobja in/ali obdobja za prenos, določenega z nacionalnim pravom, če delavec tega dopusta ni mogel izrabiti (glej v tem smislu sodbo z dne 29. novembra 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, točka 56).

55 Iz teh ugotovitev izhaja, da je treba člen 7 Direktive 2003/88, v položajih, ki spadajo na področje uporabe Listine, pa tudi člen 31(2) Listine, razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, v skladu s katero okoliščina, da delavec ni zaprosil za uveljavitev svoje pravice do plačanega letnega dopusta, ki ga je pridobil v skladu navedenimi določbami, v referenčnem obdobju, samodejno in zato brez predhodne preveritve, ali je imel ta delavec to pravico dejansko možnost uveljaviti, povzroči, da ta delavec navedeno pravico izgubi, s tem pa tudi pravico, da se mu v primeru prenehanja delovnega razmerja izplača denarno nadomestilo za neizrabljen plačani letni dopust.

56 Nasprotno pa, če delavec namerno ni izrabil plačanega letnega dopusta in se je – po tem, ko je imel to pravico dejansko možnost uveljaviti – zavedal vseh posledic, ki iz tega izhajajo, člen 7(1) in (2) Direktive 2003/88 in člen 31(2) Listine ne nasprotujeta izgubi te pravice niti ne temu, da v primeru prenehanja delovnega razmerja ni denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni dopust, pri čemer delodajalec ni zavezan, da temu delavcu naloži, naj navedeno pravico tudi dejansko uveljavi.

57 Naloga predložitvenega sodišča je, da preveri, ali se nacionalna ureditev iz postopka v glavni stvari lahko razlaga v skladu s členom 7(1) in (2) Direktive 2003/88 in členom 31(2) Listine.

58 V zvezi s tem pa je treba spomniti, da so nacionalna sodišča v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča pri uporabi nacionalnega prava to pravo namreč dolžna razlagati, kolikor je mogoče, ob upoštevanju besedila in namena zadevne direktive, da bi se dosegla v njej določeni cilj in s tem skladnost s členom 288, tretji odstavek, PDEU (sodba z dne 24. januarja 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, točka 24 in navedena sodna praksa).

59 Načelo skladne razlage zahteva, da nacionalna sodišča ob upoštevanju celotnega nacionalnega prava in z uporabo načinov razlage, ki so uveljavljeni v nacionalnem pravu, naredijo vse, kar je v njihovi pristojnosti, da zagotovijo polni učinek zadevne direktive in dosežejo rešitev v skladu z njenim ciljem (sodba z dne 24. januarja 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, točka 27 in navedena sodna praksa).

60 Kot je razsodilo Sodišče, obveznost take skladne razlage med drugim vključuje obveznost nacionalnih sodišč, da po potrebi spremenijo ustaljeno sodno prakso, če ta temelji na razlagi nacionalnega prava, ki ni združljiva s cilji direktive. Zato nacionalno sodišče ne more upravičeno trditi, da zadevne nacionalne določbe ne more razlagati v skladu s pravom Unije le zato, ker se je ta določba dosledno razlagala v smislu, ki ni v skladu s tem pravom (sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točki 72 in 73 ter navedena sodna praksa).

61 Ob upoštevanju vseh zgornjih preudarkov je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 7 Direktive 2003/88 in člen 31(2) Listine razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni zakonodaji, kot je ta iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero delavec, če ni zaprosil za to, da bi lahko v zadevnem referenčnem obdobju uveljavil svojo pravico do plačanega letnega dopusta, ob koncu tega obdobja 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, ki ga je v skladu z navedenimi določbami pridobil za navedeno obdobje, s tem pa tudi pravico, da se mu v primeru prenehanja delovnega razmerja izplača denarno nadomestilo za neizrabljen letni dopust. Predložitveno sodišče mora v zvezi s tem ob upoštevanju celotnega nacionalnega prava in z uporabo načinov razlage prava, ki so uveljavljeni v nacionalnem pravu, preveriti, ali lahko to pravo razlaga tako, da bo zagotovljen polni učinek prava Unije.

Drugo vprašanje

62 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 7 Direktive 2003/88 in člen 31(2) Listine – če nacionalne zakonodaje, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ni mogoče razlagati v skladu z navedenima določbama prava Unije – razlagati tako, da nacionalno sodišče zaradi njiju v okviru spora med delavcem in njegovim nekdanjim delodajalcem, ki je zasebni subjekt, take nacionalne zakonodaje ne sme uporabiti in mora ta delodajalec navedenemu delavcu plačati denarno nadomestilo za letni dopust, do katerega je bil upravičen na podlagi teh določb in ki ob prenehanju delovnega razmerja ni bil izrabljen.

63 Na prvem mestu, kar zadeva morebitni neposredni učinek, ki bi ga bilo treba priznati členu 7 Direktive 2003/88, 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, če ta direktive ni prenesla v nacionalno pravo 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).

64 Sodišče je na podlagi teh ugotovitev dopustilo, da ne le, da se lahko posamezniki na nepogojne in dovolj natančne določbe direktive sklicujejo zoper državo članico in vse njene upravne organe, tudi decentralizirane, ampak se lahko nanje sklicujejo tudi zoper organe ali subjekte, ki so pod pristojnostjo oziroma nadzorom države ali ki jih je država pooblastila za izvedbo nalog v splošnem interesu ali ki imajo posebne pristojnosti v primerjavi s tistimi, ki izhajajo iz pravil, ki se uporabljajo za odnose med posamezniki (sodba z dne 7. avgusta 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, točka 45 in navedena sodna praksa).

65 V obravnavani zadevi ima informacije, ki so v zvezi s tem uporabne, le predložitveno sodišče, zato mora opraviti potrebna preverjanja. Kot je razvidno iz točke 16 te sodbe, pa je predložitveno sodišče menilo, da je treba združenje Max-Planck šteti za zasebni subjekt.

66 Ob upoštevanju navedenega je treba spomniti, da direktiva v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča še ne ustvarja obveznosti v razmerju do posameznika in se torej nanjo proti njemu ni mogoče sklicevati. Če bi se namreč možnost sklicevanja na določbo neprenesene ali nepravilno prenesene direktive razširila na področje odnosov med posamezniki, bi se s tem Uniji priznala pristojnost, da posameznikom predpisuje obveznosti s takojšnjim učinkom, to pristojnost pa ima samo tam, kjer je pristojna za sprejemanje uredb (sodba z dne 7. avgusta 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, točka 42 in navedena sodna praksa).

67 Tako celo jasne, natančne in nepogojne določbe direktive, katere cilj je posameznikom podeliti pravice ali naložiti obveznosti, ni mogoče uporabiti v okviru spora, ki poteka izključno med posamezniki (sodba z dne 7. avgusta 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, točka 43 in navedena sodna praksa).

68 Zato čeprav člen 7(1) in (2) Direktive 2003/88 izpolnjuje merili nepogojnosti in zadostne natančnosti, ki se zahtevata za priznanje neposrednega učinka (glej v tem smislu sodbo z današnjega dne, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, točke od 71 do 73), se na navedeni določbi ni mogoče sklicevati v okviru spora med posamezniki, da bi se zagotovil polni učinek pravice do plačanega letnega dopusta in preprečila uporaba vsakršne nasprotujoče nacionalne določbe (sodba z dne 26. marca 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, točka 48).

69 Na drugem mestu, kar zadeva člen 31(2) Listine, ki je določba, za katero je bilo v točkah od 49 do 55 te sodbe ugotovljeno, da jo je mogoče uporabiti v položaju, kot je ta v postopku v glavni stvari, in da jo je treba razlagati tako, da nasprotuje ureditvi, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, je treba najprej spomniti, da je pravica do plačanega letnega dopusta temeljno načelo socialnega prava Unije.

70 To načelo izvira tako iz instrumentov, ki so jih države članice oblikovale na ravni Unije, kot je Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, ki je med drugim navedena tudi v členu 151 PDEU, kot tudi iz mednarodnih instrumentov, v okviru katerih so države članice sodelovale ali so k njim pristopile. Med njimi je tudi Evropska socialna listina, katere pogodbenice so vse države članice, ki so k njej pristopile v njeni izvorni različici, v njeni spremenjeni različici ali v različicah, ki sta prav tako navedeni v členu 151 PDEU. Prav tako je treba omeniti, da Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 132 z dne 24. junija 1970 o plačanem letnem dopustu (spremenjena različica), določa – kot je Sodišče ugotovilo v točkah 37 in 38 sodbe z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18) – načela navedene organizacije, glede katerih uvodna izjava 6 Direktive 2003/88 pojasnjuje, da jih je treba upoštevati.

71 V zvezi s tem četrta uvodna izjava Direktive 93/104 zlasti opozarja, da Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev v točki 8 določa, da ima vsak delavec v Uniji med drugim pravico do plačanega letnega dopusta, katerega dolžino je treba v skladu s prakso držav progresivno uskladiti (glej v tem smislu sodbo z dne 26. junija 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, točka 39).

72 Pravica do plačanega letnega dopusta, ki izvira zlasti iz različnih mednarodnih instrumentov (glej po analogiji sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 75) in ki je kot temeljno načelo socialnega prava Unije zavezujočega značaja (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, točki 48 in 68), torej ni bila uvedena s členom 7 Direktive 93/104 ali členom 7 Direktive 2003/88, saj navedeno temeljno načelo določa pravico do „plačanega“ letnega dopusta in z njo neposredno povezano pravico do denarnega nadomestila za letni dopust, ki ob prenehanju delovnega razmerja ni bil izrabljen (glej sodbo z današnjega dne, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, točka 83).

73 Člen 31(2) Listine s tem, da na zavezujoč način določa, da ima „vsak delavec“ „pravico“ „do plačanega letnega dopusta“, ne da bi v zvezi s tem – tako kot na primer člen 27 Listine, na podlagi katerega je bila izdana sodba z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2) – napotil na „primere in […] pogoje, določene s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji“, izraža pomembno načelo socialnega prava Unije, od katerega je mogoče odstopiti le ob izpolnjevanju strogih pogojev iz člena 52(1) Listine, in zlasti ob spoštovanju bistvene vsebine temeljne pravice do plačanega letnega dopusta.

74 Pravica do plačanega letnega dopusta, ki je s členom 31(2) Listine priznana vsem delavcem, 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 plačanega letnega dopusta in po potrebi nekatere pogoje za njeno 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 (glej po analogiji sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 76).

75 Kar zadeva položaje, ki spadajo na področje uporabe Listine, je posledica člena 31(2) Listine torej zlasti ta, da predložitveno sodišče ne sme uporabiti predpisov, ki so v nasprotju z načelom, navedenim v točki 54 te sodbe, v skladu s katerimi 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. Delodajalec se v skladu s to določbo na tako nacionalno zakonodajo tudi ne more sklicevati, da bi se izognil plačilu navedenega nadomestila, h kateremu je zavezan zaradi spoštovanja temeljne pravice, ki jo zagotavlja ta določba.

76 Glede takega učinka, ki ga ima člen 31(2) Listine za delodajalce, ki so zasebni subjekti, je treba ugotoviti, da čeprav člen 51(1) Listine določa, da se njene določbe uporabljajo za institucije, organe, urade in agencije Unije ob spoštovanju načela subsidiarnosti, za države članice pa samo, ko izvajajo pravo Unije, pa navedeni člen 51(1) ne obravnava vprašanja, ali so taki zasebni subjekti lahko morda neposredno zavezani k spoštovanju nekaterih določb Listine in ga zato ni mogoče razlagati, kot da tako možnost povsem izključuje.

77 Najprej, kot je ugotovil generalni pravobranilec v točki 78 sklepnih predlogov v združenih zadevah Bauer in Willmeroth (C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:337), to, da se nekatere določbe primarnega prava nanašajo zlasti na države članice, še ne izključuje možnosti, da se te lahko uporabljajo tudi v razmerjih med posamezniki (glej v tem smislu sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 77).

78 Dalje, Sodišče je med drugim že priznalo, da se lahko že s prepovedjo iz člena 21(1) Listine posameznikom podeli pravica, na katero se lahko sklicujejo v okviru spora z drugim posameznikom (sodba z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 76), ne da bi člen 51(1) Listine pomenil oviro za to.

79 Nazadnje in kar zadeva natančneje člen 31(2) Listine, je treba poudariti, da pravica vsakega delavca do plačanega letnega dopusta že po svoji naravi pomeni obveznost za delodajalca, in sicer obveznost, da dodeli tak dopust oziroma da ob prenehanju delovnega razmerja plača nadomestilo za neizrabljen plačani letni dopust.

80 Če nacionalne zakonodaje iz postopka v glavni stvari ne bi bilo mogoče razlagati tako, da bi bila v skladu s členom 31(2) Listine, mora predložitveno sodišče v položaju, kot je ta iz postopka v glavni stvari, v okviru svojih pristojnosti zagotoviti pravno varstvo, ki izhaja iz navedene določbe, in tej določbi zagotoviti polni učinek tako, da po potrebi navedene nacionalne zakonodaje ne uporabi (glej po analogiji sodbo z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 79).

81 Ob upoštevanju vseh zgornjih preudarkov je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da če nacionalne zakonodaje, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ni mogoče razlagati tako, da bi bila v skladu s členom 7 Direktive 2003/88 in členom 31(2) Listine, iz zadnjenavedene določbe izhaja, da nacionalno sodišče, ki odloča o sporu med delavcem in njegovim nekdanjim delodajalcem, ki je zasebni subjekt, navedene nacionalne zakonodaje ne sme uporabiti in mora – če delodajalec ne more dokazati, da je ravnal z vso potrebno skrbnostjo, da je imel delavec plačani letni dopust, do katerega je bil na podlagi prava Unije upravičen, tudi dejansko možnost izrabiti – zagotoviti, da se navedenemu delavcu ne odvzame pridobljena pravica do takega plačanega letnega dopusta, s tem pa tudi ne pravica do denarnega nadomestila za dopust, ki ga v primeru prenehanja delovnega razmerja ni izrabil, ki ga mora v tem primeru plačati neposredno zadevni delodajalec.

Stroški

82 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:

1. **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, kot je ta iz postopka v glavni stvari, v skladu s katero delavec, če ni zaprosil za to, da bi lahko v zadevnem referenčnem obdobju uveljavil svojo pravico do plačanega letnega dopusta, ob koncu tega obdobja 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, ki ga je v skladu z navedenimi določbami pridobil za navedeno obdobje, s tem pa tudi pravico, da se mu v primeru prenehanja delovnega razmerja izplača denarno nadomestilo za neizrabljen letni dopust. Predložitveno sodišče mora v zvezi s tem ob upoštevanju celotnega nacionalnega prava in z uporabo načinov razlage prava, ki so uveljavljeni v nacionalnem pravu, preveriti, ali lahko to pravo razlaga tako, da bo zagotovljen polni učinek prava Unije.**

2. **Če nacionalne zakonodaje, kot je ta iz postopka v glavni stvari, ni mogoče razlagati tako, da bi bila v skladu s členom 7 Direktive 2003/88 in členom 31(2) Listine, iz zadnjenavedene določbe izhaja, da nacionalno sodišče, ki odloča o sporu med delavcem in njegovim nekdanjim delodajalcem, ki je zasebni subjekt, navedene nacionalne zakonodaje ne sme uporabiti in mora – če delodajalec ne more dokazati, da je ravnal z vso potrebno skrbnostjo, da je imel delavec plačani letni dopust, do katerega je bil na podlagi prava Unije upravičen, tudi dejansko možnost izrabiti – zagotoviti, da navedenemu delavcu ni odvzeta pridobljena pravica do takega plačanega letnega dopusta, s tem pa tudi ne pravica do denarnega nadomestila za dopust, ki ga v primeru prenehanja delovnega razmerja ni izrabil, ki ga mora v tem primeru plačati neposredno zadevni delodajalec.**

Podpisi