Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (peto vijeće)

29. studenoga 2017.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Direktiva 2003/88/EZ – Organizacija radnog vremena – Članak 7. – Naknada za neiskorišteni godišnji odmor koja se isplaćuje prilikom prestanka radnog odnosa – Nacionalni propis koji radnika obvezuje da iskoristi svoj godišnji odmor, iako nije određena naknada plaće za odmor”

U predmetu C-214/16,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Žalbeni sud, Engleska i Wales, Građanski odjel, Ujedinjena Kraljevina), odlukom od 30. ožujka 2016., koju je Sud zaprimio 18. travnja 2016., u postupku

Conley King

protiv

The Sash Window Workshop Ltd,

Richarda Dollara,

SUD (peto vijeće),

u sastavu: J. L. da Cruz Vilaça, predsjednik vijeća, E. Levits (izvjestitelj), A. Borg Barthet, M. Berger, i F. Biltgen, suci,

nezavisni odvjetnik: E. Tanchev,

tajnik: C. Strömholm, administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 29. ožujka 2017.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za C. Kinga, C. Gilroy-Scott, *solicitor*, A. Dashwood, *QC*, i J. Williams, *barrister*,

– za The Sash Window Workshop Ltd i R. Dollara, M. Pilgerstorfer, *barrister*, po punomoći J. Pottsa, *solicitora*,

– za vladu Ujedinjene Kraljevine, S. Simmons, u svojstvu agenta, uz asistenciju C. Bannera, *barristera*,

– za Europsku komisiju, M. van Beek i J. Tomkin, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: engleski

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 8. lipnja 2017.,

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.).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Conleya Kinga i njegova bivšeg poslodavca The Sash Window Workshop Ltd (u daljnjem tekstu: Sash WW), vezano uz zahtjev C. Kinga u pogledu prava na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor za godine 1999. do 2012.

Pravni okvir

Konvencija br. 132 Međunarodne organizacije rada

3 U članku 9. stavku 1. Konvencije br. 132 Međunarodne organizacije rada od 24. lipnja 1970. o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana), predviđa se:

„Dio plaćenog godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju iz članka 8. stavka 2. ove Konvencije odobrava se i koristi najkasnije u roku od godine dana, a ostatak plaćenog godišnjeg odmora najkasnije u roku od osamnaest mjeseci od kraja godine u kojoj je ostvareno pravo na odmor.”

4 Navedenu konvenciju ratificiralo je trideset sedam država, među kojima nije Ujedinjena Kraljevina Velike Britanije i Sjeverne Irske.

Pravo Unije

5 U skladu s uvodnom izjavom 6. Direktive 2003/88:

„U pogledu organizacije radnog vremena treba uzeti u obzir načela Međunarodne organizacije rada […]”

6 U članku 1. te direktive definiraju se njezin cilj i područje primjene. On određuje:

„1. Ova Direktiva postavlja minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena.

2. Ova se Direktiva primjenjuje na:

(a) najkraća razdoblja […] godišnjeg odmora […]

[…]”

7 Članak 7. navedene direktive glasi kako slijedi:

„Godišnji odmor

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."

8 Člankom 17. navedene direktive predviđa se da države članice mogu odstupiti od određenih njezinih odredaba. U odnosu na članak 7. Direktive 2003/88 nije dopušteno nikakvo odstupanje.

Pravo Ujedinjene Kraljevine

9 Direktiva 2003/88 prenesena je u pravo Ujedinjene Kraljevine donošenjem Working Time Regulationsa 1998 (Uredba o radnom vremenu iz 1998.) s izmjenama (u daljnjem tekstu: Uredba iz 1998.).

10 U članku 13. Uredbe iz 1998. utvrđuje se pravo radnika na godišnji odmor. Njegov stavak 1. glasi ovako:

„[…] radnik ima pravo na četiri tjedna godišnjeg odmora u svakoj referentnoj godini."

11 U članku 13. stavku 9. te uredbe predviđa se:

„Odmor na koji radnik ima pravo sukladno ovom članku može se iskoristiti u dijelovima, ali:

(a) samo u referentnoj godini za koju je stečeno pravo na taj odmor i

(b) ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa."

12 Članak 16. navedene uredbe uređuje pravo radnika na naknadu plaće za godišnji odmor. Njegov stavak 1. glasi ovako:

„Radnik ima pravo na plaću tijekom cijelog trajanja godišnjeg odmora koji može koristiti sukladno članku 13., u visini jednotjednog dohotka za svaki tjedan odmora."

13 Člankom 30 stavkom 1. te uredbe radniku se priznaje sljedeće pravo:

„(1) Radnik može podnijeti tužbu Employment Tribunalu [(Radni sud)] ako mu poslodavac:

(a) nije dopustio korištenje prava koje ostvaruje na temelju:
(i) […] članka 13. stavka 1. […];

[…] ili

(b) nije isplatio čitav iznos ili dio iznosa na koji radnik ima pravo sukladno […] članku 16. stavku 1.

(2) Employment Tribunal [(Radni sud)] razmatra tužbu samo ako je podnesena:

(a) u roku od tri mjeseca od dana za koji radnik tvrdi da mu je trebalo biti dopušteno korištenje prava (ili, u slučaju odmora ili dopusta koji traje više od jednog dana, od dana kad je taj odmor ili dopust trebao započeti) ili, eventualno, od dana kad mu je trebao biti isplaćen dugovani iznos;

(b) u nekom drugom roku koji Employment Tribunal [(Radni sud)] smatra razumnim, ako se utvrdi da radnik razumno nije mogao podnijeti tužbu u spomenutom roku od tri ili, eventualno, šest mjeseci.

…"

Glavni postupak i prethodna pitanja

14 C. King radio je za Sash WW na temelju „ugovora o samozapošljavanju uz naknadu samo u obliku provizije" od 1. lipnja 1999. do trenutka kad je otišao u mirovinu, 6. listopada 2012. Sukladno tom ugovoru C. King primao je samo provizije. Kada je koristio godišnje odmore, oni mu nisu bili plaćeni.

15 Po prestanku radnog odnosa, C. King je od svojeg poslodavca zatražio isplatu novčanih naknada za neplaćene iskorištene i neiskorištene godišnje odmore za sve vrijeme dok je radio, odnosno od 1. lipnja 1999. do 6. listopada 2012. Sash WW odbio je postupiti po zahtjevu C. Kinga s obrazloženjem da je on imao status samozaposlene osobe.

16 C. King podnio je tužbu pred nadležnim Employment Tribunalom (Radni sud). On je razlikovao tri kategorije godišnjih odmora, pri čemu je nesporno da nijedna od njih nije bila plaćena:

– „naknade za plaćene odmore 1", u što spadaju odmori koji su stečeni, ali nisu iskorišteni tijekom zadnje referentne godine (2012. – 2013.) s danom prestanka radnog odnosa;

– „naknade za plaćene odmore 2", u što spadaju odmori koji su stvarno iskorišteni između 1999. i 2012., ali za njih nije primljena nikakva naknada plaće;

– „naknade za plaćene odmore 3", u što spadaju odmori koji su stečeni, ali nisu iskorišteni sve vrijeme dok je C. King radio, odnosno ukupno 24,15 tjedana.

17 Employment Tribunal (Radni sud) u svojoj je odluci smatrao da C. Kinga treba smatrati „radnikom" u smislu Direktive 2003/88 i da on ima pravo na tri potraživane kategorije naknada za plaćene godišnje odmore.

18 Sash WW protiv odluke Employment Tribunala (Radni sud) žalio se Employment Appeal Tribunalu (Žalbeni radni sud, Ujedinjena Kraljevina), koji je žalbu prihvatio i predmet vratio Employment Tribunalu (Radni sud). C. King i Sash WW protiv te odluke podnijeli su žalbu odnosno protužalbu.

19 Pred sudom koji je uputio zahtjev, Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Žalbeni sud, Engleska i Wales, Građanski odjel, Ujedinjena Kraljevina), sad je nesporno da je C. King „radnik" u smislu Direktive 2003/88 i da ima pravo na „naknade za plaćene odmore 1 i 2".

20 Što se tiče „naknada za plaćene odmore 3", Sash WW tvrdi da, sukladno članku 13. stavku 9. točki (a) Uredbe iz 1998., C. King nije imao pravo neiskorišteni godišnji odmor prenijeti u novu referentnu godinu. Budući da nije podnio tužbu na temelju članka 30. stavka 1. točke (a) te uredbe, C. King izgubio je sva prava u pogledu svojih godišnjih odmora jer je potraživanje novčane naknade za neiskorištene plaćene godišnje odmore za sporne referentne godine palo u zastaru.

21 C. King, s druge strane, smatra da su njegova prava u pogledu plaćenih godišnjih odmora – koji nisu iskorišteni jer ih poslodavac ne bi bio platio – prenesena u sljedeću referentnu godinu unatoč odredbama članka 13. stavka 9. točke (a) Uredbe iz 1998., a potom iz godine u godinu sve do dana kad je radni odnos prestao. Pozivajući se na presudu od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18), C. King tvrdi da je pravo na isplatu novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor nastalo tek s prestankom radnog odnosa te da je njegova tužba stoga podnesena u roku.

22 Zaključujući da pravo Ujedinjene Kraljevine ne predviđa mogućnost prijenosa godišnjeg odmora izvan referentne godine za koju je taj odmor odobren i ne osigurava nužno djelotvoran pravni lijek u slučaju povrede članka 7. Direktive 2003/88, Sud koji je uputio zahtjev dvoji o tumačenju prava Unije mjerodavnog za rješavanje spora povodom kojeg vodi postupak.

23 U tom pogledu posebice ističe da prijenos plaćenog godišnjeg odmora koji nije iskorišten zbog odbijanja poslodavca da ga plati može dovesti do zaključaka različitih od onih koji se nameću u slučaju kad se radi o godišnjem odmoru koji radnik nije iskoristio zbog bolesti. Naime, Sud je mjerodavne odredbe prava Unije tumačio samo u kontekstu ovog posljednjeg slučaja.

24 U tim je okolnostima Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Žalbeni sud, Engleska i Wales, Građanski odjel) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Ako između poslodavca i radnika postoji spor o tome ima li radnik pravo na plaćeni godišnji odmor sukladno članku 7. Direktive [2003/88], je li u skladu s pravom Unije, a osobito s načelom prava na djelotvoran pravni lijek, ako radnik prvo mora iskoristiti odmor da bi se potom moglo utvrditi ima li pravo biti plaćen za taj odmor?

2. Ako radnik u referentnoj obračunskoj godini u kojoj bi trebao iskoristiti svoja prava na odmor uopće ne iskoristi godišnji odmor na koji ima pravo ili iskoristi samo njegov dio, a bio bi to učinio da mu poslodavac nije odbijao platiti bilo koji odmor koji koristi, može li taj radnik tvrditi da je bio spriječen u korištenju prava na plaćeni odmor i da se to pravo stoga prenosi iz godine u godinu sve dok ne dobije priliku iskoristiti ga?

3. Ako se pravo na odmor prenosi, prenosi li se na neodređeno vrijeme ili pak postoji ograničeno razdoblje u kojem radnik mora iskoristiti svoje preneseno pravo na odmor, slično kao kod rokova koji se primjenjuju kada radnik zbog bolesti ne može iskoristiti pravo na odmor tijekom referentne godine?

4. Ako ne postoji zakonska ili ugovorna odredba koja određuje razdoblje prijenosa odmora, je li sud obvezan utvrditi ograničenje razdoblja na koje se odmor može prenijeti, kako bi se osiguralo da se primjenom [nacionalnog propisa o radnom vremenu] ne iskrivi svrha članka 7. [Direktive 2003/88]?

5. U slučaju pozitivnog odgovora na četvrto pitanje, je li razdoblje od osamnaest mjeseci od završetka referentne obračunske godine za koju je stečen odmor u skladu s pravom iz članka 7. [Direktive 2003/88]?”

Zahtjev za ponovno otvaranje usmenog dijela postupka

25 Nakon iznošenja mišljenja nezavisnog odvjetnika 8. lipnja 2017., C. King u podnesku dostavljenom tajništvu Suda 19. lipnja 2017. zatražio je da se odredi ponovno otvaranje usmenog dijela postupka. U prilog svojem zahtjevu C. King u bitnome je tvrdio da mišljenje nezavisnog odvjetnika sadržava nesporazum u pogledu zaposlenja koje mu je ponuđeno 2008.

26 S tim u vezi valja, međutim, podsjetiti da je, sukladno članku 252. stavku 2. UFEU-a, dužnost nezavisnog odvjetnika da, djelujući posve nepristrano i neovisno, na javnoj raspravi iznosi obrazložena mišljenja o predmetima u kojima se u skladu sa Statutom Suda Europske unije zahtijeva njegovo sudjelovanje. Sud nije vezan ni mišljenjem ni obrazloženjem nezavisnog odvjetnika (presuda od 22. lipnja 2017., Federatie Nederlandse Vakvereniging i dr., C-126/16, EU:C:2017:489, t. 31. i navedena sudska praksa).

27 Stoga neslaganje jedne stranke s mišljenjem nezavisnog odvjetnika, bez obzira na to kakva pitanja u njemu razmatra, ne može biti samo po sebi dovoljan razlog koji bi opravdavao ponovno otvaranje usmenog dijela postupka (vidjeti u tom smislu presudu od 17. rujna 2015., Mory i dr./Komisija, C-33/14 P, EU:C:2015:609, t. 26.).

28 Međutim, u članku 83. Poslovnika Suda predviđa se da Sud može u svakom trenutku, nakon što sasluša nezavisnog odvjetnika, odrediti ponovno otvaranje usmenog dijela postupka, osobito ako smatra da stvar nije dovoljno razjašnjena ili ako stranka po zatvaranju tog dijela postupka iznese novu činjenicu koja je takve prirode da ima odlučujući utjecaj na odluku Suda, ili pak ako je u predmetu potrebno odlučiti na temelju argumenta o kojem se nije raspravljalo među strankama ili zainteresiranim osobama iz članka 23. Statuta Suda Europske unije.

29 To ovdje nije slučaj. Naime, Sud u predmetnom slučaju smatra, nakon saslušanja nezavisnog odvjetnika, da ima sve potrebne informacije za donošenje odluke.

30 Imajući u vidu navedeno, nema mjesta određivanju ponovnog otvaranja usmenog dijela postupka.

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

31 Prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u bitnome pita treba li članak 7. Direktive 2003/88 i pravo na djelotvoran pravni lijek, priznato člankom 47. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja), tumačiti na način da im se u slučaju spora između poslodavca i radnika glede pitanja ima li radnik pravo na plaćeni godišnji odmor u skladu s prvonavedenim člankom protivi to što radnik prvo mora iskoristiti svoj odmor, da bi se potom moglo utvrditi ima li pravo biti plaćen za taj odmor.

32 U tom pogledu, na prvome mjestu valja podsjetiti da svaki radnik, kao što to proizlazi iz samog teksta članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 – a riječ je o odredbi od čije primjene nije moguće odstupiti na temelju te direktive – 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 30. lipnja 2016., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, t. 19. i navedena sudska praksa).

33 Drugo, treba napomenuti da se pravo na plaćeni godišnji odmor izričito priznaje člankom 31. stavkom 2. Povelje, kojoj članak 6. stavak 1. UEU-a daje istu pravnu snagu kao Ugovorima (presuda od 22. studenoga 2011., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, t. 37.).

34 Treće, iz teksta Direktive 2003/88 i sudske prakse Suda proizlazi da se države članice, iako su ovlaštene definirati uvjete korištenja i primjene prava na plaćeni godišnji odmor, moraju suzdržati od određivanja bilo kakvih uvjeta za samo postojanje tog prava, koje proizlazi izravno iz navedene direktive (presuda od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 28.).

35 Četvrto, treba istaknuti da se prema toj istoj sudskoj praksi Direktiva 2003/88 odnosi prema pravu na godišnji odmor i pravu na stjecanje isplate na to ime kao prema dvama dijelovima jednog prava. Cilj plaćanja odmora jest staviti radnika tijekom navedenog odmora u položaj koji je s obzirom na plaću usporediv s razdobljima rada (vidjeti presudu od 22. svibnja 2014., Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, t. 17. i navedenu sudsku praksu).

36 Iz navedenog slijedi da radnik treba moći ostvariti primanje na koje ima pravo na temelju članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 prilikom korištenja svojeg godišnjeg odmora.

37 Naime, sama svrha prava na plaćeni godišnji odmor jest da se radniku omogući odmor i raspolaganje vremenom za opuštanje i razonodu (vidjeti, među ostalim, presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 25. i od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, t. 25.).

38 Međutim, kao što to Europska komisija navodi u svojim pisanim očitovanjima, radnik suočen s okolnostima koje tijekom godišnjeg odmora mogu pobuđivati neizvjesnost u pogledu plaće na koju ima pravo ne bi mogao u potpunosti uživati u tom odmoru kao vremenu za opuštanje i razonodu, na temelju članka 7. Direktive 2003/88.

39 Isto tako, te okolnosti mogu radnika odvratiti od korištenja godišnjeg odmora. U tom pogledu valja napomenuti da je svaka poslodavčeva praksa ili propust koji potencijalno ima odvraćajući učinak na radnikovo korištenje godišnjeg odmora također u suprotnosti s ciljem prava na plaćeni godišnji odmor (vidjeti u tom smislu presudu od 22. svibnja 2014., Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, t. 23. i navedenu sudsku praksu).

40 U tom kontekstu, suprotno navodima koje je u pisanim očitovanjima iznijela Ujedinjena Kraljevina, primjena prava na plaćeni godišnji odmor ne smije ovisiti o činjeničnoj ocjeni financijskih prilika u kojima se određeni radnik nalazi u trenutku korištenja odmora.

41 Što se tiče pravnih sredstava koja radnik mora imati u slučaju spora s poslodavcem kako bi ostvario svoje pravo na plaćeni godišnji odmor na temelju Direktive 2003/88, točno je da u toj direktivi ne postoji nikakva odredba o tom pitanju. Nesporno je, međutim, da države članice u tom kontekstu moraju osigurati i poštovanje prava na djelotvoran pravni lijek, predviđeno u članku 47. Povelje (vidjeti slično presudu od 15. rujna 2016., Star Storage i dr., C-439/14 i C-488/14, EU:C:2016:688, t. 46.).

42 U konkretnom slučaju iz odluke kojom se upućuje zahtjev razvidno je da je pravo na plaćeni godišnji odmor iz članka 7. Direktive 2003/88 u Ujedinjenoj Kraljevini primijenjeno u sklopu dvaju različitih članaka Uredbe iz 1998. – odnosno, s jedne strane, članka 13., kojim se priznaje pravo na godišnji odmor, i, s druge strane, članka 16., kojim se određuje pravo da taj odmor bude plaćen. Istom logikom, članak 30. stavak 1. te uredbe priznaje pravo radnika na dva različita pravna sredstva (*claims*), pa radnik može pokrenuti sudski postupak bilo radi osporavanja odbijanja poslodavca da mu prizna pravo na godišnji odmor koje ima na temelju navedenog članka 13. ili tvrdeći da mu poslodavac nije platio cijeli taj odmor ili njegov dio sukladno navedenom članku 16.

43 Tumačenje koje je u pogledu tih odredbi u ovom predmetu prihvatio Employment Appeal Tribunal (Žalbeni radni sud) jest takvo da bi se radnik, s jedne strane, mogao pozvati na kršenje prava na godišnji odmor iz članka 13. Uredbe iz 1998. samo ako mu poslodavac uopće ne dopusti korištenje odmora, bilo plaćenog ili neplaćenog, te bi, s druge strane, na temelju članka 16. te uredbe mogao zahtijevati plaću samo za stvarno iskorištene odmore.

44 Međutim, takvo tumačenje nacionalnih pravnih sredstava propisanih u tom području dovodi do toga da se, u slučaju kad poslodavac radniku odobrava samo neplaćene odmore, radnik pred sudom ne bi mogao pozvati na pravo na korištenje plaćenih odmora kao takvo. Zato bi prvo bio prisiljen koristiti neplaćeni odmor, a zatim podnijeti tužbu kako bi za njega ishodio plaću.

45 Takav rezultat nije u skladu s člankom 7. Direktive 2003/88 zbog razloga navedenih u točkama 36. do 40. ove presude.

46 To više, kada je riječ o radniku koji je u situaciji poput C. Kinga, tumačenje nacionalnih pravnih sredstava poput onog navedenog u točki 43. ove presude onemogućava mu da se po prestanku radnog odnosa pozove na povredu članka 7. Direktive 2003/88 u pogledu plaćenih odmora na koje je imao pravo, ali ih nije iskoristio, radi prava na naknadu iz stavka 2. tog članka. Radnik poput tužitelja iz glavnog postupka stoga je ostavljen bez djelotvornog pravnog lijeka.

47 Uzimajući u obzir sva navedena razmatranja, na prvo pitanje valja odgovoriti da članak 7. Direktive 2003/88 i pravo na djelotvoran pravni lijek priznato člankom 47. Povelje treba tumačiti na način da im se u slučaju spora između poslodavca i radnika glede pitanja ima li radnik pravo na plaćeni godišnji odmor u skladu s prvonavedenim člankom, protivi to što radnik prvo mora iskoristiti svoj odmor, da bi se potom moglo utvrditi ima li pravo za njega biti plaćen.

Drugo, treće, četvrto i peto pitanje

48 Drugim, trećim, četvrtim i petim pitanjem, koja valja ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev u bitnome pita treba li članak 7. Direktive 2003/88 tumačiti na način da mu se protive nacionalne odredbe ili prakse prema kojima je radnik spriječen prenositi i eventualno kumulirati, do trenutka prestanka svojeg radnog odnosa, neiskorištena prava na plaćeni godišnji odmor za više uzastopnih referentnih razdoblja zbog poslodavčeva odbijanja da plati te odmore.

49 S tim u vezi, u cilju davanja odgovora na postavljena pitanja valja podsjetiti da je Sud već bio u prilici, posebno u presudi od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18), očitovati se o pitanjima vezanima uz pravo na plaćeni godišnji odmor radnika koji do prestanka radnog odnosa nije bio u mogućnosti iskoristiti svoje pravo na navedeni odmor zbog razloga neovisnih o njegovoj volji, odnosno konkretno zbog bolesti.

50 U konkretnom slučaju C. King nije iskoristio svoje pravo na plaćeni godišnji odmor prije odlaska u mirovinu upravo zbog razloga neovisnih o njegovoj volji. S tim vezi treba pojasniti da, iako je dotični u jednom trenutku tijekom ugovornog odnosa s poslodavcem mogao prihvatiti drukčiji ugovor koji je predviđao pravo na plaćeni godišnji odmor, ta je okolnost nevažna za davanje odgovora na postavljena prethodna pitanja. Sud, naime, mora u tu svrhu uzeti u obzir radni odnos koji je postojao i trajao, iz kojeg god razloga, sve do odlaska C. Kinga u mirovinu, pri čemu dotični nije mogao ostvariti svoje pravo na plaćeni godišnji odmor.

51 Stoga kao prvo valja podsjetiti da Direktiva 2003/88 državama članicama ne omogućuje ni da isključe postojanje prava na plaćeni godišnji odmor ni da predvide da pravo na plaćeni godišnji odmor radnika koji je bio spriječen u korištenju tim pravom prestaje nakon proteka referentnog razdoblja i/ili razdoblja prijenosa utvrđenog nacionalnim pravom (presuda od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 47. i 48. i navedena sudska praksa).

52 Štoviše, iz sudske prakse Suda slijedi da radnik koji zbog razloga neovisnih o svojoj volji nije mogao svoje pravo na plaćeni godišnji odmor iskoristiti prije prestanka radnog odnosa ima pravo na novčanu naknadu na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88. Iznos navedene naknade treba izračunati

tako da taj radnik bude stavljen u položaj usporediv s položajem u kojem bi bio da se tim pravom koristio tijekom svojeg radnog odnosa (presuda od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 61.).

53 Kao drugo, treba reći da su u predmetima koji su doveli do sudske prakse Suda u pogledu članka 7. Direktive 2003/88 dotični radnici bili spriječeni koristiti se svojim pravom na plaćeni godišnji odmor zbog razloga odsutnosti s posla zbog bolesti.

54 U tom konkretnom kontekstu Sud je, naime, 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 neograničene kumuliranje ne bi više odgovaralo samoj svrsi prava na plaćeni godišnji odmor (vidjeti u tom smislu presudu od 22. studenoga 2011., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, t. 29. i 30.).

55 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 odsustava radnika i teškoćama koje ona mogu značiti za organizaciju posla – članak 7. te direktive treba tumačiti na način da mu se ne protive nacionalne odredbe ili prakse koje ograničavaju, na razdoblje prijenosa 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 (vidjeti u tom smislu presudu od 22. studenoga 2011., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, t. 38., 39. i 44.).

56 Slijedom toga, kao treće, valja ispitati jesu li okolnosti poput onih iz glavnog postupka „specifične” u smislu sudske prakse citirane u prethodnoj točki, tako da, slično kao u slučaju dulje odsutnosti radnika zbog korištenja bolovanja, opravdavaju odstupanje od načela iz članka 7. Direktive 2003/88 i članka 31. stavka 2. Povelje, 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.

57 U tu svrhu treba uzeti u obzir sljedeće čimbenike.

58 Prvo, iz ustaljene sudske prakse Suda slijedi da se pravo na plaćeni godišnji odmor ne smije usko tumačiti (vidjeti presudu od 22. travnja 2010., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, t. 29.). Dakle, svako odstupanje od Unijina sustava 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 (vidjeti u tom smislu presudu od 14. listopada 2010., Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, t. 40. i navedenu sudsku praksu).

59 No u okolnostima poput onih u predmetu iz glavnog postupka očito je da zaštita poslodavčevih interesa nije krajnje nužna i da stoga ne može biti opravdanje za odstupanje od prava radnika na plaćeni godišnji odmor.

60 Naime, treba reći da ocjena prava na plaćeni godišnji odmor radnika poput C. Kinga nema veze sa situacijom u kojoj je poslodavac suočen s odsutnostima radnika koje bi, kao u slučaju dugotrajnog bolovanja, dovele do problema vezanih uz organizaciju posla. Naprotiv, taj je poslodavac sve do odlaska radnika u mirovinu mogao imati koristi od činjenice da radnik nije prekidao profesionalnu aktivnost u njegovoj službi kako bi koristio plaćene godišnje odmore.

61 Drugo, činjenica da je Sash WW pogrešno smatrao da C. King nije imao pravo na plaćene godišnje odmore, čak i kad bi bila dokazana, nije relevantna. Naime, poslodavac je dužan istražiti sve informacije u pogledu svojih obveza u vezi s tim pitanjem.

62 U tom kontekstu, kao što to proizlazi iz točke 34. ove presude, sâmo postojanje prava na plaćeni godišnji odmor ne može se ni koji način uvjetovati, s obzirom na to da radniku to pravo daje izravno Direktiva 2003/88. Dakle, kada je riječ o predmetu iz glavnog postupka, pitanje je li C. King tih godina podnosio zahtjeve za plaćeni godišnji odmor nije relevantno (vidjeti u tom smislu presudu od 12. lipnja 2014., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 27. i 28.).

63 Iz navedenog slijedi da, 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.

64 Treće, u tim okolnostima – s obzirom na to da ne postoji nikakva nacionalna odredba, bilo propis ili ugovorna odredba, koja bi predviđala ograničavanje prijenosa odmora u skladu sa zahtjevima prava Unije (vidjeti u tom smislu presude od 22. studenoga 2011., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761 i od 3. svibnja 2012., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263) – Unijin sustav organizacije radnog vremena predviđen spomenutom Direktivom 2003/88 ne smije se usko tumačiti. Prihvatiti u tim okolnostima prestanak pravâ na plaćeni godišnji odmor koja je radnik stekao značilo bi, naime, potvrditi postupanje koje ide prema nezakonitom bogaćenju poslodavca na štetu samog cilja te direktive, a to je poštovanje radnikova zdravlja.

65 Iz svih navedenih razmatranja slijedi da na drugo, treće, četvrto i peto pitanje valja odgovoriti da članak 7. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da mu se protive nacionalne odredbe ili prakse prema kojima je radnik spriječen prenositi i eventualno kumulirati, do trenutka prestanka svojeg radnog odnosa, neiskorištena prava na plaćeni godišnji odmor za više uzastopnih referentnih razdoblja zbog poslodavčeva odbijanja da plati te odmore.

Troškovi

66 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 navedenoga, Sud (peto vijeće) odlučuje:

1. **Članak 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena i pravo na djelotvoran pravni lijek priznato člankom 47. Povelje treba tumačiti na način da im se u slučaju spora između poslodavca i radnika glede pitanja ima li radnik pravo na plaćeni godišnji odmor u skladu s prvonavedenim člankom, protivi to što radnik prvo mora iskoristiti svoj odmor, da bi se potom moglo utvrditi ima li pravo za njega biti plaćen.**

2. **Članak 7. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da mu se protive nacionalne odredbe ili prakse prema kojima je radnik spriječen prenositi i eventualno kumulirati, do trenutka prestanka svojeg radnog odnosa, neiskorištena prava na plaćeni godišnji odmor za više uzastopnih referentnih razdoblja zbog poslodavčeva odbijanja da plati te odmore.**

Potpisi