

**Zadeva C-233/20**

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

**Datum vložitve:**

4. junij 2020

**Predložitveno sodišče:**

Oberster Gerichtshof (Avstrija)

**Datum predložitvene odločbe:**

29. april 2020

**Tožeča stranka in revidentka:**

WD

**Tožena stranka in nasprotna stranka v revizijskem postopku:**

job-medium GmbH v postopku likvidacije

---

**Predmet postopka v glavni stvari**

Tožba zaradi plačila 322,06 EUR, skupaj z obrestmi, kot nadomestilo za neizrabljeni letni dopust

**Predmet in pravna podlaga predloga za sprejetje predhodne odredbe**

Razlaga prava Unije, zlasti Direktive 2003/88/ES in Listine Evropske unije o temeljnih pravicah, člen 267 PDEU

**Vprašanja za predhodno odločanje**

I.1 Ali je nacionalni predpis, na podlagi katerega delavcu ne pripada nadomestilo za neizrabljeni letni dopust za tekoče (zadnje) leto zaposlitve, če delavec brez utemeljenega razloga predčasno enostransko odpove delovno razmerje („izredna odpoved“), skladen s členom 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (2010/C 83/02) in členom 7 Direktive o delovnem času 2003/88/ES?

1.2. Če je odgovor nikalen:

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

1.2.2. Po katerih kriterijih je treba opraviti ta preizkus?

### **Navedene določbe prava Unije**

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, zlasti člen 31;

Direktiva 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa (v nadaljevanju: Direktiva 2003/88), zlasti člen 7

### **Navedene nacionalne določbe**

Urlaubsgesetz (zakon o dopustu, v nadaljevanju: Urlaubsg) BGBl 1976/390, zlasti členi 2, 4, 7, 10, 12

### **Kratka predstavitev dejanskega stanja in postopka v glavni stvari**

- 1 Tožeča stranka je bila od 25. 6. 2018 do 9. 10. 2018 zaposlena pri toženi stranki. Dne 9. 10. 2018 je delovno razmerje prenehalo zaradi neupravičene enostranske izredne odpovedi. V času zaposlitve je pridobila pravico do letnega dopusta v obsegu 7,33 delovnih dni, od katerih je izrabila 4 dni. Zato ji je ob prenehanju delovnega razmerja ostala pravica do dopusta v obsegu 3,33 delovnih dni. Tožena stranka tožeči stranki ob sklicevanju na določilo člena 10(2) Urlaubsg, v skladu s katerim ob neupravičeni izredni odpovedi delavcu ne pripada pravica do nadomestila za neizrabljen letni dopust, ni izplačala nadomestila za neizrabljen letni dopust.
- 2 Prvostopenjsko sodišče je tožbo zavrnilo. Svojo odločitev je v bistvenem utemeljilo s tem, da iz člena 7(2) Direktive 2003/88 ne izhaja, da bi imel delavec pri vsakem načinu prenehanja delovnega razmerja pravico do nadomestila. Takšen pristop bi bil nesorazmeren. Za delodajalca bi imel nesprejemljive negativne učinke. Pri predčasni neupravičeni izredni odpovedi delavca, zaradi takojšnjega prenehanja delovnega razmerja, delodajalec delavcu ne bi več mogel odobriti koriščenja pravice do letnega dopusta in mu dejansko omogočiti položaja, v katerem bi lahko svojo pravico do dopusta uresničil. Omejitev pravice v členu 10(2) Urlaubsg, po katerem nadomestilo za neizrabljen letni dopust ob neupravičeni izredni odpovedi delavcu ne pripada, predstavlja prakso avstrijskega pravnega reda v smislu člena 7(1) Direktive 2003/88.
- 3 Pritožbeno sodišče je to odločitev potrdilo. Iz sodne prakse Sodišča Evropske unije ne izhaja, da bi bila izguba pravice do nadomestila za neizrabljen letni

dopust, določene v členu 10(2) *UrlaubsG*, v primeru prenehanja delovnega razmerja zaradi izredne odpovedi s strani delavca brez tehtnega razloga, v nasprotju s členom 7(2) Direktive 2003/88 oziroma členom 31(2) Listine. Sodišče Evropske unije v svojih novejših odločbah sicer poudarja, da člen 7(2) Direktive 2003/88 ne določa nobenega drugega pogoja za nastanek pravice do denarnega nadomestila kot tega, da delovno razmerje preneha in da delavec ni izrabil celotnega letnega dopusta, do katerega je bil upravičen ob prenehanju delovnega razmerja. Prav tako Sodišče Evropske unije poudarja, da razlog prenehanja delovnega razmerja ne vpliva na pravico do denarnega nadomestila. Sodišče Evropske unije se doslej ni soočalo z dejanskim stanjem, pri katerem je delovno razmerje predčasno prenehalo na podlagi neupravičene izredne odpovedi delavca.

- 4 Prenehanje delovnega razmerja s pravico do neizrabljenega dopusta dejansko ni edini pogoj za uveljavljanje nadomestila. Sodišče Evropske unije je zanikalo pravico do nadomestila za obdobje, v katerem je bil delavec pred upokojitvijo na čakanju s pravico do ohranitve izplačila nadomestila plače. V zadevah *Kreuziger* in *MPG* je Sodišče Evropske unije izrecno opozorilo, da iz sodne prakse ne izhaja, 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 nadomestila. Člen 7 Direktive 2003/88 „ne nasprotuje nacionalni zakonodaji ... vključno z izgubo navedene pravice, ..., 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“. To je v skladu s tistimi odločitvami, v katerih je Sodišče Evropske unije – ob opozorilu na nepredvidljivost nastopa bolezensko pogojene delovne nezmožnosti – pritrdilo pravici do nadomestila, če tega zaradi bolezni ni bilo možno izrabiti, vendar jo je zanikalo, če tega ni bilo možno izrabiti zaradi oprostitev delovnih obveznosti.
- 5 V zadevah *Kreuziger* in *MPG* je Sodišče Evropske unije glede tega razvilo podrobnejši sistem. Ta temelji najprej na opredelitvi pravice delavca do plačanega letnega dopusta kot pomembnemu načelu socialnega prava Unije. S pravico do letnega dopusta se zasleduje cilj delavcu omogočiti, da se na eni strani spočije od opravljanja nalog, ki so mu naložene na podlagi pogodbe o zaposlitvi in na drugi strani, da razpolaga s časom za sprostitev in prosti čas. S tem ciljem je nezdržljivo ustvarjanje kakršnihkoli spodbud odpovedati se dopustu, ki je namenjen počitku oziroma delavca spodbuditi k temu, da se temu odpove. Za delavce bi lahko tako spodbudo predstavljala pravica do nadomestila na koncu delovnega razmerja.
- 6 Delodajalec naj bi bil dolžan, konkretno in popolnoma transparentno zagotavljati možnost, da si bo delavec dejansko vzel svoj plačani letni dopust. S tem namenom naj bi delodajalec delavca po merilih, ki jih je razvilo Sodišče Evropske unije – po potrebi formalno – pozval, naj izrabi letni dopust in mu jasno ter pravočasno sporočil, da bo letni dopust sicer propadel. Pri tem nosi delodajalec dokazno breme, da je ravnal z vso potrebno skrbnostjo. Če je delodajalec ravnal z naloženo skrbnostjo, delavec pa vseeno prostovoljno ni izrabil dopusta, člen 7 Direktive 2003/88 ne nasprotuje izgubi denarnega nadomestila za neizrabljeni letni dopust.

- 7 Delodajalec ima možnost ravnati z dolžno skrbnostjo, če je zaključek delovnega razmerja oziroma referenčno obdobje zanj predvidljivo, kot na primer pri upokojitvi (*zadevi King, Maschek*), potek roka (*zadeva MPG*), a tudi pri odpovedi delovnega razmerja – bodisi po delavcu bodisi po delodajalcu – ob upoštevanju (ustrezno dolgega) odpovednega roka. Če delodajalec konca delovnega razmerja ne more predvideti, pa so njegove možnosti, da bi ustrezno vplival na delavca, da svojo pravico do dopusta dejansko uresniči, omejene. Ker bi moral del dopusta v skladu s členom 4(3) *UrlaubsG* trajati najmanj šest delovnih dni, delodajalec nima možnosti učinkovitega vplivanja, če in dokler je neizrabljeni dopust krajši.
- 8 Ravno pri neutemeljeni izredni odpovedi s strani delavca, delodajalec zaključka delovnega razmerja ne more predvideti. Praviloma mu za to ni mogoče očitati kršitve dolžne skrbnosti. V nasprotju s tem pa delavec odgovarja za svoje nezakonito ravnanje; iz tega že na podlagi splošnih pravnih načel ne more črpati pravice. Člen 10(2) *UrlaubsG* je tudi sicer namenjen temu, da delavca odvrne od nezakonitega ravnanja. Vsekakor delodajalcu ni mogoče očitati, da delavca ni (preventivno) poučil o posledicah njegovega nezakonitega ravnanja. Če bi v primeru neutemeljene predčasne izredne odpovedi obstajala pravica do nadomestila za neizrabljeni letni dopust, bi ta lahko delavca spodbudila, da prostovoljno ne bi izrabil dopusta in bi nato neutemeljeno podal izredno odpoved, da delodajalec sploh ne bi imel možnosti, da bi ga pozval k izrabi dopusta in bi s tem svoje zahtevke ob prenehanju delovnega razmerja povečal. To bi nasprotovalo namenu dopusta. Tudi prenehanje delovnega razmerja zaradi smrti delavca delodajalec sicer sploh ne more predvideti. Drugače kot pri neutemeljeni izredni odpovedi pa gre pri tem za nepredvidljiv dogodek, na katerega ne moreta vplivati niti delavec niti delodajalec.
- 9 Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče, Avstrija) mora odločiti o reviziji tožeče stranke proti odločitvi pritožbenega sodišča, s katero je bila potrjena prvostopenjska sodba.

### **Bistvene trditve strank postopka v glavni stvari**

- 10 Tožeča stranka s svojo tožbo zahteva plačilo v višini 322,06 EUR, skupaj z obrestmi, kot nadomestilo za neizrabljeni letni dopust. Sama je navedla, da je delovno razmerje predčasno zaključila z neutemeljeno izredno odpovedjo. V postopku zastopa stališče, da pomeni določilo člena 10(2) *UrlaubsG* – v skladu s katerim delavcu ne pripada nadomestilo (za neizrabljeni letni dopust), če brez utemeljenega razloga predčasno poda izredno odpoved delovnega razmerja („neupravičena izredna odpoved“, „neutemeljena izredna odpoved“) – kršitev člena 31(2) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (Listina) in člena 7 Direktive 2003/88/ES in ga zato ni mogoče uporabiti.
- 11 Tožena stranka je ob sklicevanju na člen 10(2) *UrlaubsG* predlagala zavrnitev tožbe. Določilo po njenem mnenju ni v neskladju s pravom Unije.

## Kratka predstavitev utemeljitve predloga za sprejetje predhodne odločbe

### *Pojasnila glede UrloabsG:*

- 12 Ob prenehanju delovnega razmerja je treba neizrabljeni dopust v skladu s členom 10(1) UrloabsG izplačati v obliki nadomestila za dopust, ki ustreza številu delovnih dni za to obdobje letnega dopusta v razmerju do celotnega obdobja letnega dopusta. V členu 10(2) UrloabsG je določena izjema od tega za primer, da delavec brez utemeljenega razloga predčasno poda izredno odpoved in s tem konča delovno razmerje.
- 13 „Izredna odpoved“ je predčasno prenehanje delovnega razmerja z enostransko izjavo volje delavca, ki jo je treba vročiti (vendar je zaradi enostranskosti ni treba sprejeti). Če je delavec imel tehten razlog za izredno odpoved, gre za upravičeno (utemeljeno) izredno odpoved, v nasprotnem primeru pa za neupravičeno (neutemeljeno) izredno odpoved. Kot tehtni razlog, ki upravičuje izredno odpoved šteje, če delavec z delom ne more nadaljevati brez škode za svoje zdravje ali če delodajalec zakrivi nasilje, kršitve morale ali bistvene kršitve dostojanstva delavca ali njegovih svojcev. Na splošno je tehtni razlog podan takrat, ko za delavca v trenutku podaje izredne odpovedi ohranitev delovnega razmerja ni sprejemljiva niti za čas trajanja odpovednega roka. Delovno razmerje preneha z izredno odpovedjo tudi takrat, ko je bila izredna odpoved neupravičena. Vendar delavec, ki neupravičeno poda izredno odpoved, krši pogodbo v razmerju do delodajalca.
- 14 Le neupravičena izredna odpoved privede v skladu s členom 10(2) UrloabsG do izgube nadomestila za neizrabljeni letni dopust, kot je določen v členu 10(1) UrloabsG.
- 15 Določilo člena 10(2) UrloabsG ima kaznovalni značaj. Njen namen je, da delavca odvrne od neupravičene predčasne odpovedi pogodbe s tem, ko mu, če to vseeno stori, odvzame pravico do nadomestila za neizrabljeni letni dopust. Zgolj odsevni učinek predstavlja dejstvo, da delodajalcu, ki zaradi neupravičene izredne odpovedi s strani delavca izgubi delavca, temu delavcu ni treba izplačati nadomestila za morebitni neizrabljeni (del) dopust(a) za tekoče leto. S tem je delodajalec deležen določene finančne razbremenitve v situaciji, ki je zanj zaradi neupravičene izredne odpovedi večinoma škodljiva, ker je nepredvidljiva in s tem neobvladljiva.

### *Pravni položaj po pravu Unije*

- 16 Pravica vsake delavke in vsakega delavca do plačanega letnega dopusta je v skladu s členom 31 Listine del temeljnih pravic Evropske unije, v členu 7 Direktive 2003/88 pa je konkretizirana. V Direktivi 2003/88 sta pravica do letnega dopusta in pravica do plačila nadomestila za neizrabljeni dopust obravnavani kot dve plati ene same pravice. Zajeta je tudi pravica do denarnega nadomestila za neizrabljeni letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja.



- 17 Sodišče Evropske unije je v zadevi C-341/15, Maschek/Stadt Wien, izrecno opozorilo na to, „da člen 7(2) Direktive 2003/88, kot ga razlaga Sodišče, za nastanek pravice do denarnega nadomestila ne določa nobenega drugega pogoja kot tega, da delovno razmerje preneha in da delavec ni izrabil celotnega plačanega letnega dopusta, do katerega je bil upravičen na dan prenehanja delovnega razmerja“ (točka 27).
- 18 Na podlagi tega je Sodišče Evropske unije sklepalo, „da ima delavec, ki ni mogel izkoristiti vseh pravic do plačanega letnega dopusta pred prenehanjem delovnega razmerja,“ v skladu s členom 7(2) Direktive 2003/88, „pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačan letni dopust“. Nadalje je Sodišče Evropske unije izrecno navedlo, da s tega vidika razlog za prenehanje delovnega razmerja ni pomemben (točka 28), in je na podlagi tega sklepalo, da „okolščina, da delavec sam prekine delovno razmerje, ne vpliva na njegovo pravico, da, odvisno od primera, prejme denarno nadomestilo za plačan letni dopust, ki ga ni mogel izrabiti pred prenehanjem delovnega razmerja.“ (točka 29).
- 19 V skladu s sodbo Sodišča Evropske unije v zadevi C-619/16, Kreuziger/Land Berlin, iz sodne prakse Sodišča „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“ (točka 37). Sodišče Evropske unije je v tej sodbi prišlo do zaključka, „da je treba člen 7 Direktive 2003/88 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, [...], v delu, v katerem ima za posledico to, da delavec, če za uveljavitev pravice do plačanega letnega dopusta ni zaprosil pred prenehanjem delovnega razmerja, samodejno in brez predhodne preveritve, ali mu je delodajalec zlasti s tem, da ga je ustrezno poučil, dejansko omogočil uveljavitev te pravice, izgubi plačani letni dopust, do katerega je bil ob tem prenehanju delovnega razmerja upravičen na podlagi prava Unije, s tem pa tudi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljen plačani letni“ (točka 56).
- 20 V skladu s sodbo Sodišča Evropske unije v zadevi C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, „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, [...], v nasprotju s cilji, ki se uresničujejo s pravico do plačanega letnega dopusta“ (točka 48).
- 21 V sodbi 8 ObA62/18b je Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) ob sklicevanju na več sodb Sodišča Evropske unije (C-619/16, Kreuziger/Land Berlin, točki 41, 42; C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, točka 35; C-350/06 in C-520/06, Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung, točka 43) navedlo, da nacionalna ureditev, ki določa „pogoje“ za uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta, ki je podeljena z Direktivo 2003/88, in ki vsebujejo izgubo te pravice na koncu referenčnega obdobja ali obdobja za prenos, ni izključena in jo

je mogoče šteti kot dopustno, pod pogojem, da je delavec do takrat dejansko imel možnost svojo pravico izvršiti.

- 22 Če nacionalne ureditve ni mogoče razlagati v skladu s členom 7 Direktive 2003/88 in členom 31(2) Listine, nacionalno sodišče, ki je pristojno za spor, ne sme uporabiti nacionalne ureditve in mora poskrbeti za to, da prejme delavec za neizrabljeni letni dopust denarno nadomestilo.

***Utemeljitev vprašanj za predhodno odločanje:***

- 23 Sodišče Evropske unije se doslej še ni opredelilo v zvezi s tem, ali (in če da, pod katerimi pogoji) mora imeti delavec, ki je brez tehtnega razloga predčasno enostransko prekinil delovno razmerje in s tem kršil pogodbo („neupravičena izredna odpoved“), v skladu s pravom Unije pravico do nadomestila za neizrabljeni letni dopust. V skladu z avstrijsko zakonodajo (člen 10(2) *UrlaubsG*) delavec v takem primeru glede neizrabljenega dopusta v tekočem delovnem letu nima pravice do nadomestila za neizrabljeni letni dopust.
- 24 V avstrijski pravni literaturi so glede skladnosti člena 10(2) *UrlaubsG* s pravom Unije med drugim zavzeta naslednja stališča:
- a) Mair zastopa stališče, da člen 10(2) *UrlaubsG* nasprotuje obrazložitvi Sodišča Evropske unije v zadevi *Maschek*. Sodišče Evropske unije namreč nedvoumno poudarja, da je v členu 7(2) Direktive o delovnem času določeno nadomestilo za neizrabljeni dopust odvisno le od tega, da delovno razmerje preneha in delavec *in natura* ni koristil polnega dopusta, ki mu pripada. Način prenehanja delovnega razmerja za utemeljevanje pravice ni pomembno. Ker pa člen 10(2) *UrlaubsG* glede pravice do nadomestila za neizrabljeni letni dopust izhaja iz tega, da določen način prenehanja delovnega razmerja ni dopusten, namreč z neupravičeno predčasno izredno odpovedjo s strani delavca, ta ureditev pomeni kršitev člena 7(2) Direktive o delovnem času.
- b) *Mayr/Erler* opozarjata na sodno prakso Sodišča Evropske unije, v skladu s katero je način prenehanja nepomemben. Iz tega po njunem mnenju nujno izhaja, da pomeni izguba nadomestila za neizrabljeni letni dopust pri neupravičeni izredni odpovedi kršitev člena 7(2) Direktive 2003/88/ES. Prišla sta do zaključka, da pripada nadomestilo za neizrabljeni letni dopust tudi pri neupravičeni izredni odpovedi, saj člena 10(2) *UrlaubsG* ni dopustno uporabiti, zlasti ker ima člen 7 Direktive, ki odraža člen 31(2) Listine, po sodni praksi Sodišča Evropske unije prednost.
- c) Tako stališče je zastopal *Erler* že v predhodni razpravi, z opozorilom, da je treba neskladnost s pravom Unije omejiti na pravico do minimalnega dopusta štirih tednov, kot je določeno v pravu Unije.
- d) *Reissner* meni, da je člen 10(2) *UrlaubsG* iz vidika prava Unije vprašljiv, saj po stališču Sodišča Evropske unije iz člena 7(2) Direktive 2003/88 izhaja, da

delavcu pripada pravica do nadomestila za neizrabljeni dopust ne glede na to, na kakšen način je prenehalo delovno razmerje.

e) Prav tako meni Auer-Mayer, da je člen 10(2) *UrlaubsG* „iz vidika prava Unije problematičen“, ker je Sodišče glede denarnega nadomestila za dopust pri prenehanju delovnega razmerja izrecno navedlo, da je razlog za prenehanje delovnega razmerja nepomemben.

f) V nasprotju s tem Ludvik meni, da člen 7 Direktive 2003/88 ne nasprotuje nacionalni ureditvi, ki določa izgubo pravice do nadomestila, dokler je imel delavec možnost, da uresniči pravico, ki je podeljena z Direktivo. Končno iz člena 7 Direktive 2003/88 po stališču Sodišča ne izhaja, da bi bilo treba to določilo razlagati v smislu, „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“ (tako Sodišče v zadevi C-619/16, *Kreuziger/Land Berlin*, točka 37). Ob primerjavi možnosti odstopanj v posameznih državah članicah je tako mogoče, v določenih mejah na škodo delavca, prilagoditi pravico do (nadomestila za neizrabljeni) dopust(a). V okviru predčasne in neupravičene izredne odpovedi delavca, zaradi takojšnjega učinka prenehanja delovnega razmerja, poraba obstoječega dopusta ni več mogoča. Zato je izguba denarnega nadomestila za neizrabljeni plačani letni dopust dopustna. Določilo člena 10(2) *UrlaubsG* ne pomeni protislovja glede na merila Sodišča Evropske unije. Izguba pravice do nadomestila za neizrabljeni letni dopust v okviru člena 10(2) *UrlaubsG* ima značaj sankcioniranja. Ta pa doseže svoj namen le takrat, ko delavec delovno razmerje predčasno prekine brez tehtnega razloga. Če ne bi prišlo do take izgube pravice do nadomestila, bi bila možna dejanska stanja, v katerih delavec ne bi pričakoval nobenih sankcij. V skladu s sodno prakso Sodišča Evropske unije pa bi bila vsaka razlaga člena 7 Direktive 2003/88, ki bi delavca spodbudila, da namerno ne izrabi plačanega letnega dopusta, da bi si tako povišal svojo plačo ob prenehanju delovnega razmerja, v nasprotju s cilji, ki se uresničujejo s pravico do plačanega letnega dopusta.

### ***Preudarki***

- 25 Sodišče Evropske unije na eni strani poudarja, da člen 7(2) Direktive 2003/88 ne določa nobenih drugih pogojev za nastanek pravice do denarnega nadomestila kot tega, da delovno razmerje preneha in da delavec ni izrabil celotnega plačanega letnega dopusta, do katerega je bil upravičen na dan prenehanja delovnega razmerja (sodba Sodišča v zadevi *Maschek/Stadt Wien*, C-341/15, točka 27). Na drugi strani je razsodilo, da iz njegove sodne prakse ne izhaja, da bi lahko člen 7 Direktive razlagali v smeri, 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 (sodba Sodišča v zadevi *Kreuziger/Land Berlin*, C-619/16, točka 37).



Pri tem pa je Sodišče Evropske unije upoštevalo tudi, ali je delodajalec delavcu na primer s tem, da ga je ustrezno poučil glede izrabe dopusta, to tudi omogočil (sodba Sodišča v zadevi Kreuziger/Land Berlin, C-619/16, točka 56). Nadalje bi bila po mnenju Sodišča Evropske unije vsaka razlaga člena 7 Direktive 2003/88, ki bi delavca spodbudila, da v referenčnem obdobju oziroma v dovoljenem obdobju za prenos namerno ne izrabi plačanega letnega dopusta, da bi si tako povišal svojo plačo ob prenehanju delovnega razmerja, v nasprotju s cilji, ki se uresničujejo s pravico do plačanega letnega dopusta (sodba Sodišča v zadevi Max-Planck- Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, C-684/16, točka 48).

- 26 Za neupravičeno izredno odpoved delavca je značilno, da je za delodajalca nenadna in nepričakovana. Drugače kot v vseh drugih primerih, v katerih preneha delovno razmerje, delavec pri neupravičeni izredni odpovedi sam prepreči možnost izrabe dopusta v naravi. Le pri neupravičeni izredni odpovedi uslužbenca preneha delovno razmerje z uslužbenčevo kršitvijo pogodbe. Pred podajo izredne odpovedi ima delavec le pravico do (plačanega) dopusta v naravi. Če bi s prenehanjem delovnega razmerja zaradi neupravičene izredne odpovedi pridobil pravico do nadomestila za neizrabljeni letni dopust, bi to kršilo splošno pravno načelo, da nihče ne more pridobiti pravice z nezakonitim ravnanjem. Končno pa bi spregledali tudi namen, po katerem ima plačani dopusti primarno funkcijo ohraniti zdravje delavca, če bi delavec lahko z neupravičeno izredno odpovedjo svojo pravico do dopusta na tak način ponudil v odkup. Sodišču Evropske unije postavljeno glavno vprašanje je usmerjeno v to, ali je člen 10(2) UrlaubsG povsem skladen s pravom Unije.
- 27 Če bi Sodišče Evropske unije glavno vprašanje zanikalo, se postavi vprašanje, ali in kako naj delodajalec ob zanj nepredvidljivi neupravičeni izredni odpovedi – v skladu z zahtevami Sodišča Evropske unije – delavcu omogoči izrabo dopusta. Pri tem bi bilo treba upoštevati tudi, da delavec ravno pri neupravičeni izredni odpovedi ni upošteval odpovednega roka, v katerem se izrabi oziroma je še mogoče izrabiti pogosto še neizrabljeni dopust.