Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (prvo vijeće)

22. rujna 2022.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Organizacija radnog vremena – Članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima – Direktiva 2003/88/EZ – Članak 7. stavak 1. – Pravo na plaćeni godišnji odmor – Potpuno smanjena radna sposobnost ili nesposobnost za rad zbog bolesti, koja je nastupila tijekom referentnog razdoblja – Nacionalni propis koji predviđa gubitak prava na plaćeni godišnji odmor nakon isteka određenog razdoblja – Poslodavčeva obveza da radniku omogući korištenje njegovim pravom na plaćeni godišnji odmor”

U spojenim predmetima C-518/20 i C-727/20,

povodom zahtjevâ za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koje je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka), odlukama od 7. srpnja 2020., pristiglima na Sud 16. listopada 2020., u postupcima

osoba XP

protiv

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (C-518/20),

i

osoba AR

protiv

St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (C-727/20),

SUD (prvo vijeće),

u sastavu: A. Arabadjiev, predsjednik vijeća, I. Ziemele (izvjestiteljica), i P. G. Xuereb, suci,

nezavisni odvjetnik: J. Richard de la Tour,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

* Jezik postupka: njemački

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za osobu XP, J. Rehberg, *Rechtsanwalt*,

– za osobu AR, U. Happe, *Rechtsanwältin*,

– za Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide, M. A. J. Strömer, *Rechtsanwältin*,

– za St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, N. Gehling,

– za Europsku komisiju, B.-R. Killmann i D. Recchia, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 17. ožujka 2022.,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjevi za prethodnu odluku odnose se na tumačenje članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 2003., L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.) i članka 31. stavka 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).

2 Zahtjevi su upućeni u okviru sporova između, s jedne strane, osobe XP i društva Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide (u daljnjem tekstu: Fraport) (predmet C-518/20) i, s druge strane, osobe AR i društva St. Vincenz-Krankenhaus GmbH (predmet C-727/20), u vezi s pravom na plaćeni godišnji odmor osoba XP i AR za referentnu godinu u kojoj su se ti radnici našli u situaciji potpuno smanjene radne sposobnosti ili nesposobnosti za rad zbog bolesti.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Članak 7. Direktive 2003/88, naslovljen „Godišnji odmor”, glasi:

„1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik imao pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, ovisno o uvjetima za stjecanje prava i za odobravanje takvog odmora utvrđenim nacionalnim propisima i/ili praksom.

2. Najkraći plaćeni godišnji odmor, osim u slučaju prestanka radnog odnosa, ne smije se zamijeniti novčanom naknadom.”

Njemačko pravo

4 Člankom 7. Bundesurlaubsgesetza (Savezni zakon o godišnjim odmorima) od 8. siječnja 1963. (BGBl. 1963, str. 2.), u verziji primjenjivoj u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: BUrlG) određuje se:

„(1) Pri određivanju datuma odmora valja uzeti u obzir želje radnika u tom pogledu, osim ako to uzimanje u obzir nije protivno važnim poduzetnikovim interesima ili željama drugih radnika kojima treba dati prednost zbog socijalnih razloga. Odmor se mora odobriti kada ga radnik zatraži slijedom mjere preventivne medicine ili rehabilitacije.

(2) Mora se odobriti jednokratno korištenje odmora, osim ako je zbog važnih razloga koji se odnose na poduzetnika ili osobu radnika potrebna podjela odmora na dijelove. Ako se zbog takvih razloga ne može odobriti jednokratno korištenje odmora i ako radnik ima pravo na odmor od više od 12 radnih dana, jedan dio odmora tada mora obuhvaćati najmanje 12 uzastopnih radnih dana.

(3) Odmor se mora dodijeliti i iskoristiti tijekom tekuće kalendarske godine. Prijenos odmora u sljedeću kalendarsku godinu dopušten je samo ako je to opravdano važnim razlozima koji se odnose na poduzetnika ili osobu radnika. U slučaju prijenosa odmor se mora dodijeliti i iskoristiti tijekom prva tri mjeseca sljedeće kalendarske godine. Međutim, na zahtjev radnika, djelomični odmor koji se stekao u skladu s člankom 5. stavkom 1. točkom (a) prenosi se u sljedeću kalendarsku godinu.

(4) Ako se u slučaju prestanka radnog odnosa odmor više ne može u cijelosti ili djelomično odobriti, isplatit će se naknada.”

Glavni postupci i prethodna pitanja

Predmet C-518/20

5 Društvo Fraport zapošljava osobu XP od 2000. kao vozača za prijevoz robe. Zbog teškog invaliditeta, ta osoba od 1. prosinca 2014. zbog potpuno, ali ne trajno, smanjene radne sposobnosti prima mirovinu čiji je rok posljednje utvrđen na 31. kolovoza 2022.

6 Osoba XP je protiv društva Fraport podnijela tužbu kako bi se utvrdilo da ima pravo na 34 dana plaćenoga godišnjeg odmora za 2014. Zbog svojeg zdravstvenog stanja nije mogla koristiti te dane godišnjeg, ali se pritom Fraport nije oslobodio obveze da doprinese odobravanju i uzimanju godišnjih odmora.

7 Fraport je tvrdio da je pravo osobe XP na plaćeni godišnji odmor za 2014. prestalo 31. ožujka 2016., nakon proteka razdoblja prijenosa predviđenog člankom 7. stavkom 3. BUrlG-a. Naime, radnik koji zbog zdravstvenih razloga ne može iskoristiti svoj odmor tijekom dužeg razdoblja gubi pravo na godišnji odmor petnaest mjeseci nakon završetka referentne godine, i to neovisno o tome je li poslodavac ispunio svoje obveze kako bi tom radniku omogućio korištenje tog odmora.

8 Budući da su prvostupanjski sudovi odbili njezine zahtjeve, osoba XP je podnijela zahtjev za reviziju pred Bundesarbeitsgerichtom (Savezni radni sud, Njemačka).

9 Taj se sud pita je li u skladu s člankom 7. Direktive 2003/88 pravilo predviđeno člankom 7. BUrlG-a prema kojem se neiskorišteni odmor može smatrati izgubljenim u slučaju dugotrajne nesposobnosti za rad zbog zdravstvenih razloga, iako poslodavac radniku nije stvarno omogućio ostvarivanje prava na godišnji odmor tijekom razdoblja rada koje je prethodilo njegovoj potpunoj invalidnosti.

10 Sud koji je uputio zahtjev podsjeća na to da je nakon presude od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), tumačio članak 7. BUrlG-a na način koji je u skladu s člankom 7. Direktive 2003/88 u dijelu u kojem je presudio da pravo na minimalni plaćeni godišnji odmor prestaje nakon referentnog razdoblja ili razdoblja prijenosa samo ako je poslodavac prije toga omogućio radniku da ostvari svoje pravo na godišnji odmor i ako ga radnik unatoč tomu dobrovoljno nije iskoristio.

11 Osim toga, na temelju presuda od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18) i od 22. studenoga 2011., KHS, (C-214/10, EU:C:2011:761), sud koji je uputio zahtjev navodi da je presudio da pravo na plaćeni godišnji odmor nije izgubljeno na temelju članka 7. stavka 3. BUrlG-a ako radnik zbog bolesti ne može raditi do kraja referentnog razdoblja i/ili razdoblja do kojeg se može prenijeti godišnji odmor. Međutim, ako ta nesposobnost za rad i dalje postoji, pravo na taj odmor prestaje 15 mjeseci nakon završetka referentne godine.

12 Sud koji je uputio zahtjev još se nije izjasnio o pitanju prestaje li pravo na plaćeni godišnji odmor radnika koji je potpuno nesposoban za rad 15 mjeseci nakon referentne godine ako ta nesposobnost traje.

13 Prema prvom mogućem tumačenju, takav bi gubitak, zbog svoje iznimne prirode, bio isključen ako poslodavac nije ispunio svoju obvezu da omogući radniku ostvarivanje njegova prava na odmor. Naime, ta bi obveza i dalje bila korisna čak i kad radnik ne može raditi jer trajanje bolesti ne može biti unaprijed poznato. Svaka poslodavčeva praksa ili propust koji potencijalno ima odvraćajući učinak na radnikovo pravo na korištenje godišnjeg odmora u suprotnosti je s ciljem tog prava (presuda od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, t. 42.). Da je poslodavac pravodobno ispunio svoju obvezu, radnik bi mogao iskoristiti godišnji odmor prije početka svoje potpune nesposobnosti za rad.

14 Prema drugom tumačenju, ako je zbog potpune nesposobnosti tijekom referentnog razdoblja i razdoblja u kojem je moguć prijenos poslodavcu objektivno nemoguće radniku omogućiti ostvarivanje prava na plaćeni godišnji odmor, moglo bi se smatrati da se poslodavac može pozivati na prestanak prava na godišnji odmor čak i ako nije ispunio svoju obvezu da radniku omogući ostvarivanje njegova prava. U takvoj situaciji plaćeni godišnji odmor više nema pozitivan učinak na radnika u smislu vremena potrebnog za odmor, zbog čega je u slučaju dugotrajne bolesti opravdano ograničiti razdoblje do kojeg je moguć prijenos na petnaest mjeseci, nakon čijeg isteka prestaje pravo na plaćeni godišnji odmor (presuda od 22. studenoga 2011., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, t. 43. i 44.).

15 U tim je okolnostima Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Protivi li se članku 7. Direktive [2003/88] i članku 31. stavku 2. [Povelje] tumačenje nacionalnog propisa kao što je članak 7. stavak 3. [BUrlG-a] u skladu s kojim pravo na plaćeni godišnji odmor koje još nije ostvario radnik – čija je radna sposobnost iz zdravstvenih razloga (invaliditet) potpuno smanjena tijekom referentne godine, ali koji je barem djelomično mogao iskoristiti godišnji odmor tijekom referentne godine prije početka svoje nesposobnosti za rad – prestaje 15 mjeseci nakon kraja referentne godine u slučaju da mu je radna sposobnost bez prekida i trajno smanjena te, čak i ako poslodavac radniku zapravo nije omogućio da ostvari svoje pravo na godišnji odmor jer ga na to nije odgovarajuće poticao ni uputio?

2. Ako je odgovor na prvo pitanje potvrdan:

je li u tim okolnostima isključen i prestanak tog prava u kasnijem trenutku ako je riječ o trajnoj i potpuno smanjenoj radnoj sposobnosti?”

Predmet C-727/20

16 Osoba AR, koja je zaposlena u St. Vincenz Krankenhausu, neprekidno je nesposobna za rad otkad se razboljela tijekom 2017.

17 Osoba AR nije u potpunosti iskoristila svoj zakonski godišnji odmor na koji je imala pravo na temelju 2017. godine. Njezin je poslodavac nije potaknuo da iskoristi svoj godišnji odmor i nije ju obavijestio o činjenici da se pravo na godišnji odmor koji se ne zatraži može izgubiti na kraju kalendarske godine ili razdoblja prijenosa iz članka 7. stavka 3. BUrlG-a. Osoba AR je pred radnim sudovima podnijela tužbu radi utvrđenja toga da ima pravo na 14 dana plaćenoga godišnjeg odmora na temelju 2017. godine. Tvrdi da zbog svoje trajne nesposobnosti za rad njezino pravo na plaćeni godišnji odmor nije prestalo 31. ožujka 2019. jer ju je njezin poslodavac propustio pravodobno obavijestiti o mogućnosti gubitka dana godišnjeg odmora.

18 St. Vincenz-Krankenhaus tvrdi da je, u skladu s člankom 7. stavkom 3. BUrlG-a, pravo osobe AR na plaćeni godišnji odmor na temelju 2017. prestalo 31. ožujka 2019.

19 Budući da su prvostupanjski sudovi odbili njezin zahtjev, osoba AR je pred Bundesarbeitsgerichtom (Savezni radni sud) podnijela zahtjev za reviziju.

20 Sud koji je uputio zahtjev je u pogledu razloga koji su doveli do postavljanja pitanja o tumačenju članka 7. Direktive 2003/88 i članka 31. stavka 2. Povelje iznio obrazloženje slično onom izloženom u predmetu C-518/20, a o kojem se govori u točkama 9. do 14. ove presude.

21 U tim je okolnostima Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Protivi li se članku 7. Direktive [2003/88] i članku 31. stavku 2. [Povelje] tumačenje nacionalnog propisa kao što je članak 7. stavak 3. [BUrlG-a] u skladu s kojim pravo na plaćeni godišnji odmor koje još nije ostvario radnik – koji se tijekom godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor razbolio i radno je nesposoban, ali koji je barem djelomično još mogao iskoristiti godišnji odmor tijekom godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor prije nego što se razbolio – prestaje u slučaju neprekidne i trajne radne nesposobnosti 15 mjeseci

nakon isteka godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor, čak i ako poslodavac radniku zapravo nije omogućio da ostvari svoje pravo na godišnji odmor jer ga na to nije odgovarajuće poticao ni uputio?

2. Ako je odgovor na prvo pitanje potvrdan:

je li u tim okolnostima isključen i prestanak tog prava u kasnijem trenutku ako je riječ o trajnoj i potpuno smanjenoj radnoj sposobnosti?"

Postupak pred Sudom

22 Odlukom Suda od 30. studenoga 2021. predmeti C-518/20 i C-727/20 spojeni su u svrhu usmenog dijela postupka i donošenja presude s obzirom na njihovu povezanost.

O prethodnim pitanjima

23 Svojim pitanjima postavljenima u predmetima C-518/20 i C-727/20, koja valja ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 7. Direktive 2003/88 i članak 31. stavak 2. Povelje tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis na temelju kojeg pravo na plaćeni godišnji odmor radnika – stečeno na temelju referentnog razdoblja tijekom kojeg je došlo do potpune invalidnosti ili nesposobnosti za rad zbog bolesti koja odonda traje – može prestati, nakon isteka razdoblja tijekom kojeg je prema nacionalnom pravu moguć prijenos ili poslije toga, premda poslodavac nije pravodobno radniku omogućio da ostvari svoje pravo na godišnji odmor.

24 U tom pogledu, na prvom mjestu valja podsjetiti na to da, kao što to proizlazi iz samog teksta članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88, svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. To pravo na plaćeni godišnji odmor treba smatrati osobito važnim načelom socijalnog prava Unije, koje nadležna nacionalna tijela mogu provoditi samo u granicama izričito propisanima samom Direktivom 2003/88 (presuda od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, t. 19. i navedena sudska praksa).

25 Nadalje, valja napomenuti da pravo na plaćeni godišnji odmor kao načelo socijalnog prava Unije ne samo da ima osobitu važnost nego je i izričito zajamčeno u članku 31. stavku 2. Povelje, kojoj članak 6. stavak 1. UEU-a priznaje istu pravnu snagu kao i Ugovorima (presuda od 22. studenoga 2011., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, t. 37.).

26 Tako članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 odražava i pojašnjava temeljno pravo na plaćeni godišnji odmor, utvrđeno člankom 31. stavkom 2. Povelje. Naime, dok potonja odredba jamči pravo svakog radnika na plaćeni godišnji odmor, prvonavedena odredba provodi to načelo određujući trajanje navedenog razdoblja (presuda od 13. siječnja 2022., Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, t. 25.).

27 Na drugome mjestu valja podsjetiti na to da, u skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, pravo na godišnji odmor ima dvostruku svrhu, odnosno omogućiti radniku odmor od zadaća koje je dužan obavljati prema svojem ugovoru o radu, s jedne strane, i to da raspolaže vremenom za opuštanje i razonodu, s druge strane (presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 25. i od 25. lipnja 2020., Varhoven kasacionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 57. i navedena sudska praksa).

28 Ta svrha, koja plaćeni godišnji odmor čini različitim od ostalih vrsta odmora kojima se nastoje ostvariti drukčiji ciljevi, počiva na pretpostavci da je radnik u predmetnom razdoblju stvarno radio. Naime, cilj da se radniku omogući odmor podrazumijeva da je on obavljao određenu aktivnost koja opravdava – kako bi se osigurala zaštita njegove sigurnosti i zdravlja navedena u Direktivi 2003/88 – korištenje razdoblja odmora, opuštanja i razonode. Stoga se pravo na plaćeni godišnji odmor načelno treba utvrditi ovisno o razdobljima stvarnog rada obavljenog na temelju ugovora o radu (presuda od 4. listopada 2018., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, t. 28. i navedena sudska praksa).

29 Ipak, u određenim situacijama u kojima radnik ne može obavljati svoje zadaće, država članica ne može uvjetovati pravo na plaćeni godišnji odmor obvezom stvarnog rada. To je osobito slučaj kad je riječ o radnicima koji su odsutni s posla zbog bolovanja tijekom referentnog razdoblja. Naime, kao što to proizlazi iz sudske prakse Suda, ti su radnici u pogledu prava na plaćeni godišnji odmor izjednačeni s onima koji su u tom razdoblju stvarno radili (presuda od 9. prosinca 2021., Staatssecretaris van Financiën (Naknada plaće tijekom plaćenog godišnjeg odmora), C-217/20, EU:C:2021:987, t. 29. i 30. i navedena sudska praksa).

30 Sud je u tom pogledu smatrao da je nastanak nesposobnosti za rad zbog bolesti načelno nepredvidljiv i neovisan o radnikovoj volji. Naime, nedolazak na posao zbog bolesti svrstava se među nedolaske na posao zbog razloga neovisnih o volji zainteresiranog radnika, koji se moraju uračunati u razdoblje rada (vidjeti u tom smislu presudu od 9. prosinca 2021., Staatssecretaris van Financiën (Naknada plaće tijekom plaćenog godišnjeg odmora), C-217/20, EU:C:2021:987, t. 31. i navedenu sudsku praksu).

31 U tom kontekstu Sud je presudio da članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da mu se protive nacionalne odredbe ili prakse kojima je predviđeno da pravo na plaćeni godišnji odmor prestaje nakon isteka referentnog razdoblja i/ili razdoblja određenog nacionalnim pravom u kojem ga je moguće prenijeti kad je radnik bio na bolovanju tijekom cijelog ili dijela referentnog razdoblja i kad stoga nije imao stvarnu mogućnost koristiti navedeno pravo (presuda od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, t. 24. i navedena sudska praksa).

32 U skladu s tom sudskom praksom, isključeno je, dakle, da se pravo radnika na minimalni plaćeni godišnji odmor, koje je zajamčeno pravom Unije, umanji u situaciji u kojoj radnik nije mogao izvršiti svoju radnu obvezu zbog bolesti tijekom referentnog razdoblja (vidjeti u tom smislu presudu od 9. prosinca 2021., Staatssecretaris van Financiën (Naknada plaće tijekom plaćenoga godišnjeg odmora), C-217/20, EU:C:2021:987, t. 32. i navedenu sudsku praksu).

33 Kao treće, valja podsjetiti na to da se temeljno pravo na plaćeni godišnji odmor, zajamčeno u članku 31. stavku 2. Povelje, može ograničiti samo uz poštovanje strogih uvjeta iz njezina članka 52. stavka 1. i, među ostalim, bitnog sadržaja navedenog prava.

34 Tako je u konkretnom kontekstu u kojem su dotični radnici bili spriječeni koristiti se svojim pravom na plaćeni godišnji odmor zbog razloga odsutnosti s posla zbog bolesti Sud smatrao da – iako bi radnik koji je nesposoban za rad tijekom više uzastopnih referentnih razdoblja imao pravo neograničeno akumulirati sva prava na plaćeni godišnji odmor stečen za vrijeme svoje odsutnosti s posla – takvo neograničeno kumuliranje ne bi više odgovaralo samoj svrsi prava na plaćeni godišnji odmor (presuda od 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 53. i 54. i navedena sudska praksa).

35 Sud je već priznao postojanje „posebnih okolnosti” kojima se, kako bi se izbjegle negativne posljedice neograničenog kumuliranja prava na plaćeni godišnji odmor stečenih tijekom razdoblja odsutnosti zbog dugotrajne bolesti, opravdava odstupanje od pravila prema kojem prava na plaćeni godišnji odmor ne mogu prestati. Takvo odstupanje počiva na samoj svrsi prava na plaćeni godišnji odmor kao i na potrebi zaštite poslodavca od mogućnosti prevelikog kumuliranja radnikovih odsutnosti i teškoća koje one mogu značiti za organizaciju posla (presuda od 22. studenoga 2011., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, t. 34. i 39.).

36 Stoga, u specifičnim okolnostima u kojima se nalazi radnik koji je nesposoban za rad tijekom više uzastopnih referentnih razdoblja, Sud je smatrao da – ne samo s obzirom na zaštitu radnika kojoj teži Direktiva 2003/88 nego i na zaštitu poslodavca koji je suočen s mogućnošću prevelikog kumuliranja odsutnosti radnika i s teškoćama koje one mogu značiti za organizaciju posla – članak 7. te direktive treba tumačiti na način da mu se ne protive nacionalne odredbe ili prakse koje kumuliranje prava na takav odmor radnika koji je nesposoban za rad tijekom više uzastopnih referentnih razdoblja ograničavaju na razdoblje prijenosa od 15 mjeseci, nakon čijeg isteka prestaje pravo na plaćeni godišnji odmor (presude od 22. studenoga 2011., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, t. 29. i 30. i od 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 55.).

37 Slijedom toga valja ispitati, podložno provjerama koje treba provesti sud koji je uputio zahtjev, jesu li okolnosti poput onih iz glavnog postupka „specifične” u smislu sudske prakse citirane u prethodnoj točki, tako da opravdavaju odstupanje od načela iz članka 7. Direktive 2003/88 i članka 31. stavka 2. Povelje, koje je Sud protumačio na način da to pravo ne može prestati nakon proteka referentnog razdoblja i/ili razdoblja prijenosa utvrđenog nacionalnim pravom, ako radnik mogao iskoristiti svoj odmor.

38 U ovom slučaju valja utvrditi mogu li poslodavci o kojima je riječ u glavnom postupku zahtijevati primjenu vremenskog ograničenja prava na plaćeni godišnji odmor koje je radnik stekao tijekom referentnog razdoblja u kojem je stvarno radio prije nego što se našao u situaciji potpune invalidnosti ili nesposobnosti za rad, koje proizlazi iz sudske prakse navedene u točkama 34. do 36. ove presude.

39 Sud je već presudio da automatski gubitak prava na plaćeni godišnji odmor – a da se pritom prethodno ne provjeri je li radnik stvarno mogao ostvariti to pravo – prekoračuje ograničenja navedena u točki 33. ove presude koja države članice moraju poštovati prilikom definiranja pravila o načinima ostvarivanja navedenog prava (vidjeti u tom smislu presudu od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, t. 40.).

40 Valja podsjetiti na to da poslodavac mora omogućiti radniku ostvarivanje prava na godišnji odmor (vidjeti u tom smislu presude od 6. studenoga 2018., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, t. 51. i navedenu sudsku praksu i od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, t. 44. i navedenu sudsku praksu). U tom pogledu, za razliku od slučaja kumuliranja prava na plaćeni godišnji odmor radnika koji je taj odmor spriječen koristiti zbog bolesti, poslodavac koji radniku ne omogući korištenje njegovim pravom na plaćeni godišnji odmor za to treba snositi posljedice (presuda od 25. lipnja 2020., Varhoven kasacionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 77. i navedena sudska praksa).

41 Stoga države članice ne mogu odstupiti od načela koje proizlazi iz članka 7. Direktive 2003/88 i članka 31. stavka 2. Povelje, a prema kojem stečeno pravo na plaćeni godišnji odmor ne može prestati nakon proteka referentnog razdoblja i/ili razdoblja prijenosa utvrđenog nacionalnim pravom, ako radnik nije bio u mogućnosti iskoristiti svoj odmor (vidjeti u tom smislu presudu od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, t. 54. i navedenu sudsku praksu).

42 Kao što se to može zaključiti iz točke 65. mišljenja nezavisnog odvjetnika, na nacionalnom je sudu da provjeri je li poslodavac pravodobno ispunio svoje obveze u pogledu poticanja i informiranja o uzimanju plaćenog godišnjeg odmora.

43 Osim toga, valja utvrditi da u glavnim postupcima dotični radnici samo zahtijevaju prava na plaćeni godišnji odmor koja su stekli tijekom referentnog razdoblja u kojem su djelomično radili, a djelomično bili u situaciji potpune invalidnosti ili nesposobnosti za rad zbog bolesti.

44 Kao što je to istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 52. svojeg mišljenja, u okolnostima poput onih u glavnim postupcima ne postoji opasnost od negativnih posljedica neograničenog kumuliranja prava na plaćeni godišnji odmor. Dakle, ne čini se da je zaštita poslodavčevih interesa, poput one navedene u točkama 35. i 36. ove presude, krajnje nužna i stoga ne može *a priori* opravdati odstupanje od radnikova prava na plaćeni godišnji odmor.

45 Tako, iako vremensko ograničenje koje je Sud prihvatio u svojoj presudi od 22. studenoga 2011., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), zasigurno sprečava radnike da zahtijevaju zadržavanje svih prava na plaćeni godišnji odmor stečenih tijekom njihove dulje odsutnosti s posla na temelju više uzastopnih referentnih razdoblja, takvo se ograničenje ne može primijeniti na pravo na plaćeni godišnji odmor stečeno tijekom referentnog razdoblja u kojem je radnik stvarno radio prije nego što se našao u situaciji potpune invalidnosti ili nesposobnosti za rad, a da se pritom ne ispita pitanje je li poslodavac pravodobno radniku omogućio ostvarivanje tog prava jer bi takva situacija lišila sadržaja pravo iz članka 31. stavka 2. Povelje koje je konkretizirano člankom 7. Direktive 2003/88.

46 S obzirom na prethodna razmatranja, na pitanja postavljena u predmetima C-518/20 i C-727/20 treba odgovoriti na način da članak 7. Direktive 2003/88 i članak 31. stavak 2. Povelje treba tumačiti tako da im se protivi nacionalni propis na temelju kojeg pravo na plaćeni godišnji odmor radnika – stečeno na temelju referentnog razdoblja tijekom kojeg je taj radnik stvarno radio prije nego je došlo do njegove potpune invalidnosti ili nesposobnosti za rad zbog bolesti koja odonda traje – može prestati, nakon isteka razdoblja tijekom kojeg je prema nacionalnom pravu moguć prijenos ili poslije toga, premda poslodavac nije pravodobno radniku omogućio da ostvari to svoje pravo.

Troškovi

47 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (prvo vijeće) odlučuje:

Članak 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena i članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima

treba tumačiti na način da:

im se protivi nacionalni propis na temelju kojeg radnikovo pravo na plaćeni godišnji odmor – stečeno na temelju referentnog razdoblja tijekom kojeg je radnik stvarno radio prije nego je došlo do njegove potpune invalidnosti ili nesposobnosti za rad zbog bolesti koja odonda traje – može prestati, nakon isteka razdoblja tijekom kojeg je prema nacionalnom pravu moguć prijenos ili poslije toga, premda poslodavac nije pravodobno radniku omogućio da ostvari to pravo.

Potpisi