Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (šesto vijeće)

27. travnja 2023.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2003/88/EZ – Članak 7. stavak 1. – Članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima – Pravo na plaćeni godišnji odmor – Prestanak tog prava – Sustav rada u nepunom radnom vremenu koji prethodi umirovljenju – Neiskorišteni dani godišnjeg odmora stečeni tijekom razdoblja rada provedenog u okviru tog sustava – Nesposobnost za rad”

U predmetu C-192/22,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka), odlukom od 12. listopada 2021., koju je Sud zaprimio 11. ožujka 2022., u postupku

FI

protiv

Bayerische Motoren Werke AG

SUD (šesto vijeće),

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

nezavisni odvjetnik: P. Pikamäe,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani dio postupka,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za FI, A. Köhl, *Rechtsanwältin*,

– za Bayerische Motoren Werke AG, A. Nowak, *Rechtsanwalt*,

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

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnog odvjetnika, da u predmetu odluči bez mišljenja,

* Jezik postupka: njemački

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 7. 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 Zahtjev je upućen u okviru spora između FI-ja i društva Bayerische Motoren Werke AG u vezi s novčanom naknadom za godišnji odmor na koju FI, prema vlastitim tvrdnjama, ima pravo.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 U skladu s uvodnim izjavama 4. i 5. Direktive 2003/88:

„(4) Poboljšanje sigurnosti, higijene i zdravlja radnika na radu ciljevi su koji ne smiju biti podređeni isključivo ekonomskim interesima.

(5) Svi radnici moraju ostvariti odgovarajuće vrijeme za odmor. […]”

4 Članak 7. te direktive, 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 ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.”

Njemačko pravo

5 Člankom 7. Bundesurlaubsgesetza (Savezni zakon o godišnjem odmoru) od 8. siječnja 1963. (BGB1. 1963., str. 2.), u verziji primjenjivoj na glavni postupak, naslovljenim „Datum, prijenos godišnjeg odmora i novčana naknada za godišnji odmor”, određuje se:

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

[…]

(3) Godišnji odmor se mora dodijeliti i iskoristiti tijekom tekuće kalendarske godine. Prijenos godišnjeg 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 godišnji odmor se mora dodijeliti i iskoristiti tijekom prva tri mjeseca sljedeće kalendarske godine. Međutim, na zahtjev radnika, djelomični godišnji odmor stečen u skladu s člankom 5. stavkom 1. točkom (a) prenosi se u sljedeću kalendarsku godinu. […]

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

Glavni postupak i prethodna pitanja

6 FI je bio zaposlen u društvu Bayerische Motoren Werke od 1986. do 30. rujna 2019. FI je umirovljen 1. listopada 2019.

7 Krajem 2012. godine, u okviru sustava rada u nepunom radnom vremenu koji prethodi umirovljenju, FI i društvo Bayerische Motoren Werke sporazumjeli su se o promjeni njihova radnog odnosa u radni odnos s nepunim radnim vremenom u okviru tog sustava. U tim je okolnostima bilo predviđeno da će FI raditi od 1. veljače 2013. do 31. svibnja 2016. i da će od 1. lipnja 2016. do 30. rujna 2019. imati pravo na razdoblje oslobođenja od rada.

8 FI je iskoristio godišnji odmor od 4. do 25. svibnja 2016. kako bi potrošio preostali godišnji odmor za 2016. godinu. Međutim, budući da je bio bolestan tijekom tog razdoblja nije mogao iskoristiti dva dana i dvije trećine jednog dana godišnjeg odmora prije kraja svibnja 2016.

9 Tijekom 2019. FI je podnio Arbeitsgerichtu (Radni sud, Njemačka) tužbu protiv društva Bayerische Motoren Werke kako bi ishodio naknadu za neiskorištene dane godišnjeg odmora, ističući u tom pogledu da te dane nije mogao iskoristiti zbog bolesti.

10 Arbeitsgericht (Radni sud) odbio je tu tužbu s obrazloženjem da je, kao što je to tvrdilo društvo Bayerische Motoren Werke, pravo na godišnji odmor za 2016. isteklo 31. ožujka 2017. u ponoć. Prema mišljenju tog suda, činjenica da društvo Bayerische Motoren Werke nije upozorilo FI-ja o tome da mora iskoristiti godišnji odmor nije relevantna jer je to bilo nemoguće učiniti s obzirom na oslobođenje od rada koje je FI imao od 1. lipnja 2016. do prestanka radnog odnosa 30. rujna 2019.

11 FI se bezuspješno žalio na presudu Arbeitsgerichta (Radni sud) Landesarbeitsgerichtu (Zemaljski radni sud, Njemačka). Potom je podnio reviziju sudu koji je uputio zahtjev, Bundesarbeitsgerichtu (Savezni radni sud, Njemačka).

12 Taj sud ima dvojbe o primjeni nacionalne odredbe, u ovom slučaju članka 7. stavka 3. Saveznog zakona o godišnjem odmoru, u verziji primjenjivoj na glavni postupak, kojom se, prema mišljenju tog suda, predviđa prestanak prava radnika na neiskorišteni godišnji odmor nakon isteka određenog roka ako on ne može potrošiti svoje dane godišnjeg odmora zbog oslobađanja od rada. Sud koji je uputio zahtjev osobito želi utvrditi u kojoj je mjeri poslodavac radniku o kojem je riječ omogućio da ostvari svoje pravo na godišnji odmor.

13 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] ili članku 31. stavku 2. [Povelje] tumačenje nacionalne odredbe kao što je članak 7. stavak 3. [Saveznog zakona o godišnjem odmoru] u skladu s kojim pravo radnika na plaćeni godišnji odmor […] stečeno u razdoblju rada u okviru radnog odnosa u nepunom radnom vremenu koji prethodi umirovljenju koje još nije ostvareno prestaje [u razdoblju oslobođenja od rada] s istekom godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor ili u nekom kasnijem trenutku?

2. U slučaju niječnog odgovora Suda na prvo pitanje: protivi li se članku 7. Direktive [2003/88] ili članku 31. stavku 2. [Povelje] tumačenje nacionalne odredbe kao što je članak 7. stavak 3. [Saveznog zakona o godišnjem odmoru] u skladu s kojim pravo radnika na plaćeni godišnji odmor koje još nije ostvareno, a koje je nastupilo tijekom godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor i u kojoj se u okviru radnog odnosa u nepunom radnom vremenu koji prethodi umirovljenju prelazi iz razdoblja rada u razdoblje oslobođenja od rada, prestaje s istekom godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor ili u nekom kasnijem trenutku ako je poslodavac radniku odobrio sav godišnji odmor u skladu sa zahtjevom za razdoblje neposredno prije početka razdoblja oslobođenja od rada a da prethodno nije ispunio svoje obveze suradnje prilikom ostvarenja prava na godišnji odmor, ali ostvarenje prava na godišnji odmor nije moglo nastupiti, barem djelomično, zato što je radnik nakon odobrenja godišnjeg odmora uslijed bolesti postao nesposoban za rad?”

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

14 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita protivi li se članku 7. Direktive 2003/88 ili članku 31. stavku 2. Povelje nacionalna odredba prema kojoj dani plaćenog godišnjeg odmora, koji su stečeni tijekom razdoblja rada provedenog u okviru sustava rada u nepunom radnom vremenu koji prethodi umirovljenju, ali koji nisu iskorišteni, mogu prestati ako se ne mogu iskoristiti tijekom razdoblja oslobođenja od rada.

15 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 (presuda od 22. rujna 2022., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, t. 24. i navedena sudska praksa).

16 Sud je utvrdio da pravo na plaćeni godišnji odmor svakog radnika kao temeljno načelo socijalnog prava Unije ne samo da ima osobitu važnost nego je i izričito zajamčeno u članku 31. stavku 2. Povelje (presuda od 25. lipnja 2020., Varhoven kasacionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 54. i navedena sudska praksa).

17 Stoga članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 odražava i pojašnjava temeljno pravo na plaćeni godišnji odmor, utvrđeno člankom 31. stavkom 2. Povelje (vidjeti u tom smislu presudu od 8. rujna 2020., Komisija i Vijeće/Carreras Sequeros i dr., C-119/19 P i C-126/19 P, EU:C:2020:676, t. 115.). Naime, dok potonja odredba jamči pravo svakog radnika na plaćeni godišnji odmor, prvonavedena odredba određuje načine provedbe tog prava, osobito trajanje navedenog razdoblja.

18 Kao drugo, valja podsjetiti na to da je pravo na godišnji odmor samo jedna od dviju sastavnica prava na plaćeni godišnji odmor kao temeljnog načela socijalnog prava Unije. Naime, u slučaju prestanka radnog odnosa kada, stoga, stvarno korištenje plaćenog godišnjeg odmora više nije moguće, članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 propisuje da radnik ima pravo na novčanu naknadu kako bi se izbjeglo da, zbog te nemogućnosti, bude isključen od svakog uživanja prava na plaćeni godišnji odmor, čak i u novčanom obliku (presuda od 25. studenoga 2021., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, t. 29. i 30. i navedena sudska praksa).

19 To temeljno pravo tako sadržava i pravo na primanje plaćanja kao i, u svojstvu prava povezanog s tim pravom na „plaćeni" godišnji odmor, pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa (presuda od 25. studenoga 2021., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, t. 29. i navedena sudska praksa).

20 U tom pogledu valja podsjetiti na to da se poštovanje Povelje, kao što to proizlazi iz njezina članka 51. stavka 1., nameće kada države članice provode pravo Unije (presuda od 13. siječnja 2022., Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, t. 26.).

21 Budući da nacionalni propis o kojem je riječ u glavnom postupku predstavlja takvu provedbu članka 7. Direktive 2003/88, taj članak 7. stoga treba tumačiti s obzirom na članak 31. stavak 2. Povelje kako bi se utvrdilo protivi li se toj odredbi takav propis.

22 U tom pogledu valja podsjetiti na to da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 ne postavlja ni jedan uvjet za stjecanje prava na novčanu naknadu, osim u vezi s činjenicom, s jedne strane, da je radni odnos prestao i, s druge strane, da radnik nije iskoristio sav godišnji odmor na koji je imao pravo na dan kada je radni odnos prestao (presuda od 25. studenoga 2021., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, t. 31.).

23 Kao treće, valja podsjetiti na to da se, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, 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 (presuda od 22. rujna 2022., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, t. 33. i navedena sudska praksa).

24 Tako svako odstupanje od Unijina režima organizacije radnog vremena predviđenog Direktivom 2003/88 treba tumačiti na način da se njegov doseg ograniči samo na ono što je krajnje nužno za zaštitu interesa koje to odstupanje omogućava zaštititi (presuda od 25. lipnja 2020., Varhoven kasacionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 74. i navedena sudska praksa).

25 U tom kontekstu, iz presude od 22. studenoga 2011., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, t. 38. i 39.), osobito proizlazi da svako razdoblje odgode predviđeno pravom države članice, osim što mora uzeti u obzir posebne okolnosti radnika koji je nesposoban za rad, također ima za cilj zaštititi poslodavca od opasnosti prevelikog kumuliranja razdoblja odsutnosti radnika i poteškoća koje bi ta razdoblja mogla podrazumijevati za organizaciju rada.

26 Naime, iz sudske prakse proizlazi da je nedolazak na posao zbog zdravstvenih razloga u načelu nepredvidiv i neovisan o radnikovoj volji (presuda od 22. rujna 2022., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, t. 30. i navedena sudska praksa).

27 Međutim, samo se u slučaju dugotrajne odsutnosti zbog zdravstvenih razloga poslodavac treba bojati da će radnik kumulirati razdoblja dugotrajne odsutnosti koja bi ga mogla izložiti poteškoćama u pogledu organizacije rada.

28 U tom pogledu, treba podsjetiti na to da je, u specifičnim okolnostima u kojima se nalazi radnik koji je nesposoban za rad tijekom više uzastopnih referentnih razdoblja, Sud 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 teškoćama koje ona mogu značiti za organizaciju posla – članak 7. stavak 1. te direktive treba tumačiti na način da mu se ne protive nacionalne odredbe koje ograničavaju, na razdoblje za koje ga je moguće odgoditi od petnaest mjeseci, nakon čijeg isteka prestaje pravo na plaćeni godišnji odmor, kumuliranje prava na takav odmor radnika koji je nesposoban za rad tijekom više uzastopnih referentnih razdoblja (presuda od 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 55. i navedena sudska praksa).

29 Međutim, okolnosti poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku ne mogu opravdati odstupanje od načela uspostavljenog člankom 7. Direktive 2003/88, prema kojem stečeno pravo na plaćeni godišnji odmor ne može prestati istekom referentnog razdoblja i/ili razdoblja za koje ga je moguće odgoditi određenim nacionalnim pravom, ako radnik nije bio u mogućnosti iskoristiti svoj godišnji odmor.

30 U tom pogledu valja istaknuti, kao prvo, da se u ovom slučaju ne radi o dugotrajnoj odsutnosti zbog zdravstvenih razloga ili o takvoj odsutnosti koja obuhvaća više uzastopnih referentnih razdoblja, nego o vrlo ograničenom razdoblju od dva dana i dvije trećine jednog dana, za koje FI nije mogao iskoristiti odmor.

31 Kao drugo, nemogućnost iskorištavanja stečenog godišnjeg odmora ne proizlazi iz dulje odsutnosti radnika zbog bolesti, kao što je to bio slučaj u predmetu u kojem je donesena presuda od 22. studenoga 2011., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), nego iz činjenice da je poslodavac radnika oslobodio obveze rada.

32 Kao treće, iako je točno da je odsutnost radnika zbog zdravstvenih razloga nepredvidiva za poslodavca, činjenica da takva odsutnost može, ovisno o slučaju, spriječiti tog radnika da iskoristi svoje pravo na godišnji odmor kada je riječ o radnom odnosu s nepunim radnim vremenom u okviru sustava rada u nepunom radnom vremenu koji prethodi umirovljenju obično nije nepredvidiva. Naime, poslodavac može isključiti ili umanjiti takvu opasnost na način da se s radnikom dogovori da on pravodobno koristi svoj godišnji odmor.

33 Kao četvrto, kao što je to navedeno u točki 18. ove presude i kao što to proizlazi iz ustaljene sudske prakse Suda, pravo na godišnji odmor samo je jedna od dviju sastavnica prava na plaćeni godišnji odmor kao temeljnog načela socijalnog prava Unije, pri čemu je druga sastavnica novčana naknada koja se radniku mora isplatiti kada ne može iskoristiti svoj godišnji odmor zbog prestanka radnog odnosa. Međutim, to da se radniku koji je – u situaciji poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku – bio spriječen ostvariti svoje pravo na plaćeni godišnji odmor prije nego što je radni odnos prestao, zbog nepredviđene okolnosti poput bolesti, odbije svako pravo na takvu novčanu naknadu lišilo bi pravo predviđeno člankom 7. Direktive 2003/88 u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje vlastita sadržaja.

34 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na prvo pitanje valja odgovoriti tako da članak 7. Direktive 2003/88, u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje, treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis kojim se predviđa da pravo na plaćeni godišnji odmor, koje je radnik

stekao na temelju svojeg rada u okviru sustava rada u nepunom radnom vremenu koji prethodi umirovljenju, prestaje na kraju referentne godine za godišnji odmor ili na kasniji datum ako je radnik bio spriječen iskoristiti taj godišnji odmor prije razdoblja oslobođenja od rada zbog bolesti, čak i u slučaju da se ne radi o dugotrajnoj odsutnosti.

Drugo pitanje

35 Drugo pitanje postavljeno je za slučaj da odgovor na prvo pitanje bude niječan. Stoga uzimajući u obzir odgovor na prvo pitanje, nije potrebno odgovoriti na drugo pitanje.

Troškovi

36 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 (šesto vijeće) odlučuje:

Članak 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis kojim se predviđa da pravo na plaćeni godišnji odmor, koje je radnik stekao na temelju svojeg rada u okviru sustava rada u nepunom radnom vremenu koji prethodi umirovljenju, prestaje na kraju referentne godine za godišnji odmor ili na kasniji datum ako je radnik bio spriječen iskoristiti taj godišnji odmor prije razdoblja oslobođenja od rada zbog bolesti, čak i u slučaju da se ne radi o dugotrajnoj odsutnosti.

Potpisi