Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (prvo vijeće)

25. lipnja 2020.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Direktiva 2003/88/EZ – Članak 7. – Radnik kojemu je nezakonito otkazan ugovor o radu i koji je sudskom odlukom vraćen na rad – Uskrata prava na plaćeni godišnji odmor koji nije iskorišten za razdoblje od otkaza do vraćanja na rad – Nepostojanje prava na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor za isto razdoblje u slučaju naknadnog prestanka radnog odnosa”

U spojenim predmetima C-762/18 i C-37/19,

povodom dvaju zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koje su uputili Rajonen sad Haskovo (Općinski sud u Haskovu, Bugarska) (C-762/18) i Corte suprema di cassazione (Vrhovni kasacijski sud, Italija) (C-37/19), odlukama od 26. studenoga i 27. studenoga 2018., koje je Sud zaprimio 4. prosinca 2018. i 21. siječnja 2019., u postupcima

QH

protiv

Varhoven kasacionen sad na Republika Bulgaria,

uz sudjelovanje:

Prokuratura na Republika Bulgaria (C-762/18),

i

CV

protiv

Iccrea Banca SpA (C-37/19),

SUD (prvo vijeće),

u sastavu: J.-C. Bonichot, predsjednik vijeća, R. Silva de Lapuerta (izvjestiteljica), potpredsjednik Suda, L. Bay Larsen, C. Toader i N. Jääskinen, suci,

nezavisni odvjetnik: G. Hogan,

tajnik: M. Aleksejev, načelnik odjela,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 11. prosinca 2019.,

* Jezici postupka: bugarski i talijanski

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za QH, S. Lateva i A. Slavchev, *advokati*,

– za Varhoven kasacionen sad na Republika Bulgaria, M. Hristova-Nikolova, Z. Stoykov i L. Panov, u svojstvu agenata,

– za osobu CV, F. Proietti, *avvocato*,

– za Iccrea Bancu SpA, A. Maresca i F. Boccia, *avvocati*,

– za bugarsku vladu, E. Petranova i L. Zaharieva, u svojstvu agenata,

– za talijansku vladu, G. Palmieri, u svojstvu agenta, uz asistenciju L. Fiandaca, *avvocato dello Stato*,

– za poljsku vladu, B. Majczyna, D. Lutostańska i A. Siwek-Ślusarek, u svojstvu agenata,

– za Europsku komisiju, M. van Beek, C. Zadra i Y. G. Marinova, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 29. siječnja 2020.,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjevi za prethodnu odluku odnose 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 Zahtjevi su upućeni u okviru dvaju sporova između, s jedne strane, osobe QH i Varhoven kasacionen sad na Republika Bulgaria (Vrhovni kasacijski sud Republike Bugarske, u daljnjem tekstu: Kasacijski sud) u vezi s njegovom primjenom sudske prakse koja navodno nije u skladu s pravom Unije i koja je imala za učinak da se osobi QH uskrati naknada za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana njezina nezakonitog otkaza do dana njezina vraćanja na rad (predmet C-762/18) i, s druge strane, osobe CV i Iccrea Bance SpA po pitanju sličnog činjeničnog stanja (predmet C-37/19).

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Uvodna izjava 5. Direktive 2003/88 glasi:

„Svi radnici moraju ostvariti odgovarajuće vrijeme za odmor. Pojam ‚odmor' mora se izraziti u jedinicama vremena, tj. u danima, satima i/ili njihovim dijelovima. Radnicima unutar Zajednice treba osigurati minimalni dnevni, tjedni i godišnji odmor, kao i odgovarajuće stanke. U skladu s time također je neophodno odrediti najveći broj radnih sati tjedno."

4 Članak 7. te direktive, naslovljen „Godišnji odmor”, glasi kako slijedi:

„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.”

Bugarsko pravo

Zakonik o radu

5 U skladu s člankom 155. stavkom 1. Kodeksa na truda (Zakonik o radu), „[s]vaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor”.

6 U skladu s člankom 224. stavkom 1. tog zakonika:

„U slučaju prekida radnog odnosa, radnik ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor […]”

7 Člankom 225. navedenog zakonika predviđa se:

„1. U slučaju nezakonitog otkaza, radnik ima pravo na to da poslodavac isplati naknadu u iznosu koji je jednak iznosu njegove bruto plaće za razdoblje tijekom kojeg je bio nezaposlen zbog tog otkaza, no najviše šest mjeseci.

2. Ako je tijekom razdoblja iz prethodnog stavka radnik bio manje plaćen, ima pravo na isplatu razlike u plaći. To se pravo također dodjeljuje radniku koji je nezakonito premješten na drugo manje plaćeno radno mjesto.

[…]”

8 Članak 354. stavak 1. istog zakonika glasi kako slijedi:

„Razdoblje tijekom kojeg nije postojao nikakav radni odnos također se priznaje kao trajanje rada kada:

1. je radnik bio nezaposlen zbog otkaza čiju su nezakonitost priznala nadležna tijela, i to od dana otkaza do dana vraćanja na rad;

[…]”

Zakonik o građanskom postupku

9 U skladu s člankom 290. graždanskog procesualnega kodeksa (Zakonik o građanskom postupku):

„1. Žalbu ispituje vijeće tri suca [Kasacijskog suda] koje odlučuje na javnoj raspravi.

2. [Kasacijski sud] provjerava zakonitost presude po žalbi samo s obzirom na razloge istaknute u žalbi.”

10 Članak 291. Zakonika o građanskom postupku propisuje:

„Kada je presuda protiv koje je podnesena žalba donesena u kontekstu različite sudske prakse:

1. [Kasacijski sud] u obrazloženoj odluci navodi onu koju među različitim sudskim praksama [on] smatra prikladnom; u tom slučaju donosi odluku u predmetu na temelju te sudske prakse;

2. Ako zaključi da je sudska praksa u odlukama pogrešna, [on] u obrazloženoj odluci za to navodi razlog; u tom slučaju donosi odluku tumačeći zakon na temelju okolnosti slučaja;

3. Ako smatra da različite sudske prakse nisu primjenjive na spor, [on] o tome navodi razlog u obrazloženoj odluci; u tom slučaju donosi odluku tumačeći zakon na temelju okolnosti slučaja."

Talijansko pravo

11 Članak 36. treći stavak Costituzione della Repubblica Italiana (Ustav Talijanske Republike) određuje:

„Radnik ima pravo na tjedni odmor i plaćeni godišnji odmor te se toga prava ne može odreći."

12 Članak 10. decreto legislativo n. 66 – Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (Zakonodavna uredba br. 66 o provedbi direktiva 93/104/EZ i 2000/34/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena) od 8. travnja 2003. (GURI br. 87 od 14. travnja 2003., Supplemento Ordinario br. 61), u verziji koja se primjenjuje na činjenice iz glavnog postupka u predmetu C-37/19, glasi kako slijedi:

„[…] [R]adnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. Ne dovodeći u pitanje odredbe kolektivnih ugovora ili posebnih pravila koja se odnose na kategorije iz članka 2. stavka 2., radnik mora iskoristiti najmanje dva tjedna tog razdoblja, uzastopno u slučaju zahtjeva radnika, tijekom godine u kojoj je to pravo stečeno, a preostala dva tjedna u roku od 18 mjeseci od kraja godine u kojoj je to pravo stečeno.

To minimalno razdoblje od četiri tjedna ne može se zamijeniti naknadom za neiskorišteni godišnji odmor, osim u slučaju prestanka radnog odnosa […]"

13 Članak 52. Contratto collettivo nazionale di lavoro per le Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane (Kolektivni ugovor za zadružne, poljoprivredne i obrtničke kreditne institucije), naslovljen „Odmor", od 7. prosinca 2000., u verziji koja se primjenjuje na činjenice iz glavnog postupka u predmetu C-37/19, predviđa:

„[…]

Pravo na odmor je pravo kojeg se ne može odreći. Odmor se mora iskoristiti tijekom kalendarske godine na koju se odnosi.

U slučaju prestanka radnog odnosa, radnik koji nije iskoristio, u cijelosti ili djelomično, odmor za tekuću kalendarsku godinu, na koji je stekao pravo […] na ime jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki puni mjesec staža počevši od 1. siječnja, ima pravo na naknadu koja odgovara plaći za izgubljene dane godišnjeg odmora.

U slučaju odsutnosti s posla, razdoblje godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo umanjuje se za toliko dvanaestina koliko je mjeseci odsutnosti.

[…]"

14 Članak 53. tog kolektivnog ugovora, naslovljen „Poseban dopust za ukinute neradne dane”, određuje:

„S obzirom na zakonske odredbe u području neradnih dana, dodjeljuju se dani odmora i/ili posebnog dopusta koji se moraju iskoristiti tijekom kalendarske godine, čak i kao produljenje razdoblja odmora.

[…]

Predviđeni posebni dopusti koji nisu iskorišteni tijekom kalendarske godine, bez obzira na razlog, […] moraju se nadoknaditi na temelju posljednje plaće primljene tijekom referentne godine.”

15 Iz zahtjeva za prethodnu odluku u predmetu C-37/19 u biti proizlazi da je članak 18. legge n. 300/1970 (Zakon br. 300/1970) od 20. svibnja 1970. (GURI br. 131 od 27. svibnja 1970.) u verziji koja je bila na snazi u vrijeme činjenica iz glavnog postupka, naslovljen „Zaštita radnika u slučaju nezakonitog otkaza”, predviđao da u takvom slučaju sud, u odluci kojom utvrđuje ništavost otkaza kao diskriminatornog, nalaže poslodavcu da radnika vrati na rad, neovisno o formalno istaknutom razlogu i neovisno o broju zaposlenika koje poslodavac zapošljava. Sud poslodavcu nalaže i da isplati naknadu štete koja je radniku prouzročena otkazom za koji se utvrdi da je ništavan ili nevaljan.

Glavni postupci, prethodna pitanja i postupak pred Sudom

Predmet C-762/18

16 Osoba QH, zaposlena u školi, otpuštena je odlukom od 29. travnja 2004. Presudom Rajonen sada Plovdiv (Općinski sud u Plovdivu, Bugarska), koja je postala pravomoćna, taj je otkaz proglašen nezakonitim i osoba QH je vraćena na rad 10. studenoga 2008.

17 Odlukom od 13. studenoga 2008. osobi QH ponovno je otkazan ugovor o radu. Protiv potonjeg nije podnesena tužba.

18 Osoba QH je 1. srpnja 2009. podnijela tužbu protiv škole u kojoj je bila zaposlena pred Rajonen sadom Plovdiv (Općinski sud u Plovdivu) zahtijevajući, među ostalim, plaćanje naknade u iznosu od 7125 bugarskih leva (BGN) (oko 3641 euro) za 285 dana neiskorištenog plaćenog godišnjeg odmora, to jest 57 dana godišnje, za razdoblje od 30. travnja 2004. do 13. studenoga 2008., kao i iznos od 1100 BGN (oko 562 eura) za zakašnjenje s plaćanjem tih naknada u razdoblju od 13. studenoga 2008. do 1. srpnja 2009.

19 Ta je tužba odbijena presudom od 15. travnja 2010., koju je Okražen sad Plovdiv (Okružni sud u Plovdivu, Bugarska) potvrdio u žalbenom postupku presudom od 10. veljače 2011.

20 Osoba QH je protiv te presude podnijela žalbu pred Kasacijskim sudom. Rješenjem od 25. listopada 2011. navedeni sud nije uvažio tu žalbu te je potvrdio osnovanost presude od 15. travnja 2010., koju je u prvostupanjskom postupku donio Rajonen sad Plovdiv (Općinski sud u Plovdivu), kako je potvrđena u žalbenom postupku.

21 Kasacijski sud osobito je smatrao da je to što su sudovi koji odlučuju o meritumu odbili zahtjev koji im je podnijela osoba QH, koji se u biti odnosio na to da radnik koji je nezakonito otpušten može zahtijevati naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana otkaza do dana vraćanja na rad na temelju presude koja je postala pravomoćna, bilo u skladu s njegovom obvezujućom sudskom praksom.

22 Prema toj sudskoj praksi, tijekom razdoblja prekida radnog odnosa do poništenja otkaza pravomoćnom presudom i vraćanja radnika koji je nezakonito otpušten na njegovo prethodno radno mjesto, treba smatrati da radnik nije stvarno radio na temelju radnog odnosa, tako da u tom razdoblju za radnika ne nastaje nikakvo pravo na plaćeni godišnji odmor, te da, u slučaju novog otkaza, poslodavac za navedeno razdoblje nije dužan isplaćivati nikakvu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor iz članka 224. stavka 1. Zakonika o radu.

23 Osoba QH je sudu koji je uputio zahtjev, Rajonen sad Haskovo (Općinski sud u Haskovu, Bugarska), podnijela tužbu za naknadu štete protiv Kasacijskog suda radi naknade štete koju smatra da ju je pretrpjela zbog toga što je taj sud u rješenju od 25. listopada 2011. povrijedio pravo Unije. U prilog toj tužbi osoba QH tvrdi, među ostalim, da je Kasacijski sud trebao primijeniti članak 7. Direktive 2003/88 i priznati joj pravo na plaćeni godišnji odmor za razdoblje tijekom kojeg nije mogla ostvariti to pravo zbog nezakonitog otkaza. Osoba QH dodaje da je Kasacijski sud, da je imao dvojbe u pogledu mogućnosti primjene te odredbe, kao najviši sud morao uputiti Sudu Europske unije zahtjev za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji se odnosi na tumačenje te odredbe prava Unije. Stoga, prema mišljenju osobe QH, činjenicu da Kasacijski sud nije ispunio svoju obvezu time što nije uputio zahtjev za prethodnu odluku treba smatrati njegovom protupravnom radnjom koja je prouzročila štetu osobi QH u visini zahtijevanih iznosa.

24 U tim je okolnostima Rajonen sad Haskovo (Općinski sud u Haskovu) odlučio prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Treba li članak 7. stavak 1. [Direktive 2003/88] tumačiti na način da mu se protivi nacionalno zakonodavstvo i/ili sudska praksa prema kojima radnik kojemu je ugovor o radu bio nezakonito otkazan, da bi zatim sudskom odlukom bilo naloženo njegovo vraćanje na rad, nema pravo na plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana otkaza do dana vraćanja na rad?

2. Ako je odgovor na prvo pitanje pozitivan: treba li članak 7. stavak 2. [Direktive 2003/88] tumačiti na način da mu se protivi nacionalno zakonodavstvo i/ili sudska praksa prema kojima u slučaju ponovnog prestanka radnog odnosa taj radnik nema pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana prethodnog otkaza do vraćanja na rad?”

Predmet C-37/19

25 Osoba CV, zaposlena u Iccrea Banci, otpuštena je dopisom od 11. srpnja 2002., nakon kolektivnog otpuštanja. Međutim, rješenjem od 4. rujna 2003. Tribunale di Roma (Sud u Rimu, Italija) naložio je vraćanje osobe CV na rad od 6. listopada 2003.

26 Iccrea Banca je dopisima od 13. listopada i 15. studenoga 2003. ponovno raskinula ugovor o radu s osobom CV s trenutačnim učinkom. Međutim, ta su dva akta o otkazu proglašena nezakonitima sudskim odlukama koje su postale pravomoćne, a osoba CV vraćena je na rad od 26. rujna 2008.

27 Ugovor o radu CV-a ponovno je raskinut 17. rujna 2010.

28 Osoba CV je u međuvremenu podnijela dvije tužbe pred Tribunaleom di Roma (Sud u Rimu) te je od njega ishodila dva rješenja kojima je Iccrea Banci naloženo da plati, kao prvo, iznos od 3521 euro, uvećan za dodatne troškove, na temelju iznosa dugovanog za 30,5 dana odmora, kao i 5 neiskorištenih dana posebnog dopusta za ukinute neradne dane za 2003., i kao drugo, iznos od 2596,16 eura, uvećan za dodatne troškove, na ime iznosa koji se duguje za 27 dana odmora kao i 5 stečenih ali neiskorištenih dana posebnog dopusta za ukinute neradne dane za 2004.

29 Nakon prigovora koji je podnijela Iccrea Banca, Tribunale di Roma (Sud u Rimu) opozvao je prvo rješenje o izdavanju naloga i naložio Iccrea Banci plaćanje bruto iznosa od 3784,82 eura po istoj osnovi, ali za razdoblje koje prethodi datumu drugog otkaza. Nadalje, Tribunale di Roma (Sud u Rimu) opozvao je drugo rješenje o izdavanju naloga koje se odnosi na prava koja se zahtijevaju za 2004.

30 Osoba CV podnijela je žalbu protiv tih presuda. Corte d'appello di Roma (Žalbeni sud u Rimu, Italija), upućujući na presedane Corte suprema di cassazione (Kasacijski sud, Italija), odbio je te žalbe jer tijekom razdoblja na koje se odnosi zahtjev osobe CV ona nije obavljala stvarni posao s obzirom na to da se pravo na zamjensku naknadu za odmor i posebne dopuste može priznati samo ako je profesionalna djelatnost obavljana tijekom referentnog razdoblja.

31 Osoba CV je pred sudom koji je uputio zahtjev, Corte suprema di cassazione (Kasacijski sud), podnijela žalbu protiv odluka Corte d'appello di Roma (Žalbeni sud u Rimu).

32 Sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da je zahtjev koji je predmet postupka koji se pred njim vodi ograničen na utvrđenje prava osobe CV na zamjensku naknadu za neiskorišteni odmor i posebne dopuste za razdoblje od 15. studenoga 2003. do 31. prosinca 2004. Konkretno, prema mišljenju tog suda, što se tiče tog razdoblja, postavlja se pitanje ima li, na temelju članka 31. Povelje i članka 7. Direktive 2003/88, radnik koji je nezakonito otpušten, a zatim vraćen na rad, pravo na zamjensku naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor u razdoblju između otkaza i vraćanja na rad.

33 U tom pogledu sud koji je uputio zahtjev najprije smatra da se, s obzirom na sudsku praksu Suda u vezi s člankom 7. Direktive 2003/88, ne može isključiti da obavljanje profesionalne djelatnosti tijekom referentnog razdoblja nije uvjet *sine qua non* ostvarenja prava na plaćeni godišnji odmor i da, u svakom slučaju, utjecaj vanjskih čimbenika koji se ne mogu pripisati radniku može biti relevantan za priznavanje zamjenske naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

34 Nadalje, sud koji je uputio zahtjev ističe određene relevantne aspekte talijanske sudske prakse u području otkaza, vraćanja na rad i prava na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju vraćanja na rad.

35 Konkretno, s jedne strane, sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da je talijanska sudska praksa ustaljena kad je riječ o tome da radnik, ako je nezakonitost otkaza utvrdio sud, u načelu ima pravo da ga se vrati na rad. Sudska odluka kojom se nalaže vraćanje radnika na rad ima za učinak ponovnu uspostavu radnog odnosa, pri čemu se za njega treba smatrati da je ponovno uspostavljen u sve pravne i gospodarske svrhe na temelju same sudske odluke, pri čemu nije potrebno da poslodavac ponovno zaposli. S druge strane, utvrđenje suda o nezakonitosti otkaza i nalogu za vraćanje na rad koji iz toga slijedi, u skladu s člankom 18. Zakona br. 300/1970, sadržava *de iure* ponovnu uspostavu radnog odnosa, za koji stoga treba smatrati da nikad nije raskinut.

36 Naposljetku, sud koji je uputio zahtjev navodi svoju sudsku praksu prema kojoj, u slučaju otkaza koji je proglašen nezakonitim, priznavanje radniku primitaka od rada primljenih za razdoblje od dana kada je priopćen otkaz do korištenja prava na opciju zamjenske naknade umjesto vraćanja na rad ne podrazumijeva zamjensku naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ni onu za poseban dopust za mjesečno smanjenje radnog vremena. Prema navodima suda koji je uputio zahtjev, to je rješenje opravdano s obzirom na mješovitu narav tih naknada, čiji je cilj istovremeno popravljanje štete i plaćanje naknade, tako da do njih dolazi samo u slučaju u kojem je radnik koji je stvarno radio obavljao svoju djelatnost tijekom cijele godine bez korištenja odmora. Otpušteni radnik ne nalazi se u istoj situaciji jer se tijekom razdoblja između raskida njegova ugovora o radu i izvršavanja opcije naknade nalazi u situaciji odmora, makar i „obveznog".

37 U tim je okolnostima Corte suprema di cassazione (Vrhovni kasacijski sud) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Treba li članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 i članak 31. stavak 2. [Povelje], razmatrane odvojeno kada je to primjenjivo, tumačiti na način da im se protive odredbe nacionalnog zakonodavstva i/ili nacionalna praksa na temelju kojih se, nakon što radni odnos prestane, pravo na isplatu naknade za stečeni ali neiskorišteni plaćeni godišnji odmor (kao i za pravni institut poput onog ‚*Festività soppresse*' [(‚ukinuti praznici')] koji je po prirodi i funkciji usporediv s plaćenim godišnjim odmorom) ne primjenjuje u slučaju u kojem radnik nije mogao iskoristiti godišnji odmor prije prestanka radnog odnosa zbog nezakonite radnje (otkaz za koji je nacionalni sud pravomoćnom presudom utvrdio da je nezakonit i njome naložio retroaktivnu ponovnu uspostavu radnog odnosa), koja se može pripisati poslodavcu, samo u razdoblju između poslodavčeve nezakonite radnje i kasnijeg vraćanja na rad?"

38 Odlukom predsjednika prvog vijeća od 2. ožujka 2020. predmeti C-762/18 i C-37/19 spojeni su u svrhu donošenja presude.

O prethodnim pitanjima

Nadležnost Suda u predmetu C-762/18

39 Kao prvo, bugarska vlada ističe da Sud nije nadležan za ispitivanje pitanja postavljenih u okviru predmeta C-762/18 s obzirom na to da je tužba za utvrđivanje odgovornosti osobe QH izravno povezana s njezinim prvim otkazom i da je do tog otkaza došlo 29. travnja 2004., odnosno prije pristupanja Republike Bugarske Europskoj uniji 1. siječnja 2007.

40 U tom pogledu valja istaknuti da se, kao što to proizlazi iz točaka 21. do 23. ove presude, zahtjev osobe QH odnosi na plaćanje naknade štete nastale zbog navodne povrede članka 7. Direktive 2003/88 od strane Kasacijskog suda jer je taj sud primijenio nacionalnu sudsku praksu koja se odnosi na pravne učinke poništenja tog prvog otkaza i vraćanje dotične osobe na rad koje nije u skladu s tom odredbom prava Unije. Sud koji je uputio zahtjev u predmetu C-762/18 stoga se pita je li takva nacionalna sudska praksa u skladu s navedenom odredbom, tako da su pitanja koja postavlja povezana s pravnim posljedicama koje proizlaze iz poništenja prvog otkaza osobe QH kao i njezina vraćanja na rad.

41 Kao što to proizlazi iz članka 2. Akta o uvjetima pristupanja Republike Bugarske i Rumunjske Europskoj uniji i prilagodbama Ugovora na kojima se temelji Europska unija (SL 2005., L 157, str. 203.), odredbe izvornih ugovora i akata koje su institucije donijele prije pristupanja, osobito Direktive 2003/88, obvezuju Republiku Bugarsku od dana njezina pristupanja te se stoga primjenjuju na buduće učinke situacija nastalih prije pristupanja (vidjeti po analogiji presudu od 14. veljače 2019., Milivojević, C-630/17, EU:C:2019:123, t. 42. i navedenu sudsku praksu).

42 Međutim, iako je prvi otkaz osobi QH uručen prije pristupanja Republike Bugarske Uniji, i njegovo poništenje i vraćanje osobe QH na rad, čije su pravne posljedice predmet glavnog postupka, uslijedili su nakon tog datuma. Slijedom toga, članak 7. Direktive 2003/88 primjenjuje se *ratione temporis* na učinke tog poništenja i vraćanja na rad s obzirom na to da su ti učinci nastali nakon 1. siječnja 2007.

43 Kao drugo, u okviru predmeta C-762/18, i Kasacijski sud i bugarska vlada ističu da, tijekom razdoblja od datuma prvog otkaza osobi QH do datuma njezina vraćanja na rad, ona nije imala svojstvo „radnika" u smislu Direktive 2003/88 i stoga nije obuhvaćena područjem primjene te direktive ni, općenito, područjem primjene prava Unije, tako da Sud nije nadležan za odlučivanje o pitanjima postavljenima u tom predmetu.

44 U tom pogledu valja istaknuti da iz sudske prakse Suda proizlazi da je Direktiva 2003/88 primjenjiva samo na radnike, a da se „radnikom” treba smatrati osoba koja tijekom određenog razdoblja u korist druge osobe i prema njezinim uputama obavlja poslove za koje u zamjenu dobiva naknadu (vidjeti u tom smislu presudu od 20. studenoga 2018., Sindicatul Familia Constanța i dr., C-147/17, EU:C:2018:926, t. 40. i 41.).

45 U ovom se slučaju pitanja postavljena u okviru predmeta C-762/18 odnose na pravo na plaćeni godišnji odmor u kontekstu nezakonitog otkaza radniku i njegova vraćanja na rad na temelju sudske odluke u skladu s nacionalnim pravom.

46 Međutim, iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da, na temelju bugarskog prava, utvrđenje nezakonitosti otkaza podrazumijeva da razdoblje od dana otkaza do datuma vraćanja dotične osobe na rad treba retroaktivno smatrati dijelom trajanja radnog odnosa te osobe u odnosu na njezina poslodavca.

47 Slijedom toga, Direktiva 2003/88 primjenjuje se *ratione materiae* na glavni postupak u tom predmetu.

48 Iz prethodno navedenog proizlazi da je Sud pozvan tumačiti odredbe prava Unije primjenjive na taj glavni postupak, tako da je nadležan odgovoriti na pitanja postavljena u predmetu C-762/18.

Dopuštenost zahtjeva za prethodnu odluku u predmetu C-37/19

49 Iccrea Banca i talijanska vlada sumnjaju u dopuštenost zahtjeva za prethodnu odluku u predmetu C-37/19 jer odluka kojom se upućuje prethodno pitanje u tom predmetu nije dovoljno precizna i jasna u pogledu činjenica i nacionalnih propisa ili praksi koji bi mogli biti protivni pravu Unije.

50 U tom pogledu valja utvrditi da sud koji je uputio zahtjev u dovoljnoj mjeri utvrđuje odredbe prava Unije čije je tumačenje nužno i nacionalnu sudsku praksu koja bi mogla biti nespojiva s tim odredbama. Osim toga, na temelju elemenata sadržanih u zahtjevu za prethodnu odluku moguće je razumjeti pitanje koje je postavio sud koji je uputio zahtjev kao i kontekst u kojem je ono postavljeno.

51 Iz toga slijedi da je zahtjev za prethodnu odluku u predmetu C-37/19 dopušten.

Prvo pitanje u predmetu C-762/18

52 Svojim prvim pitanjem u predmetu C-762/18 sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 tumačiti na način da mu se protivi nacionalna sudska praksa na temelju koje radnik koji je nezakonito otpušten, a zatim u skladu s nacionalnim pravom, nakon poništenja njegova otkaza sudskom odlukom vraćen na rad, nema pravo na plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana otkaza do dana njegova vraćanja na rad zato što u tom razdoblju taj radnik nije stvarno radio za poslodavca.

53 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, 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 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 32. i navedena sudska praksa).

54 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 21. lipnja 2012., ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, t. 17. i navedena sudska praksa).

55 Osim toga, kao što je Sud već presudio, pravo na plaćeni godišnji odmor ne može se tumačiti na restriktivan način (presuda od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, t. 21. i navedena sudska praksa).

56 Naposljetku, 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 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 34. i navedena sudska praksa).

57 Na drugom mjestu, treba podsjetiti da, u skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, pravo na godišnji odmor iz članka 7. Direktive 2003/88 ima dvostruku svrhu, odnosno omogućiti radniku odmor od izvršavanja zadaća koje je dužan obavljati prema svojem ugovoru o radu, s jedne strane, i to da raspolaže razdobljem za opuštanje i razonodu, s druge strane (presuda od 20. srpnja 2016., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, t. 34. i navedena sudska praksa).

58 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 u načelu 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).

59 Ipak, u određenim posebnim situacijama u kojima radnik ne može obavljati svoje zadaće, država članica ne može uvjetovati pravo na plaćeni godišnji odmor obvezom stvarnog rada (vidjeti u tom smislu presudu od 24. siječnja 2012., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, t. 20. i navedenu sudsku praksu).

60 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 (vidjeti presudu od 4. listopada 2018., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, t. 29. i navedena sudska praksa).

61 Stoga se, u skladu s člankom 7. Direktive 2003/88, nijednom radniku koji je na bolovanju tijekom referentnog razdoblja ne smije uskratiti njegovo pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (vidjeti u tom smislu presudu od 24. siječnja 2012., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, t. 30.).

62 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 po isteku referentnog razdoblja i/ili razdoblja za koje ga je moguće odgoditi određenog nacionalnim pravom 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).

63 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 (presuda od 19. rujna 2013., Preispitivanje Komisija/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, t. 34. i navedena sudska praksa).

64 Direktiva 2003/88 državama članicama stoga 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 za koje ga je moguće odgoditi utvrđenog nacionalnim pravom (presuda od 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 51. i navedena sudska praksa).

65 Stoga valja provjeriti jesu li načela proizišla iz sudske prakse koja se odnose na pravo na plaćeni godišnji odmor radnika koji zbog bolesti nije mogao iskoristiti svoje pravo na navedeni odmor tijekom referentnog razdoblja i/ili razdoblja za koje ga je moguće odgoditi određenog nacionalnim pravom, *mutatis mutandis*, primjenjiva na situaciju poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku u ovom predmetu, u kojoj radnik koji je nezakonito otpušten, a zatim u skladu s nacionalnim pravom, nakon poništenja njegova otkaza sudskom odlukom vraćen na rad, nema pravo na plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana otkaza do dana njegova vraćanja na rad zato što u tom razdoblju taj radnik nije stvarno radio za poslodavca.

66 U tom pogledu valja primijetiti da se Sud, kako bi glede radnika odsutnih s posla zbog bolovanja odstupio od načela prema kojem se prava na godišnji odmor trebaju odrediti ovisno o razdobljima stvarnog rada, oslonio na činjenicu da je nastanak nesposobnosti za rad zbog bolesti u načelu nepredvidljiv i neovisan o radnikovoj volji (vidjeti presudu od 4. listopada 2018., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, t. 32. i navedenu sudsku praksu).

67 Međutim, valja utvrditi da je, kao i nastanak nesposobnosti za rad zbog bolesti, činjenica da je radniku uskraćena mogućnost rada zbog otkaza koji je nakon toga proglašen nezakonitim načelno nepredvidljiva i ne ovisi o volji tog radnika.

68 Naime, kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 48. svojeg mišljenja, činjenica da dotični radnik, u razdoblju od dana nezakonitog otkaza do dana njegova vraćanja na rad, u skladu s nacionalnim pravom, nakon poništenja tog otkaza sudskom odlukom, nije stvarno radio za svojeg poslodavca, proizlazi iz postupanja poslodavca koje je dovelo do nezakonitog otkaza i bez kojeg bi navedeni radnik mogao raditi tijekom navedenog razdoblja i koristiti pravo na godišnji odmor.

69 Stoga, u situaciji poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku u ovim predmetima, razdoblje između dana nezakonitog otkaza i dana vraćanja radnika na rad, u skladu s nacionalnim pravom, nakon poništenja tog otkaza sudskom odlukom, treba izjednačiti s razdobljem stvarnog rada u svrhu utvrđivanja prava na plaćeni godišnji odmor.

70 Prema tome, sudska praksa Suda koja se odnosi na pravo na plaćeni godišnji odmor radnika koji zbog bolesti nije mogao iskoristiti svoje pravo na navedeni odmor tijekom referentnog razdoblja i/ili razdoblja za koje ga je moguće odgoditi određenog nacionalnim pravom je, *mutatis mutandis*, primjenjiva na situaciju poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku u svakom od ovih predmeta, u kojoj radnik koji je nezakonito otpušten, a zatim u skladu s nacionalnim pravom, nakon poništenja njegova otkaza sudskom odlukom vraćen na rad, nije u razdoblju od dana otkaza do dana njegova vraćanja na rad stvarno radio za svojeg poslodavca.

71 Kao treće, treba podsjetiti 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. te direktive treba tumačiti na način da mu se ne protive nacionalne odredbe ili prakse 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).

72 Međutim, kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 49. svojeg mišljenja, okolnosti poput onih o kojima je riječ u glavnim postupcima 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 određenog nacionalnim pravom, ako radnik nije bio u mogućnosti iskoristiti svoj odmor.

73 Naime, s jedne strane, u skladu sa sudskom praksom navedenom u točki 55. ove presude, pravo na plaćeni godišnji odmor ne može se tumačiti restriktivno.

74 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 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 58. i navedena sudska praksa).

75 No u okolnostima poput onih u predmetima iz glavnih postupaka ne čini se da je zaštita poslodavčevih interesa krajnje nužna pa stoga nije takve prirode da može, *a priori*, opravdati odstupanje od prava radnika na plaćeni godišnji odmor.

76 S druge strane, kao što je to istaknuto u točki 68. ove presude, u takvim okolnostima i zbog radnji samog poslodavca, koji je nezakonito uručio otkaz dotičnom radniku, taj radnik tijekom razdoblja od dana tog otkaza do datuma vraćanja na rad nije mogao raditi ni, slijedom toga, ostvariti svoje pravo na godišnji odmor.

77 Međutim, treba podsjetiti da poslodavac mora omogućiti radniku ostvarivanje prava na godišnji odmor (vidjeti u tom smislu presudu od 6. studenoga 2018., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, t. 51. 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 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 63.).

78 Slijedom toga, radnik koji je nezakonito otpušten, a zatim u skladu s nacionalnim pravom, nakon poništenja njegova otkaza sudskom odlukom vraćen na rad, ima pravo pozivati se na sva prava na plaćeni godišnji odmor stečena u razdoblju od dana nezakonitog otkaza do dana vraćanja na rad nakon tog poništenja.

79 Naposljetku, valja pojasniti, kao što je to učinio nezavisni odvjetnik u točki 59. svojeg mišljenja, da u slučaju da je dotični radnik bio zaposlen na drugom radnom mjestu u razdoblju od dana nezakonitog otkaza do dana vraćanja na svoje prvo radno mjesto, taj se radnik ne može u odnosu na svojeg prvog poslodavca pozivati na prava na godišnji odmor koja odgovaraju razdoblju tijekom kojeg je bio zaposlen na drugom radnom mjestu.

80 Naime, u tim se okolnostima dotični radnik treba pozivati na svoja prava na plaćeni godišnji odmor koja odgovaraju tom razdoblju u odnosu na svojeg novog poslodavca.

81 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvo pitanje u predmetu C-762/18 valja odgovoriti da članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalna sudska praksa na temelju koje radnik koji je nezakonito otpušten, a zatim u skladu s nacionalnim pravom,

nakon poništenja njegova otkaza sudskom odlukom vraćen na rad, nema pravo na plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana otkaza do dana njegova vraćanja na rad zato što u tom razdoblju taj radnik nije stvarno radio za poslodavca.

Drugo pitanje u predmetu C-762/18 i jedino pitanje u predmetu C-37/19

82 Drugim pitanjem u predmetu C-762/18 i jedinim pitanjem u predmetu C-37/19, koja valja ispitati zajedno, sudovi koji su uputili zahtjev u biti pitaju treba li članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 tumačiti na način da mu se protivi nacionalna sudska praksa na temelju koje, u slučaju prekida radnog odnosa do kojeg je došlo nakon što je dotični radnik nezakonito otpušten, a zatim u skladu s nacionalnim pravom, nakon poništenja njegova otkaza sudskom odlukom vraćen na rad, taj radnik nema pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana nezakonitog otkaza do njegova vraćanja na rad.

83 Treba podsjetiti da je pravo na godišnji odmor samo jedna od dviju sastavnica prava na plaćeni godišnji odmor kao temeljnog načela socijalnog prava Unije, utvrđenog člankom 7. Direktive Vijeća 93/104/EZ od 23. studenoga 1993. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 1993., L 307, str. 18.) i člankom 7. Direktive 2003/88, koje je u međuvremenu izričito zaštićeno kao temeljno pravo u članku 31. stavku 2. Povelje. Navedeno 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 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 58.).

84 Sud je presudio 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 6. studenoga 2018., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, t. 31.).

85 U tom pogledu iz sudske prakse Suda proizlazi da navedenu odredbu valja tumačiti na način da joj se protive nacionalni propisi ili prakse koje predviđaju da se, kada dođe do prestanka radnog odnosa, nikakva novčana naknada za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor ne isplaćuje radniku koji nije mogao iskoristiti sav godišnji odmor na koji je imao pravo prije prestanka tog radnog odnosa, osobito stoga jer je bio na bolovanju tijekom cijelog ili dijela referentnog razdoblja i/ili razdoblja za koje se godišnji odmor može odgoditi (presuda od 6. studenoga 2018., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, t. 32. i navedena sudska praksa).

86 Međutim, kao što to proizlazi iz točke 78. ove presude, radnik koji je nezakonito otpušten, a zatim u skladu s nacionalnim pravom, nakon poništenja njegova otkaza sudskom odlukom vraćen na rad, može zahtijevati sva prava na plaćeni godišnji odmor stečena u razdoblju od dana nezakonitog otkaza do dana vraćanja na rad, nakon tog poništenja.

87 Slijedom toga, kada je radnik, poput onih o kojima je riječ u svakom od ovih predmeta, nakon njegovog vraćanja na rad slijedom poništenja njegovog nezakonitog otkaza ponovno otpušten, on na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 može tražiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor prilikom tog novog otkaza, uključujući onu koja odgovara razdoblju od dana nezakonitog otkaza do dana vraćanja na rad.

88 Međutim, kao što to proizlazi iz točke 79. ove presude, kada je tijekom tog razdoblja dotični radnik bio zaposlen na drugom radnom mjestu, on ne može kod svojeg prvog poslodavca zahtijevati naknadu koja odgovara razdoblju tijekom kojeg je bio zaposlen na tom drugom radnom mjestu.

89 S obzirom na prethodna razmatranja, na drugo pitanje u predmetu C-762/18 kao i na jedino pitanje u predmetu C-37/19 valja odgovoriti da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalna sudska praksa na temelju koje, u slučaju prekida radnog odnosa do kojeg je došlo nakon što je dotični radnik nezakonito otpušten, a zatim u skladu s nacionalnim pravom, nakon poništenja njegova otkaza sudskom odlukom vraćen na rad, taj radnik nema pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana nezakonitog otkaza do njegova vraćanja na rad.

Troškovi

90 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 (prvo vijeće) odlučuje:

1. **Članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalna sudska praksa na temelju koje radnik koji je nezakonito otpušten, a zatim u skladu s nacionalnim pravom, nakon poništenja njegova otkaza sudskom odlukom vraćen na rad, nema pravo na plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana otkaza do dana njegova vraćanja na rad zato što u tom razdoblju taj radnik nije stvarno radio za poslodavca.**

2. **Članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalna sudska praksa na temelju koje, u slučaju prekida radnog odnosa do kojeg je došlo nakon što je dotični radnik nezakonito otpušten, a zatim u skladu s nacionalnim pravom, nakon poništenja njegova otkaza sudskom odlukom vraćen na rad, taj radnik nema pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana nezakonitog otkaza do njegova vraćanja na rad.**

Potpisi