

Zadeva C-120/21

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

Datum vložitve:

26. februar 2021

Predložitveno sodišče:

Bundesarbeitsgericht (Nemčija)

Datum predložitvene odločbe:

29. september 2020

Tožena stranka, nasprotna stranka v pritožbenem postopku in revident:

LB

Tožeča stranka, pritožnica in nasprotna stranka v revizijskem postopku:

TO

Predmet v postopku v glavni stvari

Pravica do dopusta – Ugasnitev in zastaranje – Direktiva 2003/88/EG – Dolžnost pozivanja in opozarjanja delodajalca – Načelo učinkovitosti

Predmet in pravna podlaga predloga za sprejetje predhodne odločbe

Razlaga prava Unije, člen 267 PDEU

Vprašanje za predhodno odločanje

Ali 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 nasprotujeta uporabi nacionalne ureditve, kot je ta iz člena 194(1) v povezavi s členom 195 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch, civilni zakonik; v nadaljevanju: BGB), v skladu s katero je za uveljavljanje pravice do plačanega letnega dopusta določen splošni zastaralni rok treh let, ki prične pod pogoji iz člena 199(1) BGB teči konec leta, v katerem je

pravica do letnega dopusta nastala, če delodajalec delavcu ni dejansko omogočil uveljavitve njegove pravice do letnega dopusta s tem, da bi ga k temu ustrezno pozval in ga o tem ustrezno obvestil?

Navedene določbe prava Unije

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), zlasti člen 31(2)

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

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (zakon o minimalnem dopustu delavcev (zvezni zakon o dopustu), v nadaljevanju: BUrlG), zlasti člen 1, člen 3(1), člen 7(3) in (4)

Bürgerliches Gesetzbuch (civilni zakonik; v nadaljevanju: BGB), zlasti člen 194(1), člen 195, člen 199(1) in (4), člen 204(1), točka 1, člen 212(1) točka 1 in člen 214(1)

Kratka predstavitev dejanskega stanja in postopka v glavni stvari

- 1 Tožeča stranka je bila od 1. novembra 1996 do 31. julija 2017 pri toženi stranki zaposlena kot davčna svetovalka in računovodkinja. V koledarskem letu je imela pravico do 24 delovnih dni dopusta za počitek. V dopisu z dne 1. marca 2012 je tožena stranka tožeči stranki potrdila, da ji „pravica do preostanka dopusta v dolžini 76 dni iz koledarskega leta 2011 ter predhodnih let“ dne 31. marca 2012 ne ugasne, ker zaradi velike delovne obremenitve v njeni pisarni ni mogla nastopiti dopusta. Od leta 2012 do 2017 je tožena stranka tožeči stranki odobrila dopust skupno 95 delovnih dni. Svojega zakonskega minimalnega letnega dopusta tožeča stranka ni v celoti uveljavila. Tožena stranka tožeče stranke ni niti pozvala, naj vzame več dopusta, niti je ni obvestila, da bi lahko neuveljavljeni dopust ugasnil s potekom koledarskega leta ali obdobja prenosa. S tožbo, ki jo je vložila 6. februarja 2018, je zahtevala nadomestilo za 101 dni dopusta iz leta 2017 in predhodnih let. Tožena stranka je menila, da je dopust tožeče stranke ugasnil. Svoje dolžnosti obveščanja in pozivanja naj ne bi mogla poznati in izvajati, ker se je sodna praksa Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, Nemčija) spremenila šele po prenehanju delovnega razmerja s sodnimi odločbami z dne 19. februarja 2019. Poleg tega naj ne bi dolžna plačati nadomestila za dopust, ker je pravica do dopusta, za katerega bi lahko tožeča stranka zahtevala nadomestilo, zastarala.

- 2 Arbeitsgericht (delovno sodišče, Nemčija) je toženi stranki (pravnomočno) naložilo plačilo nadomestila za preostali dopust iz leta 2017. V preostalem delu je tožbo zavrnilo. Landesarbeitsgericht (deželno delovno sodišče, Nemčija) je toženi stranki po pritožbi tožeče stranke naložilo plačilo nadomestila v višini 17.376,64 EUR bruto za 76 dni dopusta od leta 2013 do 2016. Štelo je, da ob upoštevanju določb prava Unije dopust tožeče stranke na podlagi člena 7(3) BUrlG ni mogel niti ugasniti niti zastarati na podlagi splošnih civilnopravnih določb o zastaranju iz člena 194 in naslednjih BGB, ker tožena stranka tožeči stranki z izpolnitvijo svoje dolžnosti sodelovanja ni omogočila, da bi vzela dopust. Z revizijo tožena stranka zahteva vzpostavitev prvostopenjske odločbe v delu, v katerem je Arbeitsgericht (delovno sodišče) zavrnilo tožbo.

Kratka predstavitev obrazložitve predloga za sprejetje predhodne odločbe

- 3 Uspeh revizije tožene stranke je – v delu, v katerem je ta uperjena zoper odločitev o naložitvi plačila nadomestila za dopust iz leta 2013 in 2014 – odvisen od tega, ali člen 7 Direktive 2003/88/ES in člen 31(2) Listine dopuščata zastaranje pravice do zakonskega minimalnega dopusta po preteku splošnega zastaralnega roka (člen 195 BGB) treh let, če delodajalec ni izpolnil svoje dolžnosti obveščanja in opozarjanja.
- 4 Po odločbi Sodišča z dne 6. novembra 2018 (C-684/16 [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) v zvezi s členom 7 Direktive 2003/88/ES in členom 31(2) Listine je Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) svojo dotedanjo sodno prakso razvijalo naprej in ugotovilo, da pravica do zakonskega minimalnega dopusta, če se člen 7 BUrlG razlaga v skladu s členom 7 Direktive 2003/88/ES, na koncu koledarskega leta (člen 7(3), prvi stavek, BUrlG) ali dopustnega obdobja prenosa (člen 7(3), drugi stavek in četrti stavek, BUrlG) načeloma ugasne le takrat, kadar je delodajalec delavcu pred tem omogočil, da uveljavi svojo pravico do dopusta, in delavec kljub temu prostovoljno ni vzel dopusta.
- 5 Če se delodajalec sklicuje na časovno omejitev in ugasnitev pravice do dopusta, mora pojasniti in po potrebi dokazati izpolnitev svoje dolžnosti sodelovanja, ker iz tega zanj nastane ugodna pravna posledica.
- 6 V postopku v glavni stvari je treba na podlagi ugovora zastaranja, ki ga je podala tožena stranka, preizkusiti, ali sta zastarali zakonska pravica do dopusta in vzporedna pogodbeno pravica do dodatnega dopusta tožeče stranke, ki zaradi opustitve sodelovanja tožene stranke na podlagi člena 7(3) BUrlG nista mogli ugasniti.
- 7 Splošni zastaralni rok treh let (člen 195 BGB) prične teči konec leta, v katerem je nastala pravica (člen 799(1), točka 1, BGB) in v katerem je upnik izvedel ali bi moral – ne da bi storil hudo malomarnost – izvedeti za okoliščine, ki utemeljujejo pravico, in za dolžnika (člen 199(1), točka 2, BGB).

- 8 Če tožeča stranka zahteva nadomestilo za dopust iz leta 2013 in 2014, bi bila tožba neutemeljena, če – ob upoštevanju člena 7 Direktive 2003/88/ES in člena 31(2) Listine – člen 7 BUrlG ni v nasprotju z zastaranjem pravice do dopusta in če dopušča, da je tudi ob opustitvi sodelovanja delodajalca za pričetek teka zastaralnega roka mogoče upoštevati leto, v katerem je pridobila pravico do letnega dopusta.
- 9 Splošni zastaralni rok treh let (člen 195 BGB) bi ob navedenih pogojih lahko začel teči ob zaključku leta, v katerem nastane pravica do dopusta, in po izteku dobe, v kateri jo je mogoče zahtevati s tožbo (členi 1, 3, 4 BUrlG), to je dne 31. decembra 2013 za pravico do dopusta iz leta 2013 in dne 31. decembra 2014 za tisto iz leta 2014. Zastaralni rok bi lahko za zahtevke iz leta 2013 potekel konec leta 2016, za tiste iz leta 2014 pa konec leta 2017. Ob vložitvi tožbe 6. februarja 2018 bi zastaralni roki že iztekli.
- 10 Vprašanje zastaranja zakonske pravice do dopusta in vzporedne pogodbene pravice do dodatnega dopusta je po nadaljnjem razvoju sodne prakse Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče) bistveno za odločitev, ali delavčeva pravica do dopusta ni ugasnila, ker zaradi opuščene izpolnitve dolžnosti sodelovanja na podlagi člena 7(3) BUrlG ni oziroma – kot v postopku v glavni stvari – ni bila časovno omejena in delodajalec ob sklicevanju na to, da je zakonski zastaralni rok za uveljavljanje pravice do dopusta potekel, zavrača (člen 214(1) BGB) izrabo (člen 7(1) BUrlG) ali – kot v postopku v glavni stvari – plačilo nadomestila za dopust (člen 7(4) BUrlG). V primeru opustitve sodelovanja delodajalca bi bila namreč uveljavitev kumuliranih pravic do dopusta za več let proti volji delodajalca na podlagi nacionalnega prava praviloma le takrat časovno omejena, kadar bi lahko poleg pravil iz člena 7 BUrlG veljale splošne določbe o zastaranju iz člena 194 in naslednjih BGB. Sicer bi dopust, ki se stalno prenaša v naslednja leta, v katerih je pridobljena pravica do dopusta, če delodajalec svojih dolžnosti sodelovanja v aktualnem letu, ko je pridobljena pravica do dopusta, ali pozneje pred prenehanjem delovnega razmerja ne nadoknadi, lahko še naprej obstajal, ne da bi bil delavec zavezan, da ga uveljavi v določenem časovnem okviru, da bi lahko ohranil njegovo uveljavitev. Enako bi veljalo za pravico do nadomestila ob prenehanju delovnega razmerja, ki po merilih iz člena 7(4) BUrlG nastopi namesto njega.
- 11 Zato je treba razjasniti, ali je zakonsko pravilo, ki izhaja iz Bundesurlaubsgesetz, v nasprotju z zastaranjem pravice do dopusta, če delodajalec delavcu dejansko ni z ustreznimi pozivi in obvestili omogočil, da bi uveljavljal svojo pravico do dopusta. To je mogoče le ob upoštevanju zahtev prava Unije, ki veljajo za pravico do dopusta.
- 12 Sodišče – kolikor je razvidno – doslej še ni odločilo, ali in morda pod katerimi pogoji člen 7 Direktive 2003/88/ES ter člen 31(2) Listine dopuščata, da se z zastaralnimi roki, za zadržanje katerih je potrebno aktivno ravnanje delavca, časovno omeji možnost, da se pravica do plačanega letnega dopusta uveljavi proti volji delodajalca.

- 13 Iz sodne prakse Sodišča izhajajo indici za to, da bi ob uporabi določb o zastaranju iz Bürgerliches Gesetzbuch (civilni zakonik) glede pravice do dopusta lahko šlo za kršitev člena 31(2) Listine in člena 7 Direktive 2003/88/ES.
- 14 Sodišče je v svoji odločitvi z dne 6. novembra 2018 (C-684/16 [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) ugotovilo, da člen 7 Direktive 2003/88/ES in člen 31(2) Listine nasprotujeta nacionalni zakonodaji, po kateri delavec, ki v referenčnem obdobju ni zaprosil za uveljavitev svoje pravice do plačanega letnega dopusta, ki ga je pridobil v skladu z navedenimi določbami, samodejno, brez predhodne preveritve, ali mu je delodajalec dejansko omogočil, da to pravico uveljavi, na koncu referenčnega obdobja izgubi dneve dopusta, ki bi mu za to obdobje pripadali (točka 55). Tako v tej kot tudi v nadaljnjih odločbah je tudi poudarilo, da je vsako dejanje ali opustitev delodajalca, ki lahko delavca odvrne o tega, da bi vzel letni dopust, v nasprotju s ciljem pravice do plačanega letnega dopusta (točka 42; sodba z dne 29. novembra 2017 – C-214/16 – [King] točka 39). Nacionalna določba, zakonska ali pogodbeno, ki bi v nasprotju z zahtevami prava Unije določala omejitve prenosa dopusta in prenehanje pravic do plačanega letnega dopusta, ki jih je pridobil delavec, bi odobrila ravnanje, ki bi privedlo do nezakonite obogatitve delodajalca in bi bila v škodo cilju navedene direktive, ki je zagotoviti zdravje delavcev (Sodišče Evropske unije, 29. novembra 2017 – C-214/16 – [King] točka 64).
- 15 Ali je mogoče iz teh ugotovitev Sodišča izpeljati, da člen 7 Direktive 2003/88/ES in člen 31(2) Listine izključujeta, da bi od delavca zaradi preprečitve zastaranja pravice do letnega dopusta zahtevali ustrezno ukrepanje v smislu člena 204(1) BGB, dokler mu delodajalec z izpolnitvijo dolžnosti sodelovanja ne omogoči, da uveljavi pravico do dopusta, po mnenju senata z dosedanjo sodno prakso Sodišča ni pojasnjeno tako, da ne bi ostajali dvomi.
- 16 V sodni praksi Sodišča je glede prekluzivnih in zastaralnih rokov izven področja uporabe člena 31(2) Listine in člena 7 Direktive 2003/88/ES najti indice za to, da zastaranje pravice do dopusta ob upoštevanju vloge določb o zastaranju pri zagotavljanju pravnega miru in pravne varnosti ni izključeno, a tudi za to, da pravo Unije nasprotuje zastaranju pravice, kadar delodajalec ni izpolnil svojih dolžnosti pozivanja in obveščanja.
- 17 Načelo postopkovne avtonomije držav članic bi lahko v skladu s sodno prakso Sodišča kazalo na to, da člen 7 Direktive 2003/88/ES in člen 31(2) Listine ne nasprotujeta možnosti zastaranja pravice do dopusta in pravici do denarnega nadomestila po merilih iz člena 7(4) BUrlG. Potemtakem je izoblikovanje postopkovnih pravil za zaščito pravic, ki jih imajo osebe na podlagi prava Unije, predmet notranjega pravnega reda (glej Sodišče Evropske unije, 19. junija 2014 – od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 in C-541/12 – točka 112; 8. julija 2010 – C-246/09 – [Bulicke] točka 24 in naslednje ter navedena sodna praksa), kadar pravo Unije ne določa postopkovnih pravil. Sprejeta pravila pa ne smejo biti manj ugodna kot tista, ki urejajo podobne notranje položaje (načelo enakovrednosti), in ne smejo dejansko onemogočati ali čezmerno oteževati uveljavljanja pravic, ki jih

priznava pravni red Unije (načelo učinkovitosti) (glej glede zastaralnih rokov Sodišče Evropske unije, 20. decembra 2017 – C-500/16 – [Caterpillar Financial Services], točka 37 in naslednje ter navedena sodna praksa; glede prekluzivnih rokov Sodišče Evropske unije, 19. junija 2014 – od C-501/12 do C-506/12, C-540/12 in C-541/12 – točka 112).

- 18 Načelo enakovrednosti bi bilo varovano s pravili iz člena 194 in naslednjih BGB, saj so načeloma vsi zahtevki po nacionalnem pravu, neodvisno od tega, ali slonijo na nacionalnem pravu ali pravu Unije, in ne glede na to, ali pripadajo delavcu ali delodajalcu, na podlagi člena 195 BGB podvrženi splošnemu zastaralnemu roku treh let.
- 19 Glede načela učinkovitosti je Sodišče odločilo, da je treba vsak primer, v katerem se postavlja vprašanje, ali neka nacionalna postopkovna določba onemogoča ali pretirano otežuje uporabo prava Unije, preizkusiti ob upoštevanju položaja te določbe v celotnem postopku ter poteka postopka in njegovih posebnosti pred različnimi nacionalnimi sodišči. V zvezi s tem je treba po potrebi upoštevati osnovna načela nacionalnega pravnega sistema, kot so načelo varstva pravice do obrambe, načelo pravne varnosti in učinkovit potek postopka (Sodišče Evropske unije, 16. julija 2020 – C-224/19 in C-259/19 – točka 85; 8. julija 2010 – C-246/09 – [Bulicke], točka 35).
- 20 V primerih izven področja uporabe člena 7 Direktive 2003/88/ES in člena 31(2) Listine je Sodišče štelo, da so zastaralni roki treh let (glej Sodišče Evropske unije, 15. aprila 2010 – C-542/08 – [Barth], točka 28; 24. marca 2009 – C-445/06 – [Danske Slagterier], točka 48) oziroma dveh let (Sodišče Evropske unije, 15. decembra 2011 – C-427/10 – [Banca Antoniana Popolare Veneta], točka 25) v skladu z načelom učinkovitosti, če pod pridržkom, da mora predložitveno sodišče opraviti preizkus, niso primerni, da bi uresničevanje pravic, ki jih podeljuje pravo Unije, praktično onemogočali ali čezmerno oteževali (Sodišče Evropske unije, 16. julija 2020 – C-224/19 in C-259/19 – točka 87). Na enak način je Sodišče ocenilo, da določitev razumnih prekluzivnih rokov, kadar ti pomenijo uresničitev temeljnega načela pravne varnosti, načeloma izpolnjuje zahtevo po učinkovitosti (stalna sodna praksa Sodišča, glej Sodišče Evropske unije, 21. decembra 2016 – C-154/15, C-307/15 in C-308/15 – [Gutierrez Naranjo], točka 70; 8. julija 2010 – C-246/09 – [Bulicke], točka 36 in navedena sodna praksa; 10. julija 1997 – C-261/95 – [Palmisani], točka 28 in navedena sodna praksa), če roki ne začnejo teči pred trenutkom, ko delavec izve za dejstva, na katerih temelji njegova pravica (glej Sodišče Evropske unije, 8. julija 2010 – C-246/09 – [Bulicke], točka 41). V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča morebitna ugotovitev Sodišča, da je bilo kršeno pravo Unije, načeloma ne vpliva na začetek teka zastaralnega roka (Sodišče Evropske unije, 14. maja 2020 – C-749/18 – točka 67 in navedena sodna praksa). Načelo učinkovitosti ne preprečuje, da bi v nacionalnem pravu določen zastaralni rok za pravice, ki temeljijo na pravu Unije, začel teči pred dnevom razglasitve sodbe Sodišča, ki razjasni pravni položaj na upoštevnem področju (glej Sodišče Evropske unije, 28. januarja 2015 – C-417/13 – [Starjakob], točka 64 in naslednje ter navedena sodna praksa). Pravo Unije nasprotuje temu, da nasprotna

stranka uveljavlja potek razumnega zastaralnega roka, le kadar njeno ravnanje skupaj z obstojem prekluzivnega roka privedeta do tega, da osebi v celoti odvzame možnost uveljavljanja njenih pravic iz prava Unije pred nacionalnimi sodišči (glej Sodišče Evropske unije, 14. maja 2020 – C-749/18 – točka 68 in navedena sodna praksa).

- 21 Načela, določena v tej sodni praksi Sodišča, kažejo na to, da je uporaba določb o zastaranju glede pravice do zakonskega minimalnega dopusta – kot tudi nadomestne pravice do denarnega nadomestila – v skladu z načelom učinkovitosti.
- 22 Iz sodne prakse Sodišča pa izhajajo tudi indici, da uporaba določb o zastaranju glede pravice do zakonskega minimalnega dopusta oziroma nadomestne pravice do denarnega nadomestila ni v skladu z načelom učinkovitosti, kadar delodajalec ni izpolnil svojih dolžnosti pozivanja in obveščanja.
- 23 Sodišče je odločilo, da lahko uporaba zastaralnega roka čezmerno otežuje uveljavljanje pravic, ki so podeljene s pravom Unije, in posledično pomeni kršitev načela učinkovitosti v povezavi z načelom pravne varnosti, če ta začne teči v trenutku, ko predlagatelj ni vedel za obseg svojih pravic iz prava Unije ali se ga ni zavedal, ker ni razpolagal s potrebnimi informacijami (glej v smislu razlage Direktive Sveta 93/13/EGS z dne 5. aprila 1993 o nedovoljenih pogojih v potrošniških pogodbah, Sodišče Evropske unije, 16. julija 2020 – C-224/19 in C-259/19 – točka 90 in naslednje; 13. septembra 2018 – C-176/17 – [Profi Credit Polska], točka 69). Senat se ob tem sprašuje, ali člen 7 Direktive 2003/88/ES in člen 31(2) Listine določata, da za pričetek splošnega zastaralnega roka (člen 199(1), točka 2, BGB) ni potrebno le poznavanje nastanka in obsega pravice do dopusta, temveč tudi informacije o njenem trajanju in morebitni ugasnitvi, ki jih mora delodajalec posredovati v okviru svojih dolžnosti pozivanja in obveščanja.
- 24 Po mnenju senata – če bo Sodišče na vprašanje za predhodno odločanje odgovorilo pritrdilno – z njegovo dosedanjo sodno prakso prav tako ni razjasnjeno, ali člen 7 Direktive 2003/88/ES ter člen 31(2) Listine določata, da se pravico do dopusta iz spornega leta, v katerem je bila pridobljena pravica do letnega dopusta, ki zaradi opuščene pozivanja in opozarjanja delodajalca ni ugasnila – v sporni zadevi iz leta, v katerem je bila pridobljena pravica do letnega dopusta 2013 in 2014 – glede začetka morebiti veljavnih zastaralnih rokov (člen 199(1), točka 1, BGB), obravnava tako, kot bi šlo za dopust iz naslednjega ali enega od poznejših let, v katerem je bila pridobljena pravica do dopusta, k čemur se nagiba ob razlagi člena 7(3) BUrlG skladni s pravom Unije.

Sodišče je v svoji odločbi z dne 6. novembra 2018 (C-684/16 – [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) navedlo, da se nacionalne zakonodaje o ugasnitvi dopusta ne sme uporabiti, če je ni mogoče razlagati tako, da bi bila v skladu s členom 7 Direktive 2003/88/ES in členom 31(2) Listine. Nacionalno sodišče pa mora – če delodajalec ne more dokazati, da je imel delavec plačani letni dopust, do katerega je bil na podlagi prava Unije upravičen, dejansko

možnost izrabiti – tudi zagotoviti, da se delavcu njegovih pridobljenih pravic do plačanega letnega dopusta ne odvzame (točka 81).

DELOVNI DOKUMENT