



Novejša sodna praksa Sodišča Evropske unije in slovenskega Vrhovnega sodišča glede delovnega časa in letnega dopusta

Primož Rataj*

UDK: 347.99:331.322:061.1EU
347.99:331.31:061.1EU

Povzetek: Prispevek se osredotoča na novejšo pomembnejšo primere, ki sta jih na področju delovnega časa in letnega dopusta v preteklih letih obravnavala Sodišče Evropske unije (2021-2026) ter slovensko Vrhovno sodišče (2025-2026). Natančneje gre za primere, povezane z razmejevanjem med delovnim časom in počitkom, časom prevoza kot delu delovnega časa, merjenjem delovnega časa, ločenosti dnevnega in tedenskega počitka, izravnavanjem ur v referenčnem obdobju, horizontalnem učinku direktive in obdobju za prenos letnega dopusta, (ne) povezanosti dopusta z obdobjem izolacije, načinu prenehanja pogodbe o zaposlitvi in vprašanju možnosti dejanske izrabe letnega dopusta s strani zaposlenega, ter primerov o letnem dopustu, povezanih s protipravnim ravnanjem delodajalca, tako z vidika standarda skrbnosti delodajalca, da delavca postavi v položaj, ko dopust lahko izrabi, (ne)relevantnosti zastaralnega roka, kot tudi glede dopusta v povezavi z nezakonito odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Ključne besede: delovni čas, počitek, letni dopust, protipravnost delodajalca, sodna praksa.

Recent Case Law of the Court of Justice of the European Union and the Supreme Court of Slovenia Concerning Issues of Working Time and Annual Leave

* Primož Rataj, doktor pravnih znanosti, docent na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
primoz.rataj@pf.uni-lj.si
Primož Rataj, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia.

Abstract: *The contribution discusses recent case law of the Court of Justice of the European Union (2021-2026) and the Supreme Court of Slovenia (2025-2026) concerning issues of working time and annual leave. More specifically, it concerns cases dealing with delineation between working time and a period of rest, time of travel as part of working time, measuring working time, separation of daily and weekly periods of rest, offsetting working hours in a reference period, horizontal direct effect of the directive and the CFREU, the transfer period of annual leave, (dis) connection of annual leave to a period of quarantine, (ir)relevancy of the reasons for employment contract termination, to cases of annual leave grounded in employer's non-compliance with their standard of care to put workers in a position to actually make use of their annual leave, whether annual leave compensation claims may be time-barred, as well as to consequences of unlawful dismissal in relation to annual leave.*

Key words: *working time, period of rest, annual leave, employer's non-compliance, case law*

1. UVOD

Pričujoči prispevek temelji na dejstvu, da je za pravnike, predvsem pa za uresničevanje prava v družbenih razmerjih kot takih med posamezniki, pomembna poleg teorije tudi pravna praksa. Temu v prvi vrsti služi sodna praksa najpomembnejših sodišč, ki trasirajo temelje za odločanje na nižjih stopnjah sodnega odločanja, konkretno Vrhovnega sodišča RS, poleg tega pa tudi Sodišča Evropske unije (v nadaljevanju SEU). Delovno pravo v Evropski uniji (EU) je namreč prežeto z direktivami. Odras tega je razviden že v 1. členu slovenskega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1),¹ v katerem je navedena skladnost z in implementacija 17 direktiv,² pri čemer so pomembne še nekatere druge na ločenih področjih.³

¹ Ur. l. RS, št. 21/13 s spremembami do 70/25-ZUTD-1.

² Po mojem vedenju je to na nacionalni ravni zakon, ki implementira največ direktiv EU naenkrat.

³ Npr. zlasti na področju varnosti in zdravja pri delu, poleg tega tudi na področju napotenih delavcev in čezmejnem izvajanju storitev, jamstvu delavcem, katerih delodajalci postanejo insolventni, itn.

Čeprav je (nedavna) praksa slovenskega Vrhovnega sodišča redno (letno) obravnavana na strokovnih dnevnih delovnega prava in socialne varnosti, to ne velja v isti meri za sodno prakso SEU. Ta je bila denimo obravnavana v programu strokovnih dni v letih 2020⁴ in 2021,⁵ delno pa tudi kasneje v ločenih prispevkih revije Delavci in delodajalci.⁶

Minilo je torej nekaj let, zaradi česar je smiselno, da se izpostavi novejše primere, ki v periodiki te revije niso bili obravnavani. Zaradi zelo širokega področja urejanja z direktivami, je nujna samoomejitev na izbrane teme. **Z vidika metodološkega pristopa so v prispevku tako obravnavani predvsem novejši primeri, povezani z delovnim časom in letnim dopustom.** Vir za sprejete odločitve SEU je spletni portal SEU,⁷ za odločitve Vrhovnega sodišča RS pa spletišče sodne prakse.⁸ Med novejšimi primeri prakse Vrhovnega sodišča RS so obravnavane le izbrane zadeve, ki so bile javno dostopne in odločene med junijem 2025 (tj. kasneje kot so bili zadnji strokovni dnevi v Portorožu)⁹ in aprilom 2026.

Obstaja več razlogov za izbiro teh tem. Prvič, področji delovnega časa in letnega dopusta sta (poleg varnosti in zdravja pri delu) urejeni v 31. členu Listine Evropske unije o temeljnih pravicah¹⁰ (v nadaljevanju Listina EU), kjer je v drugem odstavku določeno, da ima vsak delavec pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta. Gre za eno redkejših določb v poglavju o solidarnosti, ki ima manj pogojen zapis. Pri drugih je pogosta dikcija »Unija priznava in spoštuje pravico ... pod pogoji, določenimi s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji.«¹¹ Zaradi tega (tj. odsotnosti pogojenosti) 31. člen Listine EU predstavlja podlago, na katero se je SEU (lahko)

⁴ Senčur Peček, 2020, str. 169-203. Avtorica je obravnavala področje uporabe Listine EU o temeljnih pravicah, njen horizontalni učinek, pojem delavca in obseg delovnopravnega varstva, delovni čas, letni dopust in prenos podjetja.

⁵ Lubinič, 2021, str. 341-360. Avtorica je obravnavala odločitve Vrhovnega sodišča RS na podlagi odgovora na zastavljena predhodna vprašanja SEU. Dve sodbi sta bili s področja delovnega časa, ena pa s področja pravnega prenosa podjetja in instituta spremembe delodajalca. Glej tudi Tičar, 2021 (napoteni delavci, agencijsko delo).

⁶ Glej npr. Kresal Šoltes, 2023, str. 208-214, o izrabi letnega dopusta in obdobju za prenos neizrabljenega letnega dopusta, ter nadomestila za neizrabljeni letni dopust. Poleg tega tudi npr. Debelak, 2024, str. 59-63 (opredelitev pojma delavca v praksi SEU) in str. 94-101 (opredelitev pojma delodajalca v praksi SEU).

⁷ URL: <https://juris.curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=sl> (april 2026).

⁸ URL: <https://www.sodnapraksa.si/> (april 2026).

⁹ Za leto poprej glej Debelak, 2025, str. 349-386.

¹⁰ UL L št. 202, 7. 6. 2016.

¹¹ Glej smiselno člene 27, 28, 30, 34, 35 v poglavju o solidarnosti Listine EU.

sklicevalo in reševalo primere tudi v horizontalnih razmerjih (ki v praksi delovnega prava prevladujejo). Drugi razlog je, da je to omogočilo bogato sodno prakso, ki ji očitno ni konca, saj se primeri s potrebo po razlagi vedno znova pojavljajo. Delno to velja tudi za odločitve Vrhovnega sodišča RS, ki je v preteklem letu odločalo v več zadevah, povezanih z delovnim časom in letnim dopustom.

In tretjič, zavzeta stališča prakse SEU niso nujno enotno teoretično sprejeta, odraz česar je tudi letošnji primer (ang. case) na Hugo Sinzheimer tekmovanju simulacije sodnega postopka za leto 2026, ki se nanaša na evropsko delovno pravo in ki bo potekalo junija v Frankfurtu.¹² Prevladujoči del tožbenih zahtevkov je namreč povezan ravno z vprašanji delovnega časa in letnega dopusta. Spornost nekaterih stališč bo morda očitna tudi pri vtisu bralca, če prebere nadaljevanje prispevka.

2. DELOVNI ČAS

Temi delovnega časa in letnega dopusta sta na ravni EU poleg Listine EU urejeni predvsem v Direktivi 2003/88/ES o določenih vidikih organizacije delovnega časa¹³ (**v nadaljevanju: direktiva**). Cilj direktive je zasledovati delovnopravno varnost in zdravje pri delu¹⁴ z razumnimi omejitvami delovnega časa, čemur služijo različne pravice na dnevni ravni (odmor, dnevni počitek), tedenski ravni (tedenska omejitev (povprečnega) delovnega časa, tedenski počitek) ter tudi (več)mesečni (referenčna obdobja) ali letni ravni (letni dopust), poleg tega pa je pomembna ureditev tudi položaja oseb, ki delajo ponoči. Treba se je zavedati, da je današnje pričakovano obdobje delovne aktivnosti (40 in več let) možno le, če so obremenitve delovnega časa telesno in duševno vzdržne.

¹² Sam sem mentor ekipi štirih študentk Pravne fakultete Univerze v Ljubljani, ki bodo zastopale ekipo iz Slovenije.

¹³ Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. novembra 2003, UL L št. 299 z dne 18. 11. 2003.

¹⁴ Tehniško in zdravstveno varnost in zdravje pri delu zasledujejo druge direktive EU. Riesenhuber, 2021, str. 501, se sklicuje na Rolfa Birka, ki evropsko delovno pravo opisuje v prvi vrsti kot predvsem zakonodajo za industrijsko varnost, saj ta finančno veliko stane, je pa pomembna tudi z zornega kota konkurenčnosti v različnih državah članicah EU. EU zakonodaja glede teh vprašanj je obsežna in natančna ter ne more biti analizirana na tem mestu.

2.1. Novejše odločitve Sodišča Evropske unije o delovnem času

Razmejitve med delovnim časom in počitkom

SEU se je že velikokrat srečalo s predhodnimi vprašanji o razlagi pravil direktive. Ena od praktičnih težav pri delovnem času je dejstvo, da direktiva v 2. členu vsebuje opredelitev delovnega časa, nasprotje delovnega časa pa predstavlja počitek.¹⁵ V praksi slika ni tako črno-bela, saj se pojavlja relativno pogosto sivo vmesno območje raznoraznih oblik pripravljenosti.¹⁶ Glede tega velja izpostaviti dve novejši zadevi SEU, konkretnije zadevi C-373/24, *Ramavić*,¹⁷ in C-214/20, *Dublin City Council*.¹⁸

Primeri predstavljata nadgradnjo pri razumevanju sporne vsebine, ki se je začela s primeri zdravnikov, npr. v zadevah C-303/98, *Simap*¹⁹ in C-151/02, *Jaeger*.²⁰ SEU je tedaj zavzelo stališče, da je pripravljenost oz. dežurstvo v prostorih zdravstvene ustanove (tj. delodajalca) delovni čas, saj delavcu ni omogočeno, da zares počiva, saj v takem primeru ne more oditi iz delovnega okolja, s tem pa mu je omejeno razpolaganje s prostim časom in zasledovanjem lastnih interesov. Drugače pa je v primerih, ko ni zahteve po pripravljenosti na delovnem mestu.²¹

Poleg zdravnikov se pripravljenost tipično pojavlja tudi npr. pri gasilcih. V prelomni zadevi C-518/15, *Matzak*,²² v kateri se je sporni znesek glasil na 1 evro, je SEU zavzelo stališče, da tudi obdobje pripravljenosti (na domu) sodi v delovni čas, če je odzivni čas izredno kratek (tj. 8 minut), saj v takem primeru delavcu to obdobje znatno omejuje druge (prostočasne) aktivnosti, ki bi jih sicer delavec smel izvajati v času počitka.

¹⁵ O razmejevanju med delovnim časom in počitkom v luči razlage prava Evropske unije glej tudi Komac, 2024.

¹⁶ Glej npr. Oražem, Bosnič, 2020. Prišlo je že do poskusov spremembe direktive v tem oziru, vendar niso bili uspešni. Glej podrobneje v Riesenhuber, 2021, str. 527-529.

¹⁷ ECLI:EU:C:2025:843.

¹⁸ ECLI:EU:C:2021:909.

¹⁹ ECLI:EU:C:2000:528.

²⁰ ECLI:EU:C:2003:437.

²¹ Smiselno enako določa slovenski Zakon o zdravniški službi (ZZdrS), Ur. l. RS, št. 72/06 – UPB s spremembami do 12/26, v 42. in 42.a členu.

²² ECLI:EU:C:2018:82.

Zavzeto stališče je vodilo do novih primerov, npr. tudi dveh slovenskih zadev C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, in C-742/19, *B. K. proti RS, Ministrstvu za obrambo*,²³ poleg tega pa nadaljnjih dveh gasilskih zadev. Položaj gasilcev med državami članicami EU je raznoliko urejen in očitno meja ni bila jasna. V zadevi C-580/19, *RJ*,²⁴ je bil odzivni čas 20 minut, pripravljeno gasilsko vozilo pa je lahko uporabljalo privilegij prednosti v prometu. Ob tem je bilo jasno, da so bile intervencije redke. Izhajajoč iz do tedaj odločenih odločitev, je moralo nacionalno sodišče presoditi, **ali se, upošteva vse okoliščine primera, še posebej pa odzivni čas, in kjer je to smiselno, glede na povprečno pogostnost intervencij, izkazuje v zadevnem obdobju objektivna omejitev, ki znatno (ang. *very significantly*) posega v možnost delavca, da prosto razpolaga s časom z namenom posvečanja lastnim interesom.** Če je odgovor da, potem je to delovni čas, če je odgovor ne, gre za čas počitka.

Zadnji »gasilski« primer²⁵ je novejša zadeva C-214/20, *Dublin City Council*, kjer je bil gasilec MG zaposlen za krajši delovni čas, zahtevalo pa se je, da sodeluje v 75 odstotkih intervencij z odzivnim časom 5-10 minut. Posebnost primera je, da je taka oblika pripravljenosti trajala načeloma 7 dni v tednu, 24 ur na dan. SEU je pri razlagi prava sledilo abstraktnemu standardu iz zadeve C-580/19, *RJ*, pri tem pa dodalo v obrazložitvi pomembno točko. Če bi namreč nacionalno sodišče tako obliko pripravljenosti štel kot obdobje počitka, je potrebno opozoriti delodajalca na obveznosti, ki izhajajo iz direktive o varnosti in zdravju pri delu. **Delodajalci namreč ne smejo vzpostaviti obdobja pripravljenosti (npr. 24 ur na dan, 7 dni v tednu), ki bi bila tako dolga ali tako pogosta, da bi pomenila tveganja za varnost in zdravje zaposlenih, ne glede na to, ali so taka obdobja v smislu Direktive 2003/88 (o delovnem času) opredeljena kot obdobja »počitka«.**²⁶ Sporočilo te sodbe poudarja tisto, kar je bilo v prejšnjih sicer zamišljeno, vendar bolj implicitno. Obdobje pripravljenosti kot tako ni pravi počitek, zato je potrebno delovni proces organizirati na način, da bo imel delavec kljub rednemu delovnemu času in raznoraznim oblikam pripravljenosti poleg tega vseeno še neko obdobje pravega počitka.

²³ O analizi obeh glej Lubinič, 2021, str. 351-359.

²⁴ ECLI:EU:C:2021:183.

²⁵ Le leto pozneje se je vendarle pojavil drug, belgijski primer gasilca. V zadevi C-377/21, *RM*, ECLI:EU:C:2022:530, je sicer šlo za vprašanje plačila in pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom.

²⁶ C-214/20, *Dublin City Council*, tč. 47.

V najnovejši zadevi C-373/24, *Ramavić*, odločeni oktobra 2025, ni šlo za nov gasilski primer, temveč hrvaški primer (namestnice) javnega tožilca, ki je morala biti znotraj in izven rednega delovnega časa 40 ur tedensko pripravljena, da izvaja nujne naloge, še posebej v kontekstu predkazenskih postopkov (ang. *pre-trial criminal proceedings*).²⁷ Tožnica je namreč menila, da se s tem nasprotuje pravicam do dnevnega počitka, tedenskega počitka in najdaljše dopustne povprečne tedenske omejitve dela 48 ur, ki izhajajo iz direktive. To so klasični zahtevki v tovrstnih primerih, povezani s plačilom ur pripravljenosti oziroma plačilom nadur, če so razumljene kot sestavni del delovnega časa.

SEU glede same razmejitve ni dodalo nič novega, temveč je sledilo stališčem iz pretekle sodne prakse.²⁸ V skladu s tem je potrebno 2. člen direktive (o obeh pojmi) razlagati na način, da je obdobje pripravljenosti izven rednih delovnih ur s strani javnih tožilcev, ki zahteva obvezno prisotnost na delovnem mestu, ali obdobje pripravljenosti od doma, razumljeno kot »delovni čas«, če so v teh obdobjih za javne tožilce postavljene omejitve, ki objektivno in znatno vplivajo na njihovo zmožnost, da prosto razpolagajo s časom, da zasledujejo njihove lastne interese.

Navedeni primer je zanimiv tudi zaradi dejstva, da je (hrvaški) urad javnih tožilcev sicer avtonomen in neodvisen, vendar pa je bil položaj tožnice podrejen hierarhično nadrejenim tožilcem in Ministrstvu za pravosodje in upravo. SEU je v teh okoliščinah štelo, da je oseba razumljena kot delavec, s čimer se uporablja direktiva, poleg tega pa tudi direktiva o varnosti in zdravju pri delu.²⁹

Čas prevoza kot del delovnega časa

Oktobra 2025 je bila odločena še ena zadeva s področja delovnega časa, namreč zadeva C-110/24, *STAS-IV*.³⁰ Primer se je nanašal na vprašanje upoštevanja časa prevoza kot dela delovnega časa (oseb, ki sicer niso prevozniki) in predstavlja nadaljevanje zadeve C-266/14, *Tyco*.³¹

²⁷ C-373/24, *Ramavić*, tč. 11-12.

²⁸ Prav tam, tč. 51-64.

²⁹ Direktiva Sveta 89/391/EGS z dne 12. junija 1989, UL L št. 183. SEU ni sprejelo skladnosti nacionalne zakonodaje, ki je to izključevala, kot npr. je dopuščeno med drugim za policijo in vojsko. V primeru javnih tožilcev je namreč v normalnih okoliščinah možno načrtovati delovni čas na način, ki je skladen z Direktivo 2003/88/ES. Glej prav tam, tč. 27-50.

³⁰ ECLI:EU:C:2025:768.

³¹ ECLI:EU:C:2015:578.

V zadevi C-266/14, *Tyco*, je SEU štelo, da mora kot del delovnega časa delavcev, ki nimajo fiksnega ali običajnega opravljanja dela, šteti tudi čas vožnje od svojega doma in krajem prve ter zadnje stranke. V konkretnem primeru je šlo za nameščanje in vzdrževanje varnostnih sistemov v hišah strank, torej delo »na terenu«, občasno tudi v več kot 100 kilometrov oddaljenih krajih. SEU je štelo, da delavci v času vožnje k strankam izpolnjujejo svoje obveznosti in aktivnosti, s tem ko sledijo navodilom delodajalca pa so tudi delodajalcu na razpolago. Delavcu, ki nima fiksnega ali običajnega kraja opravljanja dela, kraj opravljanja dela ne more biti reduciran le na fizična območja strank, kjer opravljajo delo, temveč se mora šteti, da je čas poti tudi sestavni del (dela delavca).³² Poleg tega bi nasprotno stališče ob dolgem času poti bilo v nasprotju s cilji zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu, saj bi dejansko lahko prišlo do težav pri zagotavljanju pravice do dnevnega počitka. Pri tem velja dodati, da direktiva kot taka ne ureja plačila za ta del »delovnega časa«, to je namreč stvar nacionalnega prava.³³

V nedavno odločeni zadevi, španski zadevi C-110/24, *STAS-IV*, je šlo pa za primer delavcev, ki so predstavljali osebe v sklopu aktivnosti, povezanih z Natura 2000, in so se dnevno vozili iz »baze« k naravnim območjem, kjer so opravljali delo. Do baze so morali sami prispeti do 8. ure zjutraj, nato pa so bili odpeljani na kraj opravljanja dela, ob 15. uri pa so bili prepeljeni nazaj v bazo. Čeprav je v individualnih pogodbah o zaposlitvi teh delavcev bilo določeno, da čas poti iz baze na kraj opravljanja dela in nazaj ne šteje v delovni čas, je delodajalec pot do kraja opravljanja dela dejansko štel kot delovni čas, ni pa upošteval povratne poti kot del delovnega časa.³⁴

SEU je odločilo, da mora kot delovni čas šteti tako čas poti do kraja opravljanja dela (iz baze) kot tudi čas povratne poti, ki jo delavci kot skupina morajo opraviti v času, ki ga določi delodajalec, in z vozilom, ki pripada delodajalcu, če potujejo iz kraja, ki ga določi delodajalec, do kraja, kjer se v svojem bistvu opravlja delo po pogodbi o zaposlitvi. Tudi v takem primeru je potrebno šteti, da so osebe v situaciji, ko so na razpolago delodajalcu in sledijo navodilom delodajalca.

³² C-266/14, *Tyco*, tč. 34, 36, 43. Po drugi strani to ne pride v poštev za normalne primere, ko osebe običajno potujejo od doma na delo in nazaj, npr. ko je kraj opravljanja dela stabilen v prostorih delodajalca. Več v Riesenhuber, 2021, str. 533.

³³ Prav tam, tč. 45, 48-49.

³⁴ C-110/24, *STAS-VI*, tč. 6-10.

Merjenje delovnega časa

Poleg razmejevanja delovnega časa in počitka, časa prevoza kot dela delovnega časa, je v zadnjih letih bilo izredno aktualno vprašanje merjenja delovnega časa. Primer izrednega pomena v tej zvezi je bila zadeva C-55/18, *CCOO*,³⁵ kjer je šlo za španski primer proti Deutsche Bank. Španska zakonodaja je zahtevala le merjenje oziroma beleženje nadurnega dela, ne pa rednega delovnega časa. Povsem razumno je namreč posledično vprašanje, kako naj beležiš nadure, če pa ne beležiš rednega delovnega časa? Kljub temu, da direktiva nikjer ne postavlja državam članicam izrecne zahteve, da merijo delovni čas, je SEU štel, da je to nujno za dejansko zagotavljanje pravic, ki jih direktiva ureja. **SEU je v odločitvi zavzelo stališče, da so na podlagi pravil direktive in drugega odstavka 31. člena Listine EU države članice dolžne od delodajalcev zahtevati, da vzpostavijo objektivni, zanesljiv in dostopen sistem, ki bo omogočal, da se za vsakega delavca vsak dan meri delovni čas.** Pri tem imajo sicer države članice diskrecijo pri sami zasnovi, zlasti upošteva vrste dejavnosti in velikost podjetij. Pa vendarle, preostale možnosti (npr. pričanje drugih delavcev v dokaznem postopku proti delodajalcu, inšpekcijski nadzor) niso takšne, da bi zadovoljivo dosegle skladnost z direktivo oziroma njen namen in cilje na praktični dejanski ravni.³⁶

Primer je bil odmeven, temu je v Sloveniji sledila tudi sprememba Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV),³⁷ ki je bila predmet kritik ter tudi kasneje še novelirana.³⁸ Zakonske spremembe torej niso nekaj, kar bi zraslo »na zelniku« tedanje Vlade RS, temveč je šlo vsaj v delu zgolj za usklajevanje s sodno prakso SEU (med drugim je to seveda uvedla tudi Španija v letu 2019).

Nedavno, decembra 2024, je bil odločen nov (tudi španski) primer v zadevi C-531/23, *Loredas*.³⁹ Primer se je nanašal na delavko v gospodinjstvu (ang. *domestic worker*), ki je v sodnem postopku uveljavljala ugotovitev nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, poleg tega pa tudi plačilo nadurnega dela in

³⁵ ECLI:EU:C:2019:402.

³⁶ C-55/18, *CCOO*, tč. 48-63.

³⁷ Ur. l. RS, št. 40/06. Prva pomembna novela o evidenci o izrabi delovnega časa ter možnosti ali obveznosti elektronskega vodenja evidenc je bila maja 2023, Ur. l. RS, št. 50/23.

³⁸ Novela ZEPDSV-B, Ur. l. RS, št. 24/2025, je bila sprejeta marca 2025, med drugim je bila odpravljena obveznost evidentiranja izrabe in obsega izrabe odmora med delovnim časom.

³⁹ ECLI:EU:C:2024:1050.

nadomestilo za neizrabljen dopust. Navajala je, da je opravljala delo nekaj mesecev 46 in 79 ur na teden, pri čemer pa delodajalec dnevnega delovnega časa ni meril oziroma beležil. Sporno pravno vprašanje, ki je iz tega pravzaprav izhajalo, je bilo, ali je skladna španska zakonodaja z direktivo, če je za »delodajalce v gospodinjstvu« (ang. *domestic employers*) veljala izjema ter delovnega časa ni bilo potrebno meriti.⁴⁰ SEU je ponovilo nekaj vidikov, ki jih je postavilo v sodbi C-55/18, CCOO, pri tem pa dodalo, da implementacija zahteve po uvedbi merjenja delovnega časa ne more voditi do tega, da bi bile pravice iz Listine EU in direktive brez pomena.⁴¹

Končna odločitev SEU v zadevi *Loredas* je bila jasna. Španska zakonodaja in njena razlaga s strani nacionalnih sodišč in upravnih organov je (bila) v neskladju z 31. členom Listine EU in členi direktive, saj delodajalci v gospodinjstvu ne bi smeli biti izvezeti.⁴² Velja dodati, da je SEU ponovilo stališče, da nacionalna zakonodaja sicer sme upoštevati posebnosti določenih dejavnosti, posebnosti nekaterih delodajalcev (sploh glede na velikost), vendar pod pogojem, da je zaposlenim zagotovljeno učinkovito varstvo za zagotavljanje skladnosti s pravili o (najdaljšem tedenskem) delovnem času. Pri tem posebnosti ureditve ne smejo privedi do situacije, ko bi bil vsebini pravic odvzet pomen (ang. *those derogations do not render the legislation in question devoid of substance*).⁴³ Očitno SEU tega ni štel za izkazanega v zadevnem primeru, obenem je pustilo priprta vrata izjemam, samo pa ni povedalo oziroma prikazalo primera, kdaj bi šlo za tak pogojno dopusten primer. To je lahko tudi vnaprej vprašanje dokazovanja držav članic, če se bodo za izjeme odločile.

Dodatni vidik zanimivosti primera je v tem, da je šlo tudi za vprašanje posredne diskriminacije žensk, saj v gospodinjstvih v Španiji delajo predvsem ženske (95 odstotkov), nekatere tudi krajši delovni čas, nacionalna izjema kot taka pa bi z navidezno nevtralnostjo dejansko posegla predvsem v položaj žensk. Razen nekaj splošnih usmeritev SEU ta vidik ni bil upoštevan v izreku, tudi sicer pa presega materijo tega prispevka.⁴⁴

⁴⁰ C-531/23, *Loredas*, tč. 25.

⁴¹ Prav tam, tč. 27-40, s poudarkom na tč. 35.

⁴² Prav tam, izrek.

⁴³ Prav tam, tč. 50-51.

⁴⁴ Kogar podrobneje zanima, glej prav tam, tč. 23, 52-60.

Dnevni in tedenski počitek

Z vidika pravic do dnevnega in tedenskega počitka je relevantna madžarska zadeva C-477/21, *MAV-START*.⁴⁵ Primer se je nanašal na specifično ureditev v nacionalni zakonodaji in kolektivni pogodbi za voznika vlaka, ki je kasneje vodil do številnih novih nacionalnih individualnih sporov. Poenostavljeno povedano je imel delavec načeloma (lahko) delo vsak dan, tedenski počitek pa je bil daljši od tistega po direktivi (tj. 42 ali 48 ur), ter se je zagotavljal kot povprečje (ko se je za to izkazala potreba). Sporno je bilo, kakšna je povezava med dnevnim počitkom in tedenskim počitkom, npr. ali je sploh potreben dnevni počitek, če pa je tedenski počitek daljši (in bi dnevnega morda že vseval).⁴⁶

SEU je zavzelo stališče, da direktiva predvideva ločeni pravici do dnevnega in tedenskega počitka v različnih členih z različnim ciljem. Namen dnevnega počitka je, da delavcu omogoči, da odide iz delovnega okolja za določeno število ur, ki so zaporedne in sledijo obdobju dela, pri tedenskem počitku pa se omogoča počitek v vsakem sedem-dnevnem obdobju.⁴⁷ **Pri tem je v 5. členu direktive jasno zapisano, da se dnevni počitek zagotavlja poleg tedenskega.**⁴⁸ **Čeprav je bil tedenski počitek določen v daljši dolžini na podlagi kolektivne pogodbe v konkretnem primeru, kar je za delavca ugodneje in se sme določiti, to pri delavcu ne sme povzročiti, da se mu ne zagotavljajo druge pravice po direktivi, konkretneje pravica do dnevnega počitka.**⁴⁹ **V tej povezavi mora najprej biti zagotovljena pravica do dnevnega počitka, šele nato lahko prične teči oziroma se koristi pravica do tedenskega počitka.**⁵⁰

Nočno delo in zdravstvena ocena

Zgolj omembe vredna je morda zadeva C-367/23, *Artemis security*.⁵¹ V slednjem primeru je šlo za prehod delavca iz dela podnevi na delo ponoči, v 9. členu direktive pa je za te primere predvidena obveznost delodajalca, da nočnemu delavcu med drugim zagotovi brezplačno zdravstveno oceno pred prehodom

⁴⁵ ECLI:EU:C:2023:140.

⁴⁶ C-477/21, *MAV-START*, tk. 15-27.

⁴⁷ Prav tam, tč. 38.

⁴⁸ Prav tam, tč. 41.

⁴⁹ Prav tam, tč. 49-50, izrek.

⁵⁰ Prav tam, tč. 56-57, izrek.

⁵¹ ECLI:EU:C:2024:529.

na nočno delo in ob rednih intervalih. V konkretnem primeru delodajalec tega ni storil, delavec pa je tožil na odškodnino zaradi delodajalčeve protipravnosti. Nacionalna zakonodaja je predvidevala, da je delavec zaradi kršitve upravičen do denarne odmene zgoj, če dokaže, da je takšna opustitev privedla do škode, pri čemer je SEU ugotovilo, da direktiva temu ne nasprotuje.⁵²

2.2. Novejše odločitve Vrhovnega sodišča RS o delovnem času

Poleg prakse SEU v zadnjih nekaj letih, se je na področju delovnega časa v preteklem letu od zadnjih strokovnih dni pojavilo več primerov. Izpostaviti je treba, da se ti, sicer z različnimi dejanski stanji, nanašajo pravzaprav na ista materialnopravna vprašanja in so odločitve označene kot pomembnejše. V prispevku se omejujem na materialnopravni vidik presoje.

Prva zadeva v tem oziru je bila odločena septembra 2025 v **sodbi in sklepu VSRS VIII Ips 23/2025**. Primer se je nanašal na delavca, ki je opravljal delo v neenakomerno razporejenem oziroma začasno prerazporejenem delovnem času, ter na izravnavanje ur znotraj enega časovnega obdobja z namenom izravnave na polni delovni čas (v povprečju).⁵³ Ni šlo torej za primer presežkov ur nad polnim delovnim časom ob koncu referenčnega obdobja, ki so se nato kompenzirale v naslednjem referenčnem obdobju, kot je bilo razsojano v nekaterih prejšnjih primerih Vrhovnega sodišča.⁵⁴

Temeljno zagato v konkretnem primeru je predstavljalo dejstvo, da je delodajalec v konkretnem primeru uporabljal različne »kompenzacijske« termine.⁵⁵ Konkretnije je to pomenilo, da je npr. v tednih, ko je bil delavec prost za namen izravnave ur znotraj referenčnega obdobja, tu šlo za »kompenzacijo« ur, ki so bile v spornem primeru na nižjih stopnjah odločanja razumljene kot čas, ki ni počitek. To je vodilo v stališča (delavca in sodišč nižjih stopenj), da je prišlo do neskladnosti z zakonskimi pravili o najdaljšem dopustnem tedenskem delovnem času (tj. 56 ur),

⁵² C-367/23, *Artemis security*, poudarek na tč. 42.

⁵³ Sodba in sklep VSRS VIII Ips 23/2025, podrobneje v tč. 12.

⁵⁴ Npr. sodba VSRS VIII Ips 80/2015 z dne 12. 5. 2015 in kasnejše.

⁵⁵ Npr. »kompenzacijske ure«, »koriščenje kompenzacij«, »odobrene kompenzacije«, »reducirane kompenzacijske ure«, ki niso imele enakega pomena. Glej podrobneje sodba in sklep VSRS VIII Ips 23/2025, tč. 21.

(ne)spoštovanju določb o dnevnem in tedenskem počitku, kar je zaradi obsega kršitev sodišče štelo kot podlaga za nepremoženjsko škodo.

Vrhovno sodišče je dopustilo revizijo glede vprašanja, ali se izravnalne ure delovnega časa znotraj referenčnega obdobja, ko delavec ne dela, štejejo v čas počitka ali v delovni čas.⁵⁶

Vrhovno sodišče je poudarilo, da se v primeru neenakomerno razporejenega ali prerazporejenega delovnega časa število ur dela in počitka spreminja. S tem se spreminja tudi število prostih ur delavca; ko dela več, je prostih ur manj in obratno. V takšnem primeru mora delodajalec paziti, da delavcu kljub temu zagotavlja najmanj minimalni dnevni in tedenski počitek ter da delavec ne preseže maksimalnega števila tedenskih ur.

Glede samih ur izravnave, pa ni pravilno šteti teh ur v kvoto opravljenih delovnih ur, saj bi to pomenilo, da se te ure upoštevajo dvakrat, najprej ko so oddelane, nato še, ko se izravnavajo v obliki odsotnosti. Namen je ravno obraten. Izravnalne ure se štejejo kot ure le za evidenčne namene, zato, da delodajalec in delavec ob evidentiranih presežkih oddelanih ur vesta, za koliko ur in kdaj je bila delavca omogočena izravnava v okviru neenakomerno razporejenega delovnega časa (z namenom doseči povprečno 40 urno tedensko obremenitev). Pomembno je tudi, da gre (v primeru izravnalnih) ur za ure, ko delavec nima delovnih obveznosti do delodajalca in prosto razpolaga s svojim časom.⁵⁷

V širšem pogledu teh primerov tudi ni pravilno enačiti z upravičeno odsotnostjo z dela zaradi izrabe letnega dopusta ali bolniškega staleža, saj se ure takšne odsotnosti štejejo v kvoto delovnih ur in se priznavajo kot ure, za katere delavcu pripada nadomestilo plače, čeprav niso oddelane. V teh primerih ne gre za izravnalne ure, saj se z njimi ne izravnavajo presežek ur, temveč se te ure priznajo enako kot ure, ko delavec dela. V primeru zadevnega delavca tožnika pa je šlo zgolj za izravnavo, ki omogoča doseči povprečno število ur delovnega časa. **Izravnava v obliki zagotavljanja prostih ur (oziroma počitka) torej pomeni, da v tem obdobju delavec ne dela in nima delovnih obveznosti. Te ure so dejansko le obračunske evidenčne ure in jih je zato treba šteti kot čas počitka.**⁵⁸

⁵⁶ Prav tam, tč. 4.

⁵⁷ Prav tam, tč. 27.

⁵⁸ Prav tam, tč. 28.

V konkretnem primeru bi takšna razlaga materialnopravno vplivala na sodbi nižjih sodišč, saj bi pravilno razumevanje lahko pomenilo, da v nekaterih obdobjih ni prišlo do kršitev zakonskih pravil o delovnem času in počitku ali da so bile te manj obsežne, s tem pa to logično vpliva tudi na obseg eventualne nepremoženjske škode. Zato je Vrhovno sodišče razveljavilo sodbi sodišč nižjih stopenj in zadevo vrnilo v novo sojenje na prvo stopnjo.

Smiselno enak primer pri istem delodajalcu je tudi mesec kasneje odločena zadeva v **sklepu VSRS VIII Ips 26/2025**, februarja 2026 pa so bile sprejete materialnopravno smiselno enake odločitve v sklepih **VSRS VIII Ips 35/2025 do 40/2025**.

3. LETNI DOPUST

Če se organizacija delovnega časa nanaša predvsem na dnevne (tj. odmor, dnevni počitek) in tedenske vidike (najdaljše povprečno trajanje delovnega časa, tedenski počitek), so relevantni tudi vidiki daljših časovnih obdobj, vključno z organizacijo na letni ravni. To se zagotavlja z institutom referenčnih (večmesečnih) obdobj, na letni ravni pa tudi z letnim dopustom. Pravica delavcev do plačanega letnega dopusta je urejena v drugem odstavku 31. člena Listine EU,⁵⁹ v 7. členu direktive pa je v prvem odstavku predvideno, da 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. Iz drugega odstavka 7. člena direktive pa izhaja, da minimalnega letnega dopusta ni mogoče nadomestiti z denarnim nadomestilom, razen v primeru prenehanja delovnega razmerja.

⁵⁹ Pravico do plačanega letnega dopusta je po praksi SEU šteti za posebej pomembno načelo socialnega prava EU, od katerega odstopanja niso mogoča in ki ga lahko pristojni nacionalni organi izvajajo samo v mejah, izrecno navedenih v direktivi. Pravica do plačanega letnega dopusta je sestavljena iz dveh delov, in sicer iz pravice do izrabe letnega dopusta in pravice do plačila za čas, ko delavec letni dopust izrablja. Glej sklep VSRS VIII Ips 11/2025, tč. 18.

3.1. Novejše odločitve SEU o letnem dopustu

Horizontalni neposredni učinek in obdobje za prenos

V sodni praksi SEU se praktično skoraj vsi primeri glede dopusta pojavijo v povezavi s plačilom dopusta, ki ni bil izrabljen, pri čemer so sporni zelo različni vidiki. Prva novejša zadeva, ki jo velja izpostaviti, je zadeva C-271/22, *Keolis Agen*,⁶⁰ odločena novembra 2023. V konkretnem primeru je šlo za zasebnega delodajalca, ki je opravljal javno (prevozno) službo in pri katerem je pogodba o zaposlitvi prenehala določenemu obsegu delavcev, ki so pred tem bili odsotni z dela iz zdravstvenih razlogov več kot leto (vendar manj kot 15 mesecev po poteku referenčnega (letnega) obdobja), zaradi česar sta bili sporni največ dve (letni) referenčni obdobji. Delodajalec namreč ni želel plačati nadomestila za neizrabljen dopust ob prenehanju delovnega razmerja zaradi daljše bolniške odsotnosti, ki ni bila povzročena s poklicno boleznijo.⁶¹

V zadevi je šlo predvsem za dve vprašanji razlage prava, natančneje, ali se lahko nadomestilo prizna tudi v primeru konkretnega (zasebnega) delodajalca, poleg tega pa tudi kako tolmačiti nacionalno situacijo, ki ni zakonsko urejala obdobja za prenos, v praksi (francoskih) sodišč pa je bila postavljena omejitev na 15 mesecev (fr. *Conseil d'Etat*) ali celo neomejeno (fr. *Cour de cassation*).⁶²

Glede prvega vprašanja je bilo že mnogokrat zavzeto stališče, da je vselej potrebno nacionalno pravo razlagati v luči, duhu oziroma skladno (lojalno), vendar ne *contra legem*. Če skladna razlaga ni možna, se mora v določenih primerih nacionalno pravo zaradi nadrejenosti (supremacije) prava EU slednjemu umakniti. To je bilo pri direktivah možno v vertikalnih razmerjih (posameznika v razmerju do države oziroma njenih organov, tudi v širšem smislu). V razmerjih med zasebnimi subjekti, kamor sodi velik delež delovnopравnih zadev, pa je učinek direktiv omejen.⁶³

Vendar pa tako možnost horizontalnega učinka omogoča razlaga, kadar določba direktive le konkretizira pravilo iz primarnega prava, ki pa kot tako (lahko) učinkuje v horizontalnih razmerjih.⁶⁴ Glede dometa pravil prava EU o letnem dopustu,

⁶⁰ ECLI:EU:C:2023:834.

⁶¹ C-271/22- *Keolis Agen*, tč. 8-11.

⁶² Prav tam, tč. 14.

⁶³ Več o tem v Senčur Peček, 2020, str. 172-176.

⁶⁴ Glej npr. tudi združeni zadevi C-569/16, *Bauer*, C-570/16, *BroBonn*, tč. 77-87.

je SEU v svojem odgovoru ponovilo že pravzaprav ustaljeno tolmačenje, da 7. člen direktive predstavlja le konkretni odraz drugega odstavka 31. člena Listine EU, na način da določa točno dolžino in nekatere druge pogoje za uveljavitev pravice.⁶⁵ S tem se nanaša tudi na konkretni primer v horizontalnem razmerju, zaradi česar je bilo samo dejstvo, da je bil zasebni delodajalec izvajalec javne (prevozne) službe, kot tako pravzaprav irelevantno.

Glede samega bolniškega staleža, pa je SEU (vnovič) razložilo, da je potrebno v nekaterih primerih, vključno s primerom bolniške odsotnosti, šteti, kot da je delavec ves čas delal, s čimer je pridobil pravico do letnega dopusta, ta pravica pa se lahko v naslednjo leto prenese in tudi lahko posledično uveljavlja denarni zahtevek na plačilo zaradi nemožnosti izrabe.⁶⁶

Glede drugega vprašanja prenosnih obdobj, pa je SEU pojasnilo, da je postavitve pogojev za upravičenost in izrabo pravice do letnega dopusta, stvar zakonodaje držav članic EU, SEU pa ne more samo definirati oziroma določiti dolžine obdobja za prenos. Presodi lahko le, ali je prenosno obdobje v zadevni državi članici tako, da lahko (pretirano) omejuje pravico do plačanega letnega dopusta.⁶⁷ V konkretnem primeru je SEU pojasnilo, da glede na dejansko stanje, direktiva ne nasprotuje nacionalni praksi, ki v odsotnosti ureditve prenosnega obdobja z zakonodajo, priznava delavcem nadomestilo za neizrabljen letni dopust ob prenehanju delovnega razmerja, če se to nanaša le na dve prenosni obdobji in je zahteva postavljena v manj kot 15 mesecih po poteku obdobja, ko je upravičenje nastalo.

Primer in postavitev vprašanj sicer razumem predvsem kot vprašanje SEU, ali bi v odsotnosti izrecne zakonske omejitve direktiva zahtevala več, tj. neomejeno kopičenje pravice do letnega dopusta. SEU v to smer ni šlo, ker primer tega ni odražal, ravno tako je bila opravljena razprava o dopustnosti odločanja SEU o temu.⁶⁸ Je pa SEU kljub temu podalo usmeritev, in sicer, da je cilj letnega dopusta dvojen, natančneje kot obdobja počitka na eni strani, ter sprostitve in prostega časa na drugi strani. S kopičenjem letnega dopusta skozi več referenčnih obdobj se ohranja možnost drugega pomena, izgublja pa se povezava s prvim. Oba namena se tako lahko zasledujeta le neko časovno omejeno obdobje, pri čemer

⁶⁵ C-271/22, *Keolis Agen*, tč. 17-24.

⁶⁶ Prav tam, tč. 16-17.

⁶⁷ Prav tam, tč. 29-32.

⁶⁸ Prav tam, tč. 34-41.

je pomembno, da je obdobje za prenos daljše (ang. *substantially longer*) kot obdobje, za katerega je bila pravica priznana (npr. 15 mesecev za koledarsko leto letnega dopusta).⁶⁹ S časovno omejitvijo se tudi delodajalca varuje pred tveganjem ekscesno dolgih obdobji odsotnosti.

Primer služi utrditvi predhodne prakse SEU glede tega vprašanja, potrditvi slovenske sodne prakse⁷⁰ in časovno dejansko povsem sovпада z nedavno zakonsko spremembo ZDR-1,⁷¹ kjer se je za izjemne primere uvedlo daljše dopustno prenosno obdobje 15 mesecev, vse do konca marca še za morebitno predpreteklo leto.

Izolacija in letni dopust

V sodni praksi SEU je do sedaj že v več primerih šlo za primere bolniških odsotnosti. V tovrstnih primerih je bilo jasno stališče, da čas bolniške odsotnosti ne pomeni oziroma se ne všteva v čas dopusta, kljub temu, da tedaj delavec ne dela.⁷² Podobno določbo ima tudi slovenski ZDR-1, kjer je v tretjem odstavku 160. člena predvideno, da se prazniki in dela prosti dnevi, odsotnost zaradi bolezni ali poškodbe ter drugi primeri opravičene odsotnosti z dela ne vštevajo v dneve letnega dopusta. Decembra 2023 je SEU odločalo v podobni, vendar drugačni zadevi C-206/22, *TF*.⁷³

V primeru je delavec nameraval izrabiti dopust v dolžini enega tedna, vendar pa mu je bila tik pred zdajci odrejena izolacija (tj. karantena) zaradi izpostavljenosti virusu SARS Cov-2. Nacionalna zakonodaja je predvidevala prenos dni dopusta le za primere nezmožnosti za delo iz razloga bolezni, ne pa tudi v drugih primerih (tj. karanteni). Vprašanje je bilo, ali v takem primeru to izhaja iz prava EU.⁷⁴

SEU je pojasnilo, da obstaja razlika med letnim dopustom, ki je namenjen počitku, sprostitvi in prostemu času, ter boleznijo in času opravičene odsotnosti, katere namen je, da si delavec opomore, okreva, pri čemer je bolezen nepredvidljiva,

⁶⁹ Prav tam, poudarek na tč. 46-52.

⁷⁰ Glej denimo sodbo VSRS VIII Ips 83/2019 z dne 14. januarja 2020 (časovna omejitev), ter sodbo in sklep VIII Ips 23/2022 z dne 25. oktobra 2022 (prenosno obdobje 15 mesecev).

⁷¹ Ur. l. RS, št. 114/2023, novela ZDR-1D novembra 2023, glej 23. člen novele.

⁷² Glej npr. C-78/11, *ANGED*, ECLI:EU:C:2012:372; C-178/15, *Sobczyszyn*. ECLI:EU:C:2016:502.

⁷³ ECLI:EU:C:2023:984.

⁷⁴ C-206/22, *TF*, tč. 7-12, 21, 25.

izven delavčevega nadzora ter ga izpostavi fizičnim in psihičnim naporom.⁷⁵ Pri izolaciji gre pa za nekaj, kar ni enako dopustu, hkrati pa ni enako bolezni. Gre torej za neko vmesno kategorijo, kjer je SEU moralo odločiti, kam jo umestiti.

Upošteva, da v času zgolj izolacije ni prišlo do nastanka bolezni, ni bilo potrebe po boju z njo in okrevanju, tako obdobje kot tako ne preprečuje nujno, da se delavec odpočije, sprosti in preživi prosti čas. To seveda velja, če delodajalec v tem času dejansko delavcu omogoči, da ne dela in je torej brez prekinitev prost delovnih obveznosti. V takem primeru delodajalcu ne bi bilo potrebno nadomeščati dopusta zaradi nepredvidene karantene.⁷⁶ Direktiva in Listina EU torej nista nasprotovali nacionalni ureditvi.⁷⁷

Način prenehanja pogodbe o zaposlitvi in vprašanje možnosti dejanske izrabe letnega dopusta s strani zaposlenega

Januarja 2024, torej le mesec oziroma dva meseca po sprejemu odločitev v zadevah C-271/22, *Keolis Agen*, in C-206/22, *TF*, je SEU odločilo v zadevi C-218/22, *BU*.⁷⁸

Gre za pomemben primer, ki je sestavljen iz več ločenih koščkov predhodne sodne prakse v enem. Konkretnije je šlo za primer posameznika, ki je bil vrsto let zaposlen v eni od italijanskih občin, nato pa je konec leta 2016 odstopil z mesta z namenom predčasne upokojitve. Od 2013 do 2016 mu je ob prenehanju pogodbenega razmerja ostalo še 79 dni neizrabljenega letnega dopusta, ki ga je želel dobiti plačanega. V italijanski zadevi je bilo pomembno, da delodajalec ni preprečeval izrabe dopusta, vendar delavec zanj ni zaprosil. Italijansko Ustavno sodišče je v svoji praksi zavzelo stališče, da javnim uslužbencem ni mogoče priznati nadomestila za neizrabljen letni dopust v primeru njihovega odstopa (ki ga lahko načrtujejo in je v njihovi domeni), s čimer se cilja po eni strani na to, da ga ti dejansko izrabijo (kar je njegov namen), hkrati pa da se varuje javne izdatke in ne prihaja do nenadzorovanega finančnega nadomeščanja letnega dopusta.⁷⁹

⁷⁵ Prav tam, tč. 31-34.

⁷⁶ Prav tam, tč. 38-45.

⁷⁷ V kontekstu razmejevanja velja morda zgolj izpostaviti še nekoliko starejšo zadevo C-12/1, *Dicu*. V tistem primeru je SEU štelo, da obdobja materinskega dopusta štejejo kot obdobja dela, iz katerih lahko nastane pravica do letnega dopusta, to pa ne velja (razen, če nacionalna zakonodaja to predvideva), tudi za starševski dopust.

⁷⁸ ECLI:EU:C:2024:51.

⁷⁹ C-218/22, *BU*, tč. 8-15.

V takih okoliščinah sta bili postavljeni dve vprašanji, natančneje (1) ali direktiva nasprotuje nacionalnemu pravu in praksi, ki iz navedenih razlogov onemogoča nadomestilo namesto neizrabljenega letnega dopusta v primeru odstopa javnega uslužbenca, in (2) če je odgovor na to pozitiven, ali mora zaposleni za upravičenost do nadomestila izkazati, da v času delovnega razmerja dopusta ni mogel koristiti.⁸⁰

Glede prvega vprašanja je bilo že v več primerih SEU odločeno, da razlog za prenehanje delovnega razmerja ni pomemben, saj direktiva glede tega nima dodatnih pogojev. Tako je npr. SEU priznalo nadomestilo namesto neizrabljenega letnega dopusta npr. v primeru upokojitve v zadevi C-341/15, *Maschek*,⁸¹ celo v primeru smrti v združenih zadevah C-569/16, *Bauer*, in C-570/16, *Broßonn*,⁸² kasneje tudi v primeru odpovedi delavca v zadevi C-233/20, *job-medium*.⁸³ Skladno s temi primeri je SEU vnovič poudarilo, da razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja ni pomemben.⁸⁴

Drugo vprašanje po vrsti, in povsem drugo vprašanje po vsebini, pa je, ali je zaposleni upravičen do nadomestila za neizrabljen dopust, če ga ni mogel koristiti. Tukaj je na mestu povsem načelen pomislek. Povsem razumljivo je, da nadomestilo posamezniku pripada, če mu delodajalec tega (namerno) ne omogoči (v takem primeru je to odškodninski temelj). Če po drugi strani nobena od strank, tako delavec in delodajalec nista »kriva« da do neizrabe ni prišlo, je SEU delavcu nadomestilo v primeru prenehanja delovnega razmerja priznalo.⁸⁵ Tukaj so klasični primeri prenehanja pogodb o zaposlitvi, ki nastopijo po nekem obdobju predhodnega bolniškega staleža (delodajalec ni niti imel možnosti ponuditi izrabo dopusta, delavca je bolezen doletela nepričakovano, zahrbtno, in dopusta ni mogel koristiti).

⁸⁰ Prav tam, tč. 16.

⁸¹ ECLI:EU:C:2016:576.

⁸² ECLI:EU:C:2018:871. V primeru smrti namreč delavec dopusta nikoli več ne more izrabiti, niti mu denarna odmena tega ne more nadomestiti. SEU je kljub temu z izvajanjem pravice do plačanega letnega dopusta vdovam umrlih mož priznalo podedljivo denarno terjatev zaradi neizrabljenega dopusta svojih mož, celo v horizontalnem razmerju. Sodba ima tudi sicer še nekaj drugih zanimivih teoretično-pedagoških vidikov.

⁸³ ECLI:EU:C:2021:960. Več o tej glej Kresal Šoltes, str. 213-214.

⁸⁴ C-218/22, *BU*, tč. 32.

⁸⁵ Npr. združeni zadevi C-350/06, *Schultz-Hoff*, C-520/06, *Stringer in drugi*, ECLI:EU:C:2009:18. Glej tudi C-684/16, *Max-Planck*, ECLI:EU:C:2018:874, tč. 24 in navedena sodna praksa.

O nadomestilu namesto neizrabljenega letnega dopusta v primeru prenehanja delovnega razmerja se sicer delavec in delodajalec lahko dogovorita,⁸⁶ ampak po sodni praksi SEU je delavec lahko nadomestilo tudi iztožil, če objektivno dopusta ni mogel izrabiti in ni mogel predvideti vzroka (kar je smiselno seveda pri bolezni).⁸⁷ Vprašanje v konkretnem primeru pa je, ker tu ni šlo za bolezen, ali v primeru »krivde« zaposlenega, ki ne zaprosi za izrabo letnega dopusta in ga morda celo kopiči, to predstavlja okoliščino, da se delodajalca razbremeni obveznosti plačila nadomestila in delavcu dopust »propade«.

V konkretni zadevi C-218/22, *BU*, je SEU prepoznalo delno smiselnost ciljev italijanskega prava, hkrati pa dodalo, da se s tem postavlja dodatno omejitev pravici iz Listine EU, ki mora biti v skladu z »načelom sorazmernosti« v 52. členu listine, tj. omejitev je določena z zakonom, spoštuje se vsebina pravice in je v smislu sorazmernosti nujno in dejansko dosežen cilj splošnih interesov EU.⁸⁸ V tem kontekstu (z nekaj dodatne obrazložitve), je SEU štel, da v primeru, ko delavec namerno in s polnim zavedanjem o posledicah, ko mu je bila dana možnost izrabe letnega dopusta, ter tega ne izrabi, pravo EU dopušča izgubo pravice oziroma nadomestila v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi, kjer se od delodajalca ne pričakuje, da bo delavca prisilil k izrabi.⁸⁹

V takem primeru se za doseg polnega učinka 7. člena direktive od delodajalca zahteva, da konkretno in pregledno poskrbi, 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, da si lahko ta še vedno zagotovi počitek in sprostitev, ki mu je namenjena – pouči, da bo dopust, če ga ne izrabi, na koncu referenčnega obdobja ali dovoljenega obdobja za prenos izgubljen ali ga ne bo mogoče več nadomestiti z denarnim nadomestilom (tj. dopust »propade« oziroma bi bil delodajalec razbremenjen odgovornosti). Dokazno breme glede tega je na delodajalcu.⁹⁰

Če delodajalec tega ne izkaže, potem mora delavcu plačati denarno odmeno za neizrabljen letni dopust ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi. SEU je torej drugo vprašanje v primeru tolmačilo ne kot obveznost delavca izkazati, da dopusta ni

⁸⁶ To je teoretična možnost, ki je npr. izrecno v 164. členu ZDR-1.

⁸⁷ Glej npr. že nekoliko starejši sklep VSRS VIII lps 191/2010 z dne 22. novembra 2011, kjer se je VSRS sklicevalo na združeni zadevi C-350/06, *Schultz-Hoff*, C-520/06, *Stringer in drugi*.

⁸⁸ C-218/22, *BU*, tč. 42.

⁸⁹ Prav tam, tč. 44-48, s poudarkom na tč. 48.

⁹⁰ Prav tam, tč. 49.

mogel izrabiti, temveč kot obveznost delodajalca, da letni dopust delavec je (z) mogel koristiti, pa ga kljub zavedanju ni.⁹¹

Standard skrbnosti delodajalca glede izrabe letnega dopusta, protipravnost in odškodninski temelj

Prej omenjena zadeva C-218/22, *BU*, predstavlja nadaljevanje zahtevnega krmarjenja med primeri SEU in je le košček v mozaiku praktičnih težav, s katerimi se nacionalna sodišča soočajo pri reševanju primerov glede letnega dopusta in denarne odmene. Izvirni greh za to do neke mere predstavljata dve odločitvi SEU v zadevah C-619/16, *Kreuziger*,⁹² in C-684/16, *Max-Planck*,⁹³ ki sta bili odločeni na isti dan novembra 2018. Odločitvi nista novi, niti nista »novejši«, sta pa podlaga za razumevanje in med drugim temelj za odločanje v nekaj kasnejših primerih SEU ter slovenskega Vrhovnega sodišča RS.

Poenostavljeno povedano je v obeh primerih šlo za nemški primer pogodbenega razmerja za določen čas (pripravištvu in zaposlitev), kjer delavca nista zaprosila za izrabo dopusta, čeprav iz okoliščin primera ni izhajalo, da tega ne bi mogla koristiti. V skladu z nacionalno zakonodajo v takem primeru do dopusta nista bila upravičena, vprašanje pa je bilo, ali direktiva temu nasprotuje. V obeh zadevah je SEU moralo tolmačiti pravo EU in zavzeti teoretično stališče.

Dejstvo je, da je cilj pravice do plačanega letnega dopusta gotovo v prvi vrsti njegova izraba. SEU si je vselej prizadevalo za doseg dejanskega cilja dopusta, tj. izrabe, kakorkoli bo do tega vodila razlaga. To je možno doseči tudi preko obveznosti delodajalcev, da v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi morajo plačati denarno odmeno za neizrabljen dopust, saj jim to po prenehanju zaposlitve omogoči čas počitka, sprostitev in prostega časa, ki ga niso bili deležni v obdobju zaposlitve pred tem.

Vsaj pri teoretičnem razmisleku, bi bili (v času presoje obeh zadev), kjer delavci za dopust niso zaprosali, teoretični možnosti dve. Prva bi bila, da delavcu v takem primeru dopust »propade« in do nadomestila ni upravičen. V takem primeru se pravica ne bi udeležila in vso korist od tega bi imel delodajalec kot močnejša stranka. Alternativna možnost je bila, da se za razbremenitev delodajalca, ki

⁹¹ Prav tam, tč. 50 in izrek.

⁹² ECLI:EU:C:2018:872.

⁹³ ECLI:EU:C:2018:874.

je močnejša stranka, ki ve koliko dopusta je odmeril vsakemu delavcu, ki tudi spremlja, koliko so ga delavci porabili, sprejme razlaga, da ima delodajalec pozitivne obveznosti oziroma dolžnost skrbnega ravnanja, da bo do izrabe prišlo. Pretirano je sicer, da bi od delodajalca zahtevali, da delavcu dopust odredi enostransko, je pa verjetno res, da je morda bolje uravnotežen položaj strank ali pa se predvideva, da se bo pravica do letnega dopusta pogosteje udejanila, če od delodajalca pričakujemo, da delavca vsaj neko obdobje pred iztekom obdobja za koriščenje letnega dopusta obvesti o temu, da dopust še ima ter ga naj porabi, sicer mu pa zares propadel.

SEU se je v obeh zadevah odločilo za drugo nakazano teoretično možnost. Presodilo je, da – če nacionalnega prava ni mogoče skladno razlagati – direktiva v povezavi z Listino EU prevlada nad omejujočo (nemško) nacionalno zakonodajo, če delodajalec ne dokaže, da je delavca (glede na vzpostavljen standard skrbnega ravnanja) opozoril in spodbudil, da dopust izrabi. Glede na dejansko stanje, je vsaj v zadevi C-684/16, *Max-Planck*, delodajalec delavca dejansko pozval k izrabi dopusta dobra dva meseca pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.⁹⁴

Primeri sta sprožila enormno težav v praksi. Prva težava je ta, da ni bilo nobene časovne omejitve učinkovanja sodb, temveč je treba šteti, da je šlo za razlago prava, ki je že vseskozi obstajalo. Hkrati je SEU s tem vzpostavilo obveznost, ki jo delodajalci niso poznali in ni bila nikjer določena oziroma zapisana, (tedaj) ne v nemški in tudi (še danes, leta 2026) ne v npr. slovenski zakonodaji. Obenem so delodajalci (bili) v stanju protipravnosti in odškodninsko odgovorni, potencialno za vsa leta neizrabljenih dni dopusta za nazaj, če tega niso počeli oziroma ne počnejo.

V praksi se pojavljajo predvsem primeri, ko delodajalci niso ravnali klasično protipravno oziroma odškodninsko, kjer bi izrabo dopusta onemogočali, temveč zgolj niso bili izrazito prizadevni pri spodbujanju. Sodišče je dokazno breme

⁹⁴ C-684/16, *Max-Planck*, tč. 11. Kljub temu je zadevni delavec uveljavljal denarno odmeno za neizrabljen dopust ne le za zadnje, temveč tudi predzadnje leto zaposlitve, nemška zakonodaja pa je bila strožja glede prenašanja dopusta v naslednje leto kot slovenska. Zaradi tega je vprašljivo, ali bi se v kontekstu nacionalne zakonodaje štela obveznost skrbnega ravnanja izpolnjena v celoti ali le delno, tudi zaradi drugačnih materialnopravnih pravil v Sloveniji pa ni enostavno to posploševati na slovenske primere, še toliko bolj v primeru pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas, česar v omenjenih zadevah ni bilo in kjer je predvidljivost koriščenja manj jasna. Na to sicer opozori tudi VSRS v sklepu VIII Ips 12/2025, op. 6.

naložilo delodajalcu. Lep prikaz tega je prej omenjena zadeva C-218/22, *BU*, podobno tolmačenje je SEU zavzelo tudi v združenih zadevah C-518/20, *Fraport*, C-727/20, *St. Vincenz-Krankenhaus*.⁹⁵

Protipravnost ravnanja in relevantnost zastaralnega roka

Dejstvo je, da je SEU dopustilo časovne omejitve prenosnih obdobj in odsotnost kopičenja letnega dopusta, ko je šlo za primere, kjer delodajalci niso ravnali protipravno ter niso bili odškodninsko odgovorni. Vprašanje pa je, ali obstajajo časovne omejitve odgovornosti delodajalca, če je ravnal protipravno in ni delavca postavil v položaj, ko bi dopust izrabil. To vprašanje se je postavilo v zadevi C-120/21, *LB*.⁹⁶

V zadevi je šlo za primer delavca, ki je – tudi na podlagi odločitev v zadevah C-619/16, *Kreuziger*, in C-684/16, *Max-Planck*, – uveljavljal denarno odmeno (tj. odškodnino) za neizrabljen letni dopust za leta od 2013 do 2017, pri čemer je nemški zastaralni rok (bil) 3 leta, odkar je minilo obdobje, za katerega je bila pravica pridobljena. Nacionalno sodišče je namreč zanimalo, ali je relevanten nemški zastaralni rok, če delodajalec delavca ni postavil v položaj, da koristi pravico do letnega dopusta, ker ga ni informiral in povabil k izrabi. V takih okoliščinah bi namreč po stališču nacionalnega sodišča ob omejitvi z zastaralnim rokom delodajalec (lahko) bil obogaten na podlagi svojega protipravnega ravnanja.⁹⁷

SEU je izpostavilo pomen direktive in Listine EU ter pojasnilo, da direktiva kot taka ne naslavlja zastaralnih rokov, vendar pa je takšna časovna omejitev omejitev pravici iz Listine EU, zaradi česar se presoja njena sorazmernost.⁹⁸ SEU je štelo, da takšna omejitev, ne glede na zatrjevanje potrebe po pravni varnosti, ni sorazmerna (tj. gre predaleč), če imamo pred očmi primer delavca, ki ga delodajalec ni postavil v položaj, da bi lahko koristil pravico do letnega dopusta. Pri tem sta bila ključna vidika dva, namreč, da je po eni strani delavec šibkejša stranka, kjer bi delodajalec s svojim protipravnim ravnanjem bil obogaten (tj.

⁹⁵ ECLI:EU:C:2022:707. Podrobneje zadev ne analiziram, ker jih omenja že Kresal Šoltes, str. 210.

⁹⁶ ECLI:EU:C:2022:718. Primer je sicer bil omenjen v članku Kresal Šoltes, 2023, str. 210-211, vendar menim, da terja nekoliko podrobnejši prikaz.

⁹⁷ C-120/21, *LB*, tč. 12-21.

⁹⁸ Prav tam, tč. 23-36.

imel finančno korist).⁹⁹ Po drugi strani pa je po branju primera SEU izpostavilo, da je glede na nacionalno pravno stanje, zastaralni rok (oz. ugovor zastaranja) težava, ki je ni izpostavilo sodišče po uradni dolžnosti, temveč je šlo za ugovor delodajalca.¹⁰⁰ To je pomembno, ker je ugovor zastaranja tudi v Sloveniji smiselno enako postopkovno urejen, kot je to SEU dojemalo za nemški primer.

Glede na to, da je SEU štel, da je postavljena nacionalna omejitev nesorazmerna, je zavzelo stališče, da pravila prava EU prevladajo nad nacionalno omejitvijo terjatev z zastaralnim rokom, če delodajalec delavca dejansko ni postavil v položaj, da bi izrabil pravico do letnega dopusta.¹⁰¹

Zadeva *LB* je teoretično izrazito nenavadna, če smem uporabiti ta izraz. Dejstvo je, da je SEU široko razlagalo pravico do plačanega letnega dopusta po direktivi in Listini EU, dopušča(lo) pa omejitve pod zelo strogimi pogoji. Obenem je tudi dejstvo, da primer sloni na protipravnosti ravnanja in odškodninskem temelju. Pa vendarle, če se pogleda klasične denarne zahtevke v delovnem pravu, kot je npr. uveljavljanje razlike do premalo izplačane plače, plačilo neizplačanih plač, plačilo neizplačanih nadur, plačilo neizplačanega ali premalo izplačanega regresa, praktično skoraj vsi denarni zahtevki zoper delodajalca, če so utemeljeni, temeljijo na protipravnosti ravnanja delodajalca.

V vseh teh primerih je (bilo) v nacionalnem kontekstu povsem nesporno, da je časovna omejitev denarnim terjatvam zastaralni rok, če je ta v postopku uveljavljan (tj. ugovarjan), v Sloveniji pa je ta še celo daljši, ne le tri leta, temveč pet let.¹⁰² Tudi v takih primerih bi prepozen zahtevek delavca pomenil »obogatitev« delodajalca na podlagi njegovega protipravnega ravnanja. Ni povsem jasno oziroma razumljivo, v čem naj bi se zahtevek na odškodnino za neizrabljen letni dopust razlikoval od omenjenih denarnih terjatev, razen tega, da je v Listini EU kot viru primarnega prava EU določena pravica do »plačanega« letnega dopusta. Presoja, ali je to zadostna razlikovalna okoliščina za drugačno pravno obravnavo, prepuščam bralcem.

To omenjam namreč zato, ker v primeru kombinacije dveh okoliščin, natančneje (1) da delodajalec ni posebej izrecno in pravočasno pozival delavcev k izrabi letnega dopusta, in (2) da zastaralni rok ni relevanten, to vodi v potencialne odškodninske

⁹⁹ Prav tam, tč. 43-45, 52-55.

¹⁰⁰ Prav tam, tč. 46-51.

¹⁰¹ Prav tam, tč. 56-57, izrek.

¹⁰² Glej 202. člen ZDR-1.

zahtevke zoper delodajalce za vse neizrabljene dni letnega dopusta v preteklosti, pri čemer delodajalci svoje obveznosti, ki jo je ustoličila sodna praksa, niti niso poznali. Špekuliram, da je to povsem možna situacija pri marsikaterem delavcu v Sloveniji.¹⁰³

Kot pravniku, ki se ukvarja z delovnim pravom, se mi sicer zdi bizarno, da bi bili npr. priznani odškodninski zahtevki za neizrabljen letni dopust izpred desetletja ali dlje v primerih, ko delodajalci izrabi letnega dopusta sploh niso (nikdar) nasprotovali, vendar bi ob takem razumevanju sodne prakse SEU povsem možno to kdo logično mislil. Morda pa se kakšen tovrsten primer pojavi in nacionalno sodišče zbere pogum za postavitev predhodnega vprašanja. V praksi SEU je že večkrat prišlo do postavitve izredno podobnih, celo vsebinsko smiselno enakih vprašanj, SEU pa je občasno prakso tudi spremenilo.¹⁰⁴

Nezakonita odpoved in denarna odmena za neizrabljen dopust

Zadnja posebej izpostavljena zadeva SEU na področju pravice do letnega dopusta je C-57/22, YQ,¹⁰⁵ tudi delno povezana s protipravnim ravnanjem delodajalca. Češki primer se je nanašal na delavko, ki je prejela odpoved jeseni 2013, nato pa je nacionalno sodišče ob izteku leta 2016 ugotovilo, da je bila odpoved nezakonita ter jo reintegriralo k delodajalcu. V letu 2017 je hotela delavka izkoristiti dopust med leti 2014-januarjem 2017, kar je delodajalec zavrnil. Kljub temu je bila delavka v juliju 2017 (neutemeljeno) odsotna, zaradi česar je prejela ponovno odpoved pogodbe o zaposlitvi. V sodnem postopku je nato uveljavljala denarno odmeno za neizrabljen letni dopust v dolžini treh let za čas trajanja sodnega postopka o presoji (ne)zakonitosti prve odpovedi.¹⁰⁶

¹⁰³ Omililo bi jo sicer lahko dejstvo, da direktiva v povezavi z Listino EU varuje minimalno (štiritedensko) dolžino letnega dopusta, sporni pa bi najbrž bili priznani (vendar neizkoriščeni) deli letnega dopusta nad tem, kamor neposredni (horizontalni) učinek direktive ne seže, lojalnost razlage pa morda tudi ne. Ravno tako gre po direktivi za denarno odmeno namesto neizrabljenega letnega dopusta ob prenehanju delovnega razmerja, ne pa sicer, kar morda delno izključi določen krog delavcev (ki so še vedno pri istem delodajalcu). Več o obeh argumentih sicer v podpoglavju 4.

¹⁰⁴ Lep primer tega, delno med obema sodbama relevanten za Slovenijo tudi na področju delovnega prava (tj. odpravnina v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas zaradi nadomeščanja začasno odsotnega delavca), je tudi preobrat iz zadev C-596/14, *Porras*, ECLI:EU:C:2016:683; in C-619/17, *Porras II*, ECLI:EU:C:2018:936.

¹⁰⁵ ECLI:EU:C:2023:770.

¹⁰⁶ C-57/22, YQ, tč. 5-10.

Gre za nadaljevanje oziroma nadgradnjo primera izpred nekaj let nazaj, konkretnije združenih zadev C-762/18, *QH*, in C-37/19, *CV*.¹⁰⁷ Če se je prejšnji primer nanašal na bolgarsko zakonodajo, je v tem primeru bila relevantna češka zakonodaja, ki je za ves čas sodnega postopka – kljub temu, da delavka ni opravljala dela – določala nadomestilo povprečne plače, z možnostjo znižanja ob zaposlitvi drugje med postopkom. Nacionalna zakonodaja pa po drugi strani obdobja, ko delavec ni delal, ni štela kot podlage za priznanje pravice do letnega dopusta in plačila le tega. Tako je bilo sporno, ali direktiva in Listina EU temu nasprotujeta.¹⁰⁸

SEU je zavzelo stališče, da je razlog za to, da delavka ni opravljala dela, v nezakoniti odpovedi delodajalca (tj. njegovi protipravnosti). Glede na to okoliščino, je potrebno (fiktivno) šteti, da je delavka ves čas sodnega postopka »dejansko delala«, kar pomeni, da bi morala tudi pridobiti pravico do (plačanega) letnega dopusta.¹⁰⁹ Če ga ni mogla izrabiti (zaradi visečnosti postopka in kasneje zaradi neodobritve koriščenja), pa je upravičena do plačila (tj. denarne odmene) zanj. V konkretnem primeru je torej na podlagi direktive in Listine EU do tega upravičena, nacionalna zakonodaja pa je bila neskladna (in prekludirana).¹¹⁰

V Sloveniji bodo sicer primeri tako dolgih nacionalnih odločanj o postopkih redki, saj so spori o prenehanju delovnega razmerja prednostni.¹¹¹ Kljub temu pa to praktično pomeni, da je posamezni delavec (če ne najde nove zaposlitve) za obdobje npr. enega leta (sodnega postopka) v primeru nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi (lahko, če to v postopku uveljavlja) upravičen do nadomestila plač za 12 mesecev, poleg tega pa še do denarne odmene za obdobje letnega dopusta (ki ni bil izrabljen), po slovenski zakonodaji pa še do (letnega) regresa in (novega zimskega). Čeprav se morda obrazložitev sliši smiselna, velja opozoriti na naslednje. Taka razlaga pravzaprav pomeni, da čeprav morda dejansko delavec celo leto (za čas sodnega postopka) ne dela, je prost in lahko počne kar želi, počiva, hodi na izlete itn., bo kljub temu lahko prejel več (torej tudi denarno odmeno za neizrabljen letni dopust), kot pa če bi npr. delal 11 mesecev in koristil

¹⁰⁷ ECLI:EU:C:2020:504.

¹⁰⁸ Prav tam, tč. 11-15, 25.

¹⁰⁹ Prav tam, tč. 34- 37, s poudarkom na točki 37.

¹¹⁰ Prav tam, izrek.

¹¹¹ Glej 41. člen Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1), Ur. l. RS, št. 2/04 s spremembami do 196/21 – ZDOsk..

(le) en mesec letnega dopusta. To je nekakšna paradoksalna posledica zavzetega stališča SEU, kjer vzrok tiči v protipravnem ravnanju delodajalca, ki k temu vodi.

Velja opozoriti tudi na iskanje analogij tega primera in zgoraj omenjene zadeve C-206/22, *TF*. Namreč že v zadevi *YQ* je SEU izpostavilo, da je cilj letnega dopusta dvojen, tj. obdobje počitka, sprostitev in prostega časa.¹¹² Obdobje počitka pa sledi obdobju dejanskega dela. Poleg tega je zgolj dva meseca kasneje v zadevi C-206/22, *TF* SEU zavzelo stališče, da obdobje karantene (izolacije) kot tako ni nujno, da nasprotuje namenu letnega dopusta, saj omogoča vsaj načelno počitek od opravljanja dela, ter tudi (v omejeni meri) sprostitev in prosti čas. Iz tega bi izhajalo, da je v obdobju visečnosti sodnega postopka, če druge zaposlitve delavec ne najde, vsekakor dosežen cilj in vidik počitka (tj. počivanja), možnosti za sprostitev in razvedrilo. Do neke mere je tako razumljivo, da nacionalna (češka, prej tudi bolgarska) zakonodaja ni predvidevala pravice do letnega dopusta (kaj šele plačila zanj), saj je bil delavec povsem prost. Vendar je ključni vidik, da v zadevi *TF* delodajalcu ni bilo mogoče ničesar očitati, v zadevi *YQ* pa je delodajalec sam (z nezakonito odpovedjo) ravnal protipravno, zaradi česar se je omejitve pravici do plačanega letnega dopusta razlagalo ozko (tj. strogo), saj je delavec šibkejša stranka v razmerju.¹¹³

Pred prehodom na nekaj primerov o letnem dopustu, o katerih je odločalo Vrhovno sodišče RS, velja izpostaviti še, da v članku niso zajeti vsi primeri SEU o letnem dopustu. V zadnjih letih je prišlo do treh italijanskih primerov, specifično nanašajočih se na položaj (nestalnih, temveč) častnih oziroma mirovnih sodnikov v povezavi s pogodbo o zaposlitvi za določen čas.¹¹⁴ Poleg teh je v zadevi C-426/20, *Luso Temp*,¹¹⁵ šlo za vprašanje višine/dolžine letnega dopusta v povezavi v agencijskim delom, v zadevi C-192/22, *BMW*,¹¹⁶ pa za primer povezan s progresivno upokojitveno shemo. Če bralce zanima, vabljeni k branju primerov, za ta prispevek pa niso primerni, saj so pretirano specifični.

¹¹² C-57/22, *YQ*, tč. 32-33.

¹¹³ Prav tam, tč. 30, 44.

¹¹⁴ Zadeve C-253/24, *Pelavi*, ECLI:EU:C:2025:660; C-41/23, *Peigli*, ECLI:EU:C:2024:554; C-236/20, *Ministero della Giustizia in drugi*, ECLI:EU:C:2022:263.

¹¹⁵ ECLI:EU:C:2022:373.

¹¹⁶ ECLI:EU:C:2023:347.

3.2. Novejše odločitve Vrhovnega sodišča RS o letnem dopustu

V preteklem letu od maja dalje so bile glede letnega dopusta sprejete tri odločitve Vrhovnega sodišča RS, vse tri dne 16. junija 2025, le par tednov po zadnjem strokovnem srečanju na Dnevni delovnega prava in socialne varnosti v Portorožu. Vse tri so se nanašale na vprašanje morebitne odškodninske odgovornosti glede na že izpostavljen standard skrbnosti delodajalca, da delavca pravočasno spodbudi, obvesti in pouči o izrabi letnega dopusta. Gre torej za vprašanje skladnosti ravnanj delodajalcev glede obveznosti, ki je v ZDR-1 ni, temveč je rezultat sodne prakse SEU. V prispevku se omejujem na materialnopravni vidik presoje, čeprav je v odločitvah tudi nekaj postopkovnih vidikov, npr. glede trditvenih podlag.

Po vrsti opravičnih števil je prva zadeva **sodba VSRS VIII Ips 1/2025**. Nanašala se je na primer tožnika, ki je imel v letu 2020 odmerjenih 35 dni letnega dopusta, v leto 2020 pa je prenesel še 15 dni letnega dopusta iz leta 2019. Ta preneseni letni dopust iz leta 2019 je izrabil v prvi polovici leta 2020, v drugi polovici leta 2020 pa je izrabil del dopusta za tisto leto. V letu 2020 je bil tudi dvakrat napoten na misijo v tujino (skupno v dolžini približno 4 mesece). Ker je predvideval, da bo v letu 2021 ponovno napoten na dve leti trajajočo misijo v tujino, je planiral izrabo preostalega letnega dopusta za leto 2020 v decembru tega leta (po vrnitvi iz druge misije v letu 2020), vendar je v tem obdobju izrabil le štiri dni, konec leta 2020 pa mu je ostalo še 21 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2020.

Dne 20. 12. 2020 je od delodajalca zahteval plačilo nadomestila za te dni neizrabljenega letnega dopusta, saj je bil dejansko za leti 2021 in 2022 napoten na misijo v Agencijo Frontex (za ti leti zahtevkov ni bilo postavljenih). Ker delovno razmerje ni prenehalo, je delodajalec njegovo zahtevo glede leta 2020 zavrnil, v pritožbi pa je delavec kot temelj navajal odškodninsko odgovornost s trditvijo, da mu je toženka s protipravnim ravnanjem onemogočila koriščenje letnega dopusta za leto 2020.¹¹⁷

Vrhovno sodišče je revizijo zavrnilo in sledilo argumentaciji sodišča druge stopnje, ki je ugotovilo obstoj protipravnega ravnanja delodajalca, ker ta delavca ni vzpodbudil k izrabi letnega dopusta za leto 2020 niti ga ni poučil o tem, da bo ta pravica sicer izgubljena. Zaključilo je, da bi delodajalec lahko vsaj še po tem, ko je delavec 20. 12. 2020 podal zahtevo za odpravo kršitev pravic

¹¹⁷ Sodba VSRS VIII Ips 1/2025, tč. 9-10.

v zvezi z neizrabljenim letnim dopustom za leto 2020, izpolnil svojo obveznost vzpodbujanja delavca k izrabi letnega dopusta za 2020 in ga poučil, da bo sicer ta pravica ugasnila (npr. v sklepih, s katerima je bila njegova zahteva zavrnjena). Tega pa delodajalec ni storil, poleg tega pa so bili podani tudi drugi elementi odškodninske odgovornosti delodajalca.¹¹⁸

Bolj zanimivi sta sicer preostali dve zadevi. Naslednja po vrsti je odločitev s sklepom **VSRS VIII Ips 11/2025**. Primer se je nanašal na delavca, ki je v letu 2020 večino dopusta izkoristil, del pa ga je prenesel v leto 2021. Čeprav bi ga smel izrabiti do 30. 6. 2021, šest dni ni izrabil, ker je bil od 2. 4. 2021 dalje v dalj časa trajajočem bolniškem staležu do oktobra 2023, nato pa mu delovno razmerje tudi ni prenehalo. Sporno je bilo, ali mu za teh šest dni neizrabljenega dopusta za leto 2020 pripada odškodnina zaradi protipravnega ravnanja delodajalca, tj. ali je delodajalec spoštoval standard skrbnosti iz odločitev SEU¹¹⁹ (nižji sodišči sta menili, da je delodajalec ravnal protipravno).¹²⁰

Vrhovno sodišče RS je materialnopravno dopustilo revizijo glede vprašanja, ali je delavec upravičen do odškodnine zaradi nezmožnosti koriščenja letnega dopusta za leto 2020.¹²¹ **Velja poudariti, da je Vrhovno sodišče v tej zadevi v precej točkah zelo dobro povzelo s strani SEU zavzete dosedanje pomembne teoretične vidike glede pravice do letnega dopusta, ki so lahko bralcem v pomoč.**¹²² Onkraj tega Vrhovno sodišče presoja, da je na vprašanje, ali delavec ni izrabil letnega dopusta iz razloga, ker delodajalec ni izpolnil svoje obveznosti, da delavcu pravočasno omogoči izrabo tega letnega dopusta, treba odgovoriti ob upoštevanju okoliščin konkretnega primera.¹²³

Če se ugotovi, da se je delavec (npr. v dogovoru z delodajalcem, kot to določa tretji odstavek 162. člena ZDR-1) odločil, da bo del neizrabljenega letnega dopusta za tekoče leto izrabil v prvih šestih mesecih naslednjega leta (pri čemer se je tudi zavedal, da mora letni dopust izrabiti najkasneje do konca tega obdobja, ker mu bo v nasprotnem primeru ta pravica ugasnila), pa ga iz razloga nastopa bolniškega staleža (ki je nastopil po sklenitvi dogovora o izrabi dela letnega dopusta z delodajalcem) ni mogel izrabiti, bi to lahko predstavljalo podlago za zaključek, da

¹¹⁸ Prav tam, tč. 12, 16.

¹¹⁹ Sklep VSRS VIII Ips 11/2025, tč. 9-11, 14.

¹²⁰ Prav tam, tč. 12-13.

¹²¹ Prav tam, tč. 3.

¹²² Prav tam, tč. 16-21.

¹²³ Prav tam, tč. 23.

mu ta pravica ugasne, kljub temu, da ga delodajalec pred nastopom bolniškega staleža ni še posebej vzpodbudil k izrabi in ga opozoril na posledice neizrabe. V primeru, da je delavec v skladu z dogovorom z delodajalcem (oziroma z njegovim soglasjem) planiral izrabo preostalega letnega dopusta do določenega dneva v referenčnem obdobju ali obdobju za prenos v naslednjem letu, od delodajalca namreč ni mogoče pričakovati, da kljub temu pred nastopom dogovorjene izrabe tega letnega dopusta še posebej vzpodbudi delavca k izrabi tega dopusta in ga pouči o posledicah neizrabe. Dokazno breme za ugotavljanje vseh teh dejstev pa je na delodajalcu.¹²⁴

Delodajalec je v postopku zatrjeval, da je svojo obveznost obveščanja in poučevanja delavca glede izrabe letnega dopusta izpolnil z izdajo sklepa o odmeri letnega dopusta za leto 2020,¹²⁵ ki je bil bolj obrazložen, kot je to sicer običajno. Če je delavec v konkretnem primeru (na podlagi izpovedi) preostanek neizrabljenega letnega dopusta za 2020 planiral za izrabo do 1. 5. 2021, pa ga iz razloga bolniškega staleža ni mogel izrabiti, tudi okoliščina, da ga toženka v tem sklepu (ali na drugačen način) ni še posebej izrecno opozorila na to, da mu bo letni dopust propadel, če ga ne bo izrabil do 30. 6. 2021, sama po sebi še ne pomeni nujno, da je iz tega razloga podana njena odškodninska odgovornost.¹²⁶ Navedeno bi lahko predstavljalo podlago za zaključek, da mu ta pravica ugasne, kljub temu, da ga delodajalec pred nastopom bolniškega staleža ni še posebej vzpodbudil k izrabi in ga opozoril na posledice neizrabe. Sodišči nižjih stopenj sta odločitev sprejeli preuranjeno in se do teh vidikov nista opredelili ter nista zadosti natančno ugotavljali vseh pomembnih okoliščin, zaradi česar sta bili sodbi razveljavljeni in vrnjeni v novo sojenje.¹²⁷

¹²⁴ Prav tam, tč. 24.

¹²⁵ V tem sklepu je poleg odmere števila dni letnega dopusta, ki je pripadal tožniku za leto 2020, med drugim bilo povzeto tudi besedilo zakonskih določb drugega odstavka 159. člena ZDR-1, prvega odstavka 161. člena ZDR-1, prvega drugega, tretjega in petega odstavka 162. člena ZDR-1, 163. člena ZDR-1 in 20. člena Kolektivne pogodbe za policiste. Iz navedenih določb je med drugim izhajalo, na kakšen način bi lahko tožnik izrabil letni dopust, najmanj kolikšen del tega dopusta je moral izrabiti v tekočem letu, kot tudi, da je moral preostanek tega dopusta izrabiti v dogovoru z nadrejenim do 30. 6. naslednjega leta.

¹²⁶ Sklep VSRS VIII Ips 11/2025, tč. 25. Delodajalec je tudi zatrjeval, da delavec ni dokazal, da mu je toženka protipravno onemogočala izrabo letnega dopusta. Dejstva, da je nastopil bolniški stalež, ni povzročil delodajalec. Neizraba letnega dopusta je bila posledica odločitve tožnika, da ga bo izrabil v času, v katerem pa je moral oditi v bolniški stalež. Poleg tega je bil seznanjen, do kdaj lahko letni dopust za leto 2020 izrabi, kar je izhajalo že iz njegove izpovedbe (tč. 4).

¹²⁷ Prav tam, tč. 25-26.

Tretja (in zadnja) odločitev je bila sprejeta s sklepom **VSRS VIII Ips 12/2025**. Primer se je nanašal na delavko, ki je v letu 2018 izrabila 27 dni dopusta, treh dni dopusta pa ne. Bila je namreč neprekinjeno odsotna z dela zaradi bolezni od 29. 11. 2018 do 22. 11. 2022 (dopusta za leti 2019 in 2020 tudi ni izrabila). Ker je bila še vedno zaposlena pri delodajalcu, ni bila uspešna z zahtevkom za denarno nadomestilo za neizrabljen letni dopust, sporno pa je bilo, ali je utemeljen odškodninski zahtevek za neizrabljene tri dni letnega dopusta v letu 2018.¹²⁸ Tudi tu sta nižji sodišči šteli, da delodajalec ni omogočil uresničevanja pravice do letnega dopusta, saj pred začetkom bolniškega staleža in po zaključku tega¹²⁹ naj delodajalec ne bi zagotovil, da uresniči pravico do letnega dopusta za leto 2018, saj delavka ni bila pozvana in opozorjena, da to stori.¹³⁰

Po stališču Vrhovnega sodišča zgolj obvestilo delodajalca delavcu o pripadajočem letnem dopustu za tekoče leto do 31. marca (drugi odstavek 160. člena ZDR-1) ne zadošča za izpolnitev obravnavane pojasnilne obveznosti,¹³¹ saj je po stališčih SEU vloga delodajalca vsebinsko zahtevnejša. Ne zadostuje, da se delavec zaveda, koliko dopusta (še) ima in do kdaj ga mora izrabiti (sicer bo dopust izgubljen), ampak se zahteva aktivna vloga delodajalca tudi v smeri spodbujanja delavca, da dopust koristi; jasno mora biti izražen namen delodajalca, da delavcu omogoči izrabo celotnega dopusta.¹³² Izpolnitev te obveznosti je seveda odvisna od okoliščin primera.

Vrhovno sodišče je jasno izpostavilo oziroma opozorilo, da je **glede standarda skrbnosti delodajalca pri postavljanju delavca v položaj, ko dopust lahko**

¹²⁸ Sklep VSRS VIII Ips 12/2025, tč. 3, 8.

¹²⁹ Glede tega je Vrhovno sodišče pojasnilo, da se »poseben aspekt pravočasnosti v tej zadevi ... nanaša tudi na vprašanje, ali je navedena dolžnost toženke nastala pred nastopom bolniškega staleža tožnice ali ob njeni vrnitvi po koncu bolniškega staleža. Sodišči sta namreč obrazložili, da ustrezne pojasnitve ni bilo niti pred nastopom bolniškega staleža niti kasneje ob vrnitvi na delo. Vendar pa dolžnost delodajalca, da delavca seznani s pravico do letnega dopusta in ga spodbudi, da dopust izrabi po poteku bolniškega staleža, nastane le v primerih, če ob vrnitvi na delo še nista potekla referenčno obdobje in obdobje za prenos, po katerih pravica do letnega dopusta ugasne, ali če je delavec pred nastopom bolniškega staleža pravico do (preostalega) letnega dopusta imel in mu delodajalec že do takrat dejansko ni omogočil izrabe (v posledici protipravnega ravnanja)«. Prav tam, tč. 25.

¹³⁰ Prav tam, tč. 8-9.

¹³¹ Poudarjam, da je sicer lahko v celoti obravnavanega primera pomembna okoliščina, če je obvestilo o odmeri natančneje obrazloženo, kot v prejšnji zadevi VIII Ips 11/2025.

¹³² Sklep VSRS VIII Ips 12/2025, tč. 18.

izrabi (in s tem glede vprašanja protipravnosti), potrebno upoštevati posebnosti nacionalne zakonodaje, tj. »naše ureditve pravice«.¹³³

Ker je v skladu z ZDR-1 delavec dolžan do konca tekočega koledarskega leta izrabiti najmanj dva tedna letnega dopusta (pri čemer delodajalec lahko zahteva od delavca, da planira izrabo najmanj dveh tednov dopusta za tekoče koledarske leto, kasnejša izraba dopusta pa je predvidena v dogovoru z delodajalcem), dolžnost delodajalca, da delavca pravočasno pozove in spodbudi, da izrabi vsaj dva tedna dopusta, nastane že pred koncem tekočega koledarskega leta (tako, da je izraba tega dopusta še mogoča).¹³⁴ Ta del je tudi dejansko delavka že izrabila.¹³⁵

Nerazumljivo pa bi bilo delodajalcu očitati opustitev navedene obveznosti do konca tekočega leta za primer, če je delavec v dogovoru z delodajalcem pravočasno planiral izrabo preostanka dopusta prav ob koncu leta ali v dovoljenem obdobju za prenos - do 30. junija naslednjega leta (v primerih odsotnosti iz četrtega odstavka 162. člena ZDR-1 celo do 31. decembra naslednjega leta) oziroma je delavec planiral izrabo dopusta celo kako drugače, delodajalec pa je s tem soglašal. V takšnih primerih bi bilo predhodno pozivanje delavca, naj izrabi dopust že pred tem, v nasprotju s prejšnjim dogovorom delavca in delodajalca o datumu in obdobju izrabe dopusta.¹³⁶

Izraba večjega dela dopusta v tekočem koledarskem letu in ohranitev nekaj dni dopusta za konec leta ali prenos nekaj dni v naslednje leto (v zadnjem primeru v dogovoru z delodajalcem - tretji odstavek 162. člena ZDR-1, 163. člen ZDR-1) pri nekaterih delodajalcih predstavlja tudi običajno in ustaljeno prakso izrabe letnega dopusta. Na presojo pravočasnosti izpolnitve dolžnosti delodajalca torej lahko vpliva tudi praksa. Glede na okoliščine primera je treba upoštevati tudi možne odstopne od že planirane in odobrene izrabe dopusta zaradi potreb delovnega procesa ali raznih drugih okoliščin na strani delavca ali delodajalca, zaradi česar v vseh primerih ni mogoče dati povsem splošnega in vnaprejšnjega odgovora na to, kdaj mora delodajalec delavca še posebej poučiti, spodbuditi

¹³³ Prav tam, tč. 17.

¹³⁴ Prav tam, tč. 19.

¹³⁵ Že to bi – sicer po mnenju avtorja – lahko napeljevalo k ugotovitvi, da je delodajalec svojo obveznost za to leto izpolnil in ni ravnal protipravno, razen če bi se v postopku izkazalo, da je zahteval od delavke izrabo celotnega dopusta že v tekočem koledarskem letu 2018. V konkretnem primeru pa take zahteve na podlagi ugotovitev ni bilo.

¹³⁶ Prav tam, tč. 20.

k izrabi in poučiti o posledicah, če tega ne stori. Ne glede na različne možne primere ni sprejemljivo stališče, da bi moral delodajalec še posebej pozivati delavca k izrabi dopusta na zalogo, daleč v naprej, mimo vzpostavljene prakse o izrabi dopusta ali celo mimo ustreznega dogovora z delavcem o nameravani kasnejši izrabi (dela) dopusta.¹³⁷

Sodišči druge in prve stopnje sta sodno prakso SEU sicer povzeli, vendar je nista pravilno uporabili, poleg tega pa nista zavzeli jasnih stališč do izpovedi tožnice.¹³⁸ Ker je bilo zmotno uporabljeno materialno pravo in je v posledici tega dejansko stanje ostalo nepopolno ugotovljeno, je revizijsko sodišče razveljavilo sodbi sodišč druge in prve stopnje ter zadevo vrača sodišču prve stopnje v novo sojenje.¹³⁹

4. (NE)ENAKOST PRIMEROV, NACIONALNA ZAKONODAJA IN PRAVILA DIREKTIVE O LETNEM DOPUSTU

Na podlagi odločenih primerov v zadnjih letih, je na mestu nekaj (dodatnih) lastnih izvajanj. Najprej je potrebno poudariti, da SEU sicer res odloča o »razlagi prava« EU, pri čemer se vselej trudi biti ali ostati čimbolj abstraktno. Pa vendarle, abstraktna presoja izhaja iz konkretnega primera ter tudi konkretnega nacionalnega (pravnega) stanja. Iz odločitev Vrhovnega sodišča RS je bilo razvidno tisto, kar se vselej poudarja, da so **pomembne okoliščine konkretnega primera in pretirana abstraktna preslikava (oziroma »pravna transplantacija«) ni vselej primerna** in včasih tudi ni možna – **mora biti namreč smiselna**. Pri oziranju na prakso SEU morajo nacionalna sodišča pogledati primer vsestransko in presoditi, ali gre res za primerljivo zadevo.

Drugi pomemben poudarek je, da morajo nacionalna sodišča imeti pred očmi predvsem nacionalno pravo in ga ustrezno razlagati. To še posebej velja glede standarda skrbnosti ravnanja delodajalca, ki ga v zakonu sploh ni, temveč je plod sodne prakse. **ZDR-1 se je že z novelo ZDR-1D spremenil na način, da se je prenosno obdobje za izjemne primere nemožnosti pravočasnega**

¹³⁷ Prav tam, tč. 21-23.

¹³⁸ Ta je izpovedala, da je preostale tri dni predvidela za konec leta oziroma za izredne razmerje, da ji je delodajalec vedno pojasnil, da imajo delavci neizrabljen dopust v tekočem letu pravico izkoristiti do konca meseca marca naslednjega leta, razen v izrednih razmerah in da svojega plana izrabe ni mogla speljati zaradi bolniškega staleža. Prav tam, tč. 4, opomba 10.

¹³⁹ Prav tam, tč. 24, 26-27.

koriščenja dopusta premaknilo na obdobje 15 mesecev. Kljub sprejemu odločitev v zadevah *Kreuziger* in *Max-Planck* v letu 2018, pa še danes v ZDR-1 ni obveznosti delodajalca, da ima dolžnost pravočasno in konkretno opomniti in spodbuditi delavca, da dopust izrabi, kar bi kazalo uvesti ob naslednji noveli (to je tudi apel zakonodajalcu). Sodna praksa v Sloveniji že sledi praksi SEU iz obeh omenjenih zadev, hkrati pa to predstavlja težavo, na kar opozarjajo vsi trije odločeni primeri o letnem dopustu s strani Vrhovnega sodišča RS v juniju 2025. Primerno bi bilo, da se slovenski zakonodajalec v razumnih obdobjih (in ne šele po skoraj desetletju) odziva na teoretična stališča SEU, ker iz prikazanih primerov nedvomno izhaja, da to je možno. Med drugim velja dodati tudi, da je v vmesnem času bila »realizirana« uvedba vzpostavitve merjenja delovnega časa na podlagi prakse SEU (zadeva CCOO).

Koristno bi bilo tudi določiti neke časovne točke za ta opozorila oziroma spodbude delodajalca, trenutno stanje pa je preprosto tako, da je glede na zakonske določbe ZDR-1 delavec dolžan v tekočem letu izrabiti (le) dva tedna letnega dopusta, preostalo pa se tipično lahko prenese naprej do konca junija prihodnje leto, zaradi česar je smiselno to razlagati na ne pretirano strog način do delodajalcev, zlasti tedaj, ko nikakor izrabi dopusta ne nasprotujejo. Glede na to, da ZDR-1 za vsako leto zahteva od delodajalca obvestilo o odmeri letnega dopusta do konca marca, bi lahko delodajalec kot primer modrega ravnanja hkrati tudi zraven ali poleg tega obvestil in spodbudil delavca k izrabi za dopust, ki v preteklem letu ni bil izrabljen. Gotovo to lahko sicer stori tudi kasneje, točno časovno točko pa je ob odsotnosti izrecne zakonske ureditve težko določiti.

Poleg (ne)enakosti primerov in nacionalne zakonodaje želim opozoriti še na tretji pomemben vidik. **Direktiva v 7. členu, ki konkretizira Listino EU, govori o minimalnem letnem dopustu štirih tednov in (ne)možnosti nadomestila namesto neizrabljenega minimalnega letnega dopusta, (razen) ob prenehanju delovnega razmerja.** V praksi SEU je bilo že jasno poudarjeno, da direktiva strogo varuje ta – minimalni – del. Osební znanci iz tujine, denimo, lahko na Nizozemskem vsakoletno »trgujejo« z delodajalcem in »kupijo« ali »prodajo« dodatne dni letnega dopusta, posegati ne smejo le v minimalni varovani del, kar nacionalna zakonodaja omogoča in tudi direktivi ne nasprotuje.¹⁴⁰

¹⁴⁰ Glede Nizozemske konkretno je relevantna sicer nekoliko starejša zadeva C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, glej tč. 15-17, 32-34.

V Sloveniji – drugače – nacionalna zakonodaja tega v skladu s 164. členom ZDR-1 ne omogoča.

Težava, ki se pojavlja, zlasti s primeri potencialne protipravnosti ravnanja delodajalca, je ta, da se poskuša »tolmačenje« direktive razlagati izredno široko, širše od zgolj minimuma. Kadar gre za vprašanje neposrednega učinka Listine EU in direktive, kadar torej ti »prevladata« nad nacionalno zakonodajo, je po obsegu letnega dopusta lahko vprašljiv le minimalni varovani del. Neposredni učinek je sicer šele druga možnost v procesu odločanja, saj pride v poštev šele, kadar primarni način lojalne razlage (tj. v duhu direktive, z vsemi možnostmi, ki jih nacionalni pravni sistem dopušča) ni možen.¹⁴¹

Vprašanje je, ali je vsesplošno abstraktno sledenje izrekom in/ali obrazložitvi SEU najboljšo oziroma primerno. Če ponazorim s primerom, npr. z zadevo VSRS VIII Ips 12/2025, kjer je v letu 2018 delavka izrabila 27 dni dopusta, treh dni dopusta pa ne, za kar je uveljavljala odškodnino, ker ji delovno razmerje še ni prenehalo. Sporno stališče o standardu skrbnosti namreč izvira iz prakse SEU, iz »pravila«, ki ga je SEU v razlagi direktive postavilo, vendar je v tem konkretnem primeru ves dopust (štiritedenski, minimalni), ki ga direktiva zahteva (in ki jo SEU razlaga), dejansko bil izrabljen. Vprašanje je, ali je možna razlaga, da je v tem letu torej že bilo zadoščeno točno temu, kar direktiva zahteva.¹⁴² Odločitev nižjih stopenj in Vrhovnega sodišča RS ni šla v to smer, temveč se (je) vnovič odloča(lo), ker so delovna sodišča tako abstraktno pravilo sprejela v vsem svojem dometu na vsa nacionalna pravila (tj. za celoten dopust). To sicer je na nek način sledenje razlagi prava EU, vendar širše od tega, kar je po svoji naravi lojalna razlaga oziroma kakršen je domet neposrednega učinka.

Možen je še dodaten, alternativni vidik. V zadevah, kjer se je pojavila potreba po denarni odmeni za neizrabljen letni dopust (tj. odškodninska odgovornost delodajalca), natančneje v zadevah *Kreuziger*, *Max-Planck*, *Fraport*, *BU*,

¹⁴¹ To stopnjevitost je SEU že večkrat poudarilo v svojih odločitvah, tudi v primerih glede letnega dopusta. Glej npr. izrek v zadevi C-282/10, *Dominguez*, ECLI:EU:C:2012:33.

¹⁴² V takem primeru sploh ne bi bilo potrebe, da se pogovarjamo o morebitni protipravnosti delodajalca glede neke obveznosti, ki je nacionalno pravo sploh ne pozna in ne določa (tj. obveznost še posebnega spodbujanja k izrabi). Tudi sicer bi lahko bilo razumljeno, da je delodajalec imel dolžnost obveščanja po nacionalni zakonodaji le v dolžini dveh tednov, kar je bilo izkoriščeno (tj. delavka je izrabila v letu 2018 27 dni). V obeh tu predstavljenih različicah bi bil zahtevek lahko gladko zavrnjen, brez potrebe po vnovičnem sojenju.

je delovno razmerje delavcu prenehalo.¹⁴³ Ravno tako je delovno razmerje prenehalo v zadevah *QR* ter združenih zadevah *QH* in *CV*, ne sicer s prvo (nezakonito) odpovedjo, temveč z drugo. Direktiva predvideva denarno odmeno namesto neizrabljenega letnega dopusta, ko je prišlo do prenehanja delovnega razmerja. Tudi sicer so klasični primeri pred SEU skoraj vsi glede denarne terjatve zaradi neizrabljenega letnega dopusta ob prenehanju delovnega razmerja.¹⁴⁴

Če se pogleda dejansko stanje vseh treh primerov Vrhovnega sodišča o letnem dopustu, pa so vsi zahtevali odškodnino, čeprav nobenemu delavcu ni prenehalo delovno razmerje. Ali je res potrebno sodno prakso SEU glede direktive razlagati na način, da lahko vodi do rezultata (odškodnine), čeprav direktiva izrecno predvideva denarno odmeno le ob prenehanju delovnega razmerja, v konkretnih primerih pa delovno razmerje ni prenehalo?¹⁴⁵ S tem se lahko vrnem na izhodiščni del in napravim krog, saj je v praksi zares vselej potrebno primerjati primerljivo in delati enake sklepe le tam, kjer gre za smiselno enake primere.

Tukajšnjih izvajanj se ne sme razumeti kot kritiko Vrhovnemu sodišču, saj je obrazložitev v vseh treh zadevah jasna in izčrpna. Vrhovno sodišče je detektiralo uporabo prava EU, se obsežno sklicevalo na sodno prakso SEU in po svojem najboljšem vedenju sprejelo odločitve, ki so bile soglasne. Kljub temu se izvajanja v tem podglavju lahko »vzame na znanje« in – če se za to izkaže potreba in se delovni sodniki tako odločijo – tudi upošteva kot alternativne možne načine razlage v prihodnje.

¹⁴³ To iz opisa dejanskega stanja ni jasno glede zadeve *C-727/20, St. Vincenz-Krankenhaus GmbH*, tč. 16-18. Nikjer ni razvidno, da oseba ne bi bila več zaposlena, nikjer ni razvidno, da je še bila zaposlena. Šlo je za združeno zadevo s primerom *Fraport*, kjer pa delovno razmerje je prenehalo. Že zaradi združitve zadev je možno, da je v obeh primerih šlo za enako dejansko stanje, saj SEU ni napravilo nobene ločnice v obrazložitvi. Običajno to SEU stori, kadar so med primeri razlike v pomembnih niansah.

¹⁴⁴ V zadevi *C-206/22, TF* (izolacija), denimo, ni šlo za tak primer, ker delovno razmerje delavcu še ni prenehalo – (neuspešna) želja delavca je bila le, da se dopust »prenese« (in ne denarna odmena).

¹⁴⁵ V združenih zadevah *C-762/18, QH*, in *C-37/19, CV*, je SEU sicer zanemarilo potrebo po varstvu interesov delodajalca, če gre za posledice njegovega protipravnega ravnanja (tč. 71-78). Vendar je šlo tam za protipravnost delodajalca z objektivno nemogočnostjo koriščenja dopusta delavca več let kasneje, kar je v celoti bila posledica ravnanja delodajalca (nezakonita odpoved in čas sodnega postopka). V primeru VIII Ips 12/2025 pa objektivna nemogočnost koriščenja dopusta nikakor ni izvirala iz protipravnosti delodajalca v celoti, saj je bila po svoji vsebini skoraj v celoti posledica bolezni, za katero delodajalec ni bil odgovoren. Vprašanje je, ali je tak »vse ali nič« (ang. *all-or-nothing solution*) način pripisovanja posledic delodajalcu primeren pri iskanju ravnotežja (sorazmernosti) interesov, na kar opozarja tudi Riesenhuber, 2021, str. 551.

5. ZAKLJUČNE MISLI

Iz prispevka izhaja, da je bilo na področju delovnega časa odločenih nekaj zadev, ki nadgrajujejo prejšnje primere, vendar brez večjih posebnosti. Drugače je pri odločitvah o letnem dopustu, kjer je široko razlaganje pravice do letnega dopusta sprožilo več praktičnih težav. Te se nanašajo predvsem na vprašanje protipravnosti ravnanja delodajalca glede na obveznost skrbnega ravnanja delodajalca v zvezi z izrabo dopusta delavca, ki po osmih letih od vzpostavitve sodne prakse SEU še vedno ni urejena kot zakonska obveznost in jo kaže čimprej določiti. Obenem SEU pravico do letnega dopusta razlaga izrazito široko, sam pomen odločitev SEU pa slovenska sodišča tudi razlagajo izrazito široko, in celo širše od tega, kar direktiva dejansko ureja oziroma zahteva. Vprašanje je, ali je to sploh potrebno, še posebej pa to velja v oziru na drugačne primere dejanskih stanj in drugačno nacionalno zakonodajo, kot v primerih odločitev SEU.

Slovensko Vrhovno sodišče je v zadnjih letih že postavilo nekaj predhodnih vprašanj SEU, tudi v dveh primerih s področja delovnega časa. Čeprav se na prvi pogled zdi, da so stališča SEU »jasna« in enostavna za uporabo, ocenjujem, da vse vendarle ni tako jasno in pušča dobro mero dvoma pri presoji, kaj je pravilna rešitev. Vprašanje je, ali bomo glede na prikazane primere in sporna stališča (glede na slovensko nacionalno zakonodajo) morda v prihodnje dočakali kakšen (nov) zanimiv primer ter tudi kakšno predhodno vprašanje Sodišču EU glede pravice do letnega dopusta.¹⁴⁶

LITERATURA

- Debelak Marijan. Opredelitev delavca in delodajalca ter izzivi sodne prakse, Delavci in delodajalci, 2024, št. 1, str. 51-107.
- Debelak Marijan. Pregled novejših praks Vrhovnega sodišča RS, Delavci in delodajalci, 2025, št. 2-3, str. 349-386.
- Komac Aneja. Razmejevanje med delovnim časom in počitkom v luči razlage prava Evropske unije, magistrsko delo, Pravna fakulteta Univerze v Ljubljani, 2024.
- Kresal Šoltes Katarina. Letni dopust z vidika pravice do nediskriminacijske obravnave, sodne prakse in predlogov de lege ferenda, Delavci in delodajalci, 2023, št. 2-3, str. 203-219.
- Lubinič Marjana. Odločitve Vrhovnega sodišča RS v zvezi s sodbami Sodišča EU o vprašanjih za predhodno odločanje v delovnih sporih, Delavci in delodajalci, 2021, št. 2-3, str. 341-360.

¹⁴⁶ Podrobneje o postavitvi predhodnih vprašanj in uporabi prava EU v postopkih pred delovnimi sodišči piše Mežnar, 2018, z delnim poudarkom na str. 486.

- Mežnar Špelca, Uporaba prava EU v postopkih pred delovnimi sodišči, Delavci in delodajalci, 2018, št. 2-3, str. 481-493.
- Oražem Saša, Bosnić Maja. Mejne oblike delovnega časa in izbrani primeri iz sodne prakse SEU, TFL Glasnik, št. 34, 2020.
- Riesenhuber Karl. European Employment Law. A Systematic Exposition, druga izdaja, 2021, Intersentia, Cambridge – Antwerp – Chicago.
- Senčur Peček Darja. Novejša sodna praksa Sodišča EU in njen vpliv na uveljavljanje in obseg delovnoppravnega varstva, Delavci in delodajalci, 2020, št. 2-3, str. 169-203.
- Tičar Luka. Pregled novejši sodne prakse Sodišča EU, Delavci in delodajalci, 2021, št. 2-3, str. 325-339.

Recent Case Law of the Court of Justice of the European Union and the Supreme Court of Slovenia Concerning Issues of Working Time and Annual Leave

Primož Rataj*

Summary

The contribution concerns recent case law of the Court of Justice of the European Union (CJEU) for the period ranging from 2021-2026 and of the Slovenian Supreme Court (2025-2026) about the topics of working time and annual leave. The CJEU has had to delineate between working time and a period of rest in recent cases C-373/24, *Ramavić*, and C-214/20, *Dublin City Council*. It remained consistent with the previously adjudged cases, where it is crucial to determine, whether during those periods of time on stand-by, the constraints imposed on a worker are such that they objectively and very significantly affect the ability to freely manage that time to pursue their own interests. If that is the case, then the periods are considered as working time. In the *Dublin City Council* case, it importantly added that employers cannot establish stand-by periods that are so long or so frequent (i.e. 24 hours 7 days a week) that they constitute a risk to the safety or health of workers, irrespective of those periods being classified as »rest periods« within the meaning of the Working Time Directive (WTD). In C-110/24, *STAS-IV*, the CJEU continued its C-266/14, *Tyco* case law by explaining that the time spent on outward and return journeys, which workers are required to take as a group at a time specified by their employer and in a vehicle belonging to that employer, in order to travel from a specific place, determined by that employer, to the place where the essential work is performed, must be regarded as working time. In C-531/23, *Loredas*, the CJEU followed up on its C-55/18, *CCOO* case by not allowing for a valid exception for domestic employers not to measure worker's working time. An important CJEU case dealing with the relation between the periods of daily and weekly rest, is the judgment in C-477/21, *MAVS-START*. The CJEU held that both rights are separate and that daily rest should be granted in addition to weekly rest, even in cases where weekly rest is substantially longer. The latter begins to run and can be taken only

* Primož Rataj, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia.

once the period of daily rest has been granted and used. The Slovenian Supreme Court has also dealt with working time cases in the light of the unequally distributed working time within a reference period. In VIII Ips 23/2025 (and the follow-up cases) it took the stance that offsetting working hours should typically count as a period of rest (slov. *izravnalne ure*). Such material perception would make the claims about insufficient (daily or weekly) rest and breached maximum weekly working time obsolete or substantially reduced in concrete cases. With respect to the right to paid annual leave, regulated in Article 31 (2) of the CFREU and Article 7 of the Working Time Directive, CJEU has reaffirmed horizontal direct effect of these in C-271/22, *Keolis Agen*. In this case, the CJEU has, moreover, interpreted Article 7 in a way that it does not preclude national legislation and/or a national practice which, in the absence of a national provision laying down an express temporal limit on the carry-over of entitlements to paid annual leave accrued and not exercised due to a long-term absence from work due to illness, allows requests for paid annual leave submitted by a worker less than 15 months after the end of the reference period in which the entitlement to that leave arose and limited to two consecutive reference periods to be granted. Soon after, in C-206/22, *TF*, the CJEU has adopted the view that EU law provisions do not preclude national legislation or practice that does not permit the carry-over of days of paid annual leave which were granted to a worker who is not sick in respect of a period coinciding with a period of quarantine ordered by a public authority on account of that worker having been in contact with a person infected with a virus. This is supported with the explanation that a period of quarantine cannot, in itself, present an obstacle to the attainment of the purpose of paid annual leave, which is intended to enable workers to rest from carrying out the work they are required to do under their contract of employment and to enjoy a period of relaxation and leisure (therefore being different in comparison to a period of sickness). In C-218/22, *BU*, the CJEU took the stance that the directive and the CFREU preclude national legislation which, for reasons relating to the control of public expenditure and the organisational needs of the public employer, prohibits the payment to a worker of an allowance in lieu of the days of paid annual leave acquired and not taken at the date on which the employment relationship ended, where that worker voluntarily terminates that employment relationship and has not shown that he or she had not taken his or her leave during that employment relationship for reasons beyond his or her control. With the judgment, the CJEU reaffirmed that the reason for the termination of the employment relationship (even through employee's voluntary resignation) does

not matter and that any limitations on the right to paid annual leave may be made solely under strict proportionality requirements of the CFREU in Art. 52. It is upon the employer to prove that, in view of the mandatory nature of the entitlement to paid annual leave and in order to guarantee its effectiveness, that it ensured, specifically and transparently, that the worker was actually given the opportunity to take the paid annual leave to which he or she is entitled, by encouraging him or her, formally if need be, to do so, while informing him or her, accurately and in good time so as to ensure that that leave is still capable of procuring for the person concerned the rest and relaxation to which it is supposed to contribute, that, if he or she does not take it, it will be lost at the end of the reference period or authorised carry-over period or can no longer be replaced by an allowance in lieu. However, where the worker has refrained from taking his or her paid annual leave deliberately and in full knowledge of the ensuing consequences, after having been given the opportunity actually to exercise his or her right thereto, the CFREU does not preclude the loss of that right or, in the event of the termination of the employment relationship, the corresponding absence of an allowance in lieu of paid annual leave not taken, without the employer being required to force that worker to actually exercise that right. This was advancement of the »employer's standard of care« from the previous judgments, originally outlined in cases C-619/16, *Kreuziger*, and C-684/16, *Max-Planck*. This standard continues to pose practical problems, as was clearly seen in C-120/21, *LB*, where the CJEU explained that in cases, where the employer cannot prove that he fulfilled the obligation outlined above, WTD and CFREU preclude national legislation under which compensation for unused annual leave is time-barred. Moreover, in C-57/22, *YQ*, the CJEU followed-up and advanced its decision in joined cases C-762/18, *QH*, and C-37/19, *CV*. It decided that in the case of unlawful dismissal, where a worker was not obliged to work for their employer during the period of court proceedings, such a worker should be treated as if they actually worked during this time. This should result in them being entitled to annual leave and further to compensation for the unused part, should that be the case once the employment contract has been terminated. Similar issues with the loyal interpretation of CJEU's employer's standard of care can also be observed from national case law, where all three Slovenian Supreme Court judgments (VIII Ips 1/2025, VIII Ips 11/2025 and VIII Ips 12/2025) on annual leave dealt with the issue. In a national setting, it is always important to look at the circumstances of the case at hand, see if it actually compares to any of the CJEU cases and adjudge the case, primarily, on the grounds of national

legislation. While the Slovenian Supreme Court upheld one of the three cases, it returned two of them to the first instance labour courts due to improperly applied material law. Looking at the factual background of the cases, it is still questionable what should be the correct and precise application of CJEU judgments concerning annual leave in national case law.