

Zadeva C-518/20

**Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)
Poslovnika Sodišča**

Datum vložitve:

16. oktober 2020

Predložitveno sodišče:

Bundesarbeitsgericht (Nemčija)

Datum predložitvene odločbe:

7. julij 2020

Vlagatelj revizije:

XP

Nasprotna stranka v revizijskem postopku:

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

Predmet postopka v glavni stvari

Združljivost nacionalnega pravnega predpisa o ugasnitvi pravice do dopusta delavca, pri katerem je nastopila popolna nezmožnost za delo, z nadrejenim pravom Unije, med drugim z direktivo o določenih vidikih organizacije delovnega časa

Predmet in pravna podlaga predloga

Razlaga prava Unije, člen 267 PDEU, zlasti

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)

Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (UL C 326, str. 391–407) (v nadaljevanju: Listina)

Vprašanja za predhodno odločanje

1. Ali člen 7 Direktive 2003/88 in člen 31(2) Listine nasprotujeta razlagi nacionalne določbe, kot je člen 7(3) zveznega zakona o letnem dopustu, v skladu s katero doslej neizpolnjena pravica do plačanega letnega dopusta delavca – pri katerem med letom, v katerem je pridobil pravico do letnega dopusta, iz zdravstvenih razlogov nastopi popolna nezmožnost za delo, ki pa bi, vsaj deloma, dopust lahko izrabil pred začetkom svoje nezmožnosti za delo v letu, v katerem je pridobil pravico do letnega dopusta, v primeru nezmožnosti za delo, ki še vedno traja neprekinjeno 15 mesecev po poteku leta, v katerem je pridobil pravico do letnega dopusta, – ugasne tudi v primeru, ko delodajalec delavcu dejansko ni, z ustreznim pozivom in opozorili, omogočil izrabe pravice do letnega dopusta?
2. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen: ali je pod temi pogoji v primeru nadaljnjega obstoja popolne nezmožnosti za delo ugasnitev izključena tudi pozneje?

Navedene določbe prava Unije

Člen 7(1) Direktive 2003/88

Člen 31(2) Listine

Navedene določbe nacionalnega prava

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (zakon o minimalnem dopustu za delavce (zvezni zakon o letnem dopustu)) (v nadaljevanju: BUrIG)

Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) - Gesetzliche Rentenversicherung (zakonik o socialnem varstvu, šesta knjiga – Obvezno pokojninsko zavarovanje) (v nadaljevanju: SGB VI)

Dejansko stanje in postopek

1. Kolikor je za postopek predhodnega odločanja upoštevno, sta stranki iz postopka v glavni stvari v sporu glede tega, ali tožeči stranki pripada pravica do dopusta iz leta 2014.
2. Tožeči stranki je priznan status osebe s težko invalidnostjo. Pri toženi stranki je zaposlen od leta 2000. Tožena stranka je delniška družba, to je zasebni delodajalec. Od 1. decembra 2014 tožeča stranka zaradi popolne nezmožnosti za delo prejema pokojnino. Med drugim se je skliceval na to, da naj bi mu v razmerju do tožene stranke pripadalo še 34 delovnih dni dopusta iz leta 2014. Ta pravica naj ne bi ugasnila, saj naj tožena stranka ne bi izpolnila svojih obveznosti sodelovanja pri odobritvi in izrabi dopusta.

- 3 Nasprotno pa tožena stranka meni, da naj bi leta 2014 neizrabljeni letni dopust tožeče stranke s potekom 31. marca 2016 propadel. Če delavec, kot v obravnavani zadevi, iz zdravstvenih razlogov ne bi mogel nastopiti svojega dopusta, pa naj bi dopust 15 mesecev po poteku leta, v katerem je pridobil pravico do letnega dopusta, propadel ne glede na to, ali je delodajalec izpolnil svoje obveznosti sodelovanja.
- 4 Na prejšnjih stopnjah je bila tožba zavrnjena. Z revizijo tožeča stranka še naprej vztraja pri cilju svoje tožbe.

Obrazložitev predloga

- 5 Uspeh revizije tožeče stranke je odvisen od odločbe Sodišča Evropske unije (v nadaljevanju: Sodišče) o razlagi pogodb.
- 6 Za odločitev o sporu, kolikor se nanaša na dopust iz leta 2014, mora Sodišče razjasniti, ali pravo Unije dopušča, da pravica do dopusta 15 mesecev po poteku leta, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta, ugasne, če popolna nezmožnost za delo traja, delodajalec svojih obveznosti pozivanja in opozarjanja ni izpolnil in bi delavec lahko v letu, v katerem je pridobil pravico do letnega dopusta, do nastanka popolne nezmožnosti za delo letni dopust vsaj deloma izrabil.
- 7 Uporaba člena 7(3) BUrIG je odvisna od razlage člena 7 Direktive 2003/88 in tudi člena 31(2) Listine.

Nemško pravo

- 8 V skladu z nemškim pravom nastane zakonsko določeni minimalni letni dopust za koledarsko leto v letu, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta, in mora biti v skladu s prvim stavkom člena 7(3) BUrIG dodeljen in izrabljen v tekočem koledarskem letu. Prenos dopusta na naslednje koledarsko leto je v skladu z drugim stavkom člena 7(3) BUrIG dovoljen samo, če to utemeljujejo nujni operativni razlogi ali razlogi, povezani s posameznim delavcem. V primeru prenosa mora biti dopust v skladu s tretjim stavkom člena 7(3) BUrIG načeloma dodeljen in izrabljen v prvih treh mesecih naslednjega koledarskega leta, v nasprotnem primeru v skladu s tretjim stavkom člena 7(3) BUrIG propade.
- 9 Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) je navedene določbe ob upoštevanju odločitev Sodišča (primerjaj med drugim sodbe z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), z dne 29. novembra 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914), z dne 20. januarja 2009, Schultz-Hoff in drugi (C-350/06 in C-520/06, EU:C:2009:18), z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), in z dne 25. junija 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria in Iccrea Banca SpA (C-762/18 in C-37/19, EU:C:2020:504)) razlagalo v skladu z direktivo tako:

- 10 Pravica do zakonskega minimalnega dopusta načeloma ugasne konec koledarskega leta ali dopustnega obdobja za prenos le v primeru, če je delodajalec delavcu pred tem omogočil uveljavljanje pravice do letnega dopusta, delavec pa dopusta kljub temu namerno ni izrabil.
- 11 Ta ugasnitev pravice do letnega dopusta je načeloma pogojena s tem, da delodajalec poskrbi za to, da ima delavec dejansko možnost izrabiti svoj plačani letni dopust. V ta namen mora delavca pozvati, naj izrabi dopust in mu jasno ter pravočasno sporočiti, da dopust s potekom koledarskega leta ali obdobja za prenos propade, če ne predloži vloge za njegovo koriščenje. Poleg tega delodajalec delavca ne sme na drug način ovirati pri izrabi dopusta.
- 12 Če delodajalec svojih obveznosti sodelovanja ni izpolnil, se 31. decembra tistega leta, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta, nepropadli letni dopust prišteje k pravici do letnega dopusta, ki nastane 1. januarja naslednje leto.
- 13 Zakonsko določeni letni dopust pa ne propade, če je delavec do konca leta, v katerem je pridobil pravico do letnega dopusta, in/ali obdobja za prenos zaradi bolezni nezmožen za delo in zato dopusta ne more izrabiti. V tem primeru se ohranjena pravica do letnega dopusta prišteje k pravici do letnega dopusta, ki nastane v naslednjem letu, in je tako v skladu s členom 7(3) BUrIG ponovno časovno omejen. Vendar pa v primeru trajajoče nezmožnosti za delo ugasne 15 mesecev po koncu leta, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta. To velja tudi v primerih, v katerih delavec zaradi nezmožnosti za delo prejema pokojnino.
- 14 Doslej Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) še ni odločilo o tem, ali in v katerih primerih pravica do letnega dopusta za delo popolnoma nezmožnih delavcev v primeru trajajoče nezmožnosti za delo ugasne 15 mesecev po koncu leta, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta.
- 15 Delavci so po upoštevni nemških pravnih predpisih med drugim v bistvu popolnoma nezmožni za delo v primeru, ko zaradi bolezni ali invalidnosti nedoločen čas pod običajnimi pogoji splošnega trga dela ne morejo delati najmanj tri ure na dan ali kadar se zaradi vrste ali stopnje invalidnosti ne morejo vključiti na splošni trg dela.

Prvo vprašanje za predhodno odločanje

- 16 V skladu s sodno prakso Sodišča je treba člen 7(1) Direktive 2003/88 razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalnim določbam, s katerimi je kopičenje pravic delavca, ki je več zaporednih referenčnih obdobj nezmožen za delo, do plačanega letnega dopusta omejeno s petnajstmesečnim obdobjem prenosa, po poteku katerega pravica do takega dopusta ugasne.
- 17 S sodno prakso Sodišča doslej ni nedvomno jasno, ali in pod katerimi pogoji lahko pravica do plačanega letnega dopusta delavca, pri katerem med letom, v katerem

je pridobil pravico do letnega dopusta, nastopi popolna nezmožnost za delo, ugasne v primeru nezmožnosti za delo, ki traja odtlej neprekinjeno 15 mesecev po poteku leta, v katerem je pridobil pravico do letnega dopusta, če delodajalec ni izpolnil svojih obveznosti pozivanja in opozarjanja.

- 18 V sodbi z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874) je Sodišče ugotovilo, da je vsako dejanje ali opustitev delodajalca, ki lahko delavca odvrne od tega, da bi vzel letni dopust, v nasprotju s ciljem pravice do plačanega letnega dopusta. Delodajalec, ki delavcu ni omogočil uresničiti njegove pravice do plačanega letnega dopusta, mora za to nositi posledice.
- 19 Če bi navedena načela veljala tudi glede na leto, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta in v katerem je nastopila popolna nezmožnost za delo, ki odtlej neprekinjeno traja, potem letni dopust niti 15 mesecev po poteku tega leta, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta, ne bi propadel, če bi lahko delavec svoj letni dopust ob pravočasni izpolnitvi obveznosti pozivanja in opozarjanja izrabil še pred začetkom svoje popolne nezmožnosti za delo.
- 20 Delodajalec bi moral v primeru opustitve ustreznega poziva in opozorila nositi tveganje, da pravica do letnega dopusta ne bo ugasnila v celoti, tudi če je delavec po 31. marcu drugega leta po letu, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta, popolnoma nezmožen za delo. Navedeno tveganje bi lahko dejansko izključil le v primeru, če bi svoje obveznosti izpolnil že na začetku koledarskega leta.
- 21 Delavec bi pod navedenimi pogoji moral nositi tveganje le v primeru, če pravice do letnega dopusta ne bi mogel uresničiti zaradi dolgotrajne popolne nezmožnosti za delo, ki bi nastopila med letom, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta, v okoliščinah, kakršne so te v postopku v glavni stvari, če je delodajalec obveznosti sodelovanja – v tem smislu – pravočasno izpolnil ter tako ustvaril pogoje časovne omejitve pravice do letnega dopusta v skladu s členom 7(3) BUrIG.
- 22 Nasprotno je Sodišče s sodbo z dne 22. novembra 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, točka 43) presodilo, da člen 7(1) Direktive 2003/88 ni v nasprotju z nacionalno zakonodajo, ki v primerih dolgotrajne bolezni delavcev določa petnajstmesečno obdobje za prenos, po poteku katerega pravica do plačanega letnega dopusta ugasne.
- 23 Če bi se navedeno načelo uporabljalo tudi glede na leto, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta in v katerem je nastopila popolna nezmožnost za delo, ki odtlej neprekinjeno traja, potem bi lahko bil navedeni letni dopust izgubljen 15 mesecev po poteku tega leta, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta, tudi v primeru, če delodajalec svojih obveznosti pozivanja in opozarjanja ne bi izpolnil. Pravice iz leta, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta, ki so obstajale pred nastopom popolne nezmožnosti za delo, bi

ugasnile v primeru, tudi če bi lahko delavec svoj letni dopust ob pravočasni izpolnitvi obveznosti pozivanja in opozarjanja izrabil še pred začetkom svoje bolezni.

- 24 Sodišče doslej še ni presojalo, ali člen 7 Direktive 2003/88 in člena 31(2) Listine dopuščata omejitev načela, v skladu s katerim je časovna omejenost pravice do letnega dopusta pogojena z izpolnitvijo obveznosti sodelovanja, če delavec zaradi popolne nezmožnosti za delo ni mogel izrabiti dopusta, vendar bi lahko pravico do dopusta uresničil pred nastopom svoje popolne nezmožnosti za delo med letom, v katerem je pridobil pravico do letnega dopusta, če bi delodajalec izpolnil svoje obveznosti pozivanja in opozarjanja.
- 25 Sodišče je v svoji sodbi z dne 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), navedlo, da se nacionalna ureditev o izgubi dopusta ne uporablja, če je ni mogoče razlagati v skladu s členom 7 Direktive 2003/88 ter členom 31(2) Listine. Če je delavec v pravnem sporu zaposlen pri državnem delodajalcu, navedeni zaključek izhaja iz člena 7 Direktive 2003/88 ter člena 31(2) Listine. Če je zaposlen pri zasebnem delodajalcu, to izhaja iz člena 31(2) Listine.

Drugo vprašanje za predhodno odločanje

- 26 Če bo Sodišče na prvo vprašanje za predhodno odločanje odgovorilo pritrdilno, je za odločitev o pravnem sporu pomembno, ali člen 7 Direktive 2003/88 in člen 31(2) Listine v okoliščinah, navedenih v prvem vprašanju, nasprotujejo razlagi nacionalne določbe, kot je člen 7(3) BUrlG, v skladu s katero doslej neizpolnjena pravica do plačanega letnega dopusta ugasne pozneje kot 15 mesecev po poteku leta, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta, če popolna nezmožnost za delo – kot pri tožeči stranki – neprekinjeno traja po 31. marcu drugega leta po letu, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta.
- 27 Tudi tega vprašanja doslej Sodišče ni povsem pojasnilo.
- 28 V skladu s sodno prakso Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) se 31. decembra tistega leta, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta, zaradi neizpolnitve obveznosti sodelovanja nepropadli letni dopust prišteje k pravici do letnega dopusta, ki nastane 1. januarja naslednje leto. Kot za novo nastalo pravico do letnega dopusta, veljajo zanj določbe 1. stavka člena 7(1) in 7(3) BUrlG.
- 29 Po mnenju senata – če bo Sodišče na prvo vprašanje za predhodno odločanje odgovorilo pritrdilno – doslej ni jasno, ali je v skladu s členom 7 Direktive 2003/88 in tudi členom 31(2) Listine mogoče, da se pri pravici do letnega dopusta iz spornega leta, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta – v obravnavani zadevi leto 2014 –, ki ni ugasnila na primer zaradi nepozivanja in neopozarjanja, v primeru trajajoče nezmožnosti za delo zgodi

popolnoma enako, kot pri pravici do letnega dopusta, ki je nastala prvo naslednje leto – v obravnavani zadevi leto 2015. Dopust iz prvega naslednjega leta bi bil ne glede na to, ali je delodajalec izpolnil svoje obveznosti pozivanja in opozarjanja, po poteku 15 mesecev izgubljen, saj bi bilo objektivno nemogoče delavcu, ki je že na začetku naslednjega leta še naprej nepretrgoma popolnoma nezmožen za delo, s sodelovanjem delodajalca omogočiti uresničitev pravice do letnega dopusta.

- 30 Če bi pravo Unije navedeno časovno omejitev prenosa pravice do plačanega letnega dopusta dopuščalo, bi pravica tožeče stranke do letnega dopusta iz leta 2014 zaradi neprekinjene popolne nezmožnosti za delo ugasnila najpozneje 15 mesecev po poteku leta, ki sledi letu, v katerem je pridobila pravico do letnega dopusta, to je 31. marca 2017.
- 31 Prav tako je po mnenju senata nejasno, ali lahko delodajalec tudi po nastopu popolne nezmožnosti za delo delavca še izpolni svoje obveznosti pozivanja in opozarjanja in tako omeji pravico do letnega dopusta ter povzroči njeno ugasnitev pozneje kot 15 mesecev po poteku leta, v katerem je delavec pridobil pravico do letnega dopusta, če delavec v celotnem obdobju še naprej ostaja popolnoma nezmožen za delo in zato svoje pravice do letnega dopusta ne more uresničiti.

DELOVNI DOKUMENT