Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (šesto vijeće)

12. listopada 2023.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Organizacija radnog vremena – Direktiva 2003/88/EZ – Članak 7. stavak 1. – Pravo na plaćeni godišnji odmor – 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 – Razdoblje od dana otkaza do dana vraćanja na rad”

U predmetu C-57/22,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Nejvyšší soud (Vrhovni sud, Češka Republika), odlukom od 6. prosinca 2021., koju je Sud zaprimio 28. siječnja 2022., u postupku

YQ

protiv

Ředitelství silnic a dálnic ČR,

SUD (šesto vijeće),

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

nezavisni odvjetnik: J. Richard de la Tour,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani dio postupka,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za osobu YQ, Z. Odehnal, *advokát*,

– za Ředitelství silnic a dálnic ČR, L. Smejkal, *advokát*,

– za Europsku komisiju, P. Němečková i D. Recchia, u svojstvu agenata,

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

* Jezik postupka: češki

donosi slijedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi 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.).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe YQ i Ředitelství silnic a dálnic ČR (Uprava za ceste i autoceste Češke Republike, u daljnjem tekstu: ŘSD) zbog odbijanja da joj se dodijeli novčana naknada za neiskorištene dane godišnjeg odmora.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Članak 7. Direktive 2003/88, pod naslovom „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.”

Češko pravo

4 Članak 69. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Zakon br. 262/2006 o zakoniku o radu), u verziji primjenjivoj na glavni postupak (u daljnjem tekstu: Zakonik o radu), predviđa:

„(1) Ako je poslodavac radniku dao nevaljani otkaz ili je poslodavac nevaljano prekinuo s njim radni odnos s trenutačnom primjenom ili tijekom probnog razdoblja te ako je radnik bez nepotrebnog odgađanja u pisanom obliku obavijestio poslodavca da je spreman nastaviti raditi, radni odnos traje, a poslodavac je dužan radniku isplatiti novčanu naknadu. Radnik ima pravo na novčanu naknadu iz prve rečenice u visini prosječne plaće od dana kad je obavijestio poslodavca o spremnosti da nastavi raditi do dana kad mu poslodavac omogući nastavak rada ili valjanog prekida radnog odnosa.

(2) Ako ukupno razdoblje za koje radnik ima pravo na novčanu naknadu prelazi šest mjeseci, sud na zahtjev poslodavca može proporcionalno smanjiti njegovu obvezu isplate novčane naknade, a prilikom donošenja odluke sud uzima osobito u obzir je li radnik u to vrijeme bio zaposlen na drugom mjestu, kakve je poslove tamo obavljao i kakvu je plaću primio ili iz kojeg razloga nije radio.”

Glavni postupak i prethodno pitanje

5 Osobi YQ, koja je bila zaposlena u ŘSD-u na temelju ugovora o radu sklopljenog 23. lipnja 2009., 23. listopada 2013. priopćena je obavijest o otkazu.

6 Nakon poništenja tog otkaza presudom Krajský souda v Brně (Okružni sud u Brnu, Češka Republika) od 20. prosinca 2016., koja je postala pravomoćna 10. siječnja 2017., osoba YQ ponovno je počela raditi u ŘSD-u na temelju svojeg ugovora o radu.

7 Sud koji je uputio zahtjev ističe da u razdoblju od 1. siječnja 2014. do 10. siječnja 2017. osobi YQ, koja je svojem poslodavcu pisanim putem dostavila obavijest o svojoj volji za rad, on nije dodijelio nikakav posao.

8 Nakon njezina vraćanja na rad, osoba YQ podnijela je ŘSD-u zahtjev za korištenjem, od srpnja do rujna 2017., svojeg neiskorištenog godišnjeg odmora za razdoblje od 1. siječnja 2014. do 10. siječnja 2017. ŘSD je odbio prihvatiti taj zahtjev uz obrazloženje da osoba YQ tijekom tog razdoblja nije radila. Unatoč tom odbijanju, osoba YQ nije se pojavila na svojem radnom mjestu tijekom dana mjeseca srpnja 2017. za koje je dostavila svoj zahtjev za godišnji odmor. Slijedom toga, njezin joj je poslodavac 9. kolovoza 2017. otkazao ugovor o radu zbog neopravdanih izostanaka.

9 Osoba YQ podnijela je tužbu Městský soudu v Brně (Gradski sud u Brnu, Češka Republika) zahtijevajući da se ŘSD-u naloži da joj isplati iznos od 55 552 češke krune (CZK), uvećan za zatezne kamate, na ime novčane naknade za dane godišnjeg odmora za razdoblje od 1. siječnja 2014. do 10. siječnja 2017. Ta je tužba odbijena presudom od 4. listopada 2019. Nakon što je osoba YQ podnijela žalbu, Krajský soud v Brně (Okružni sud u Brnu) potvrdio je tu presudu presudom od 6. listopada 2020.

10 Sudu koji je uputio zahtjev podnesena je žalba protiv te presude.

11 Taj sud napominje da je, na temelju primjenjivog nacionalnog prava, razdoblje tijekom kojeg se može osporavati otkaz zaposleniku pred sudovima uređeno posebnim sustavom iz članaka 69. do 72. Zakonika o radu, iz kojeg proizlazi da zaposlenik tijekom razmatranog razdoblja nema pravo ni na naknadu za spriječenost za rad ni na takvu naknadu za neiskorišteni odmor.

12 Navedeni sud dodaje da, u slučaju da se utvrdi ništavost prekida radnog odnosa, iz nacionalne sudske prakse proizlazi da zaposlenik ima pravo na novčanu naknadu u iznosu svoje prosječne plaće za cijelo razdoblje tijekom kojeg se vodio sudski spor o valjanosti tog prekida kada je on u pisanom obliku obavijestio poslodavca o svojoj namjeri nastavka radnog odnosa, a da mu pritom nije dodijeljen nikakav zadatak. Nakon isteka razdoblja od šest mjeseci, nacionalni sud može smanjiti naknadu u skladu s primjenjivim pravom samo kada se nakon analize svih okolnosti može utvrditi da se zaposlenik zaposlio ili se mogao zaposliti kod drugog poslodavca pod uvjetima koji su načelno istovjetni ili čak bolji od uvjeta pod kojima bi radio u skladu s ugovorom o radu da je poslodavac ispunio svoju obvezu da mu dodijeli ugovoreni posao.

13 Isti sud također pojašnjava da iz ustaljene nacionalne sudske prakse proizlazi da zaposlenik također ima pravo na naknadu štete pretrpljene zbog poništenja otkaza kako bi bio stavljen u položaj u kojem bi se nalazio da radni odnos nije bio prekinut, barem na temelju novčane

naknade. Međutim, s obzirom na to da zaposlenik nije stvarno radio u razdoblju između obavijesti o svojoj volji za rad i poništenja njegova otkaza, stjecanje prava na plaćeni godišnji odmor tijekom tog razdoblja ne bi mu se priznalo.

14 Prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, čini se da je ta nacionalna sudska praksa na prvi pogled u suprotnosti s presudom od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504), u skladu s kojom je Sud presudio da se članku 7. Direktive 2003/88 protivi nacionalna sudska praksa na temelju koje radnik koji je nezakonito otpušten nema pravo na plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana otkaza do dana vraćanja na rad.

15 Međutim, sud koji je uputio zahtjev ističe da postoje razlike između nacionalnog zakonodavstva o kojem je riječ u toj presudi i češkog zakonodavstva o kojem je riječ u glavnom postupku, tako da se rješenje iz navedene presude ne može primijeniti na glavni postupak. Naime, dok je bugarski propis o kojem je riječ u presudi od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504), predviđao, s jedne strane, isplatu bruto plaće za rad tijekom razdoblja od samo šest mjeseci i, s druge strane, isplatu same razlike između plaća koje je radnik primio tijekom razdoblja o kojem je riječ u drugom radnom odnosu i plaća koje se duguju u okviru radnog odnosa koji je nezakonito okončan, češki propis u načelu dopušta to plaćanje u cijelosti i za cijelo razdoblje, podložno ograničenjima iz točke 12. ove presude. Stoga bi, prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, primjena rješenja iz te presude na glavni postupak imala za učinak stvaranje neravnoteže na štetu poslodavčevih interesa.

16 U tim je okolnostima Nejvyšší soud (Vrhovni sud, Češka Republika) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„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 i u slučaju kad, prema nacionalnom pravu, nezakonito otpušteni radnik koji je bez nepotrebnog odgađanja u pisanom obliku obavijestio poslodavca da je spreman raditi za njega ima pravo na novčanu naknadu u visini prosječne plaće od kada je obavijestio poslodavca o tome da je spreman raditi za njega do dana kad mu je poslodavac omogućio da nastavi raditi za njega ili od valjanog prestanka radnog odnosa?”

O prethodnom pitanju

Primjenjivost Direktive 2003/88

17 Uvodno valja istaknuti da Komisija izražava sumnje u pogledu primjenjivosti *rationae materiae* Direktive 2003/88 na glavni postupak jer iz prikaza nacionalnog pravnog okvira proizlazi da se, čak i u slučaju kada se sudskom odlukom utvrdi nezakonitost otkaza, razdoblje od datuma tog otkaza do datuma vraćanja dotične osobe na posao ne smatra retroaktivno dijelom razdoblja zaposlenja te osobe kod dotičnog poslodavca.

18 U tom pogledu, iz ustaljene sudske prakse proizlazi da je cilj Direktive 2003/88 postaviti minimalne uvjete za poboljšanje životnih i radnih uvjeta radnika usklađivanjem nacionalnih odredbi o, među ostalim, trajanju radnog vremena (presuda od 20. studenoga 2018., Sindicatul Familia Constanța i dr., C-147/17, EU:C:2018:926, t. 39. i navedena sudska praksa).

19 Stoga, budući da se Direktiva 2003/88 primjenjuje samo na radnike, valja utvrditi treba li fizičku osobu poput tužitelja u glavnom postupku smatrati „radnikom" u smislu te direktive.

20 Prema ustaljenoj sudskoj praksi, za potrebe primjene Direktive 2003/88, pojam „radnik" ne može se različito tumačiti ovisno o nacionalnim pravima, već taj pojam ima autonomni doseg svojstven pravu Unije. Treba ga definirati u skladu s objektivnim kriterijima koji su svojstveni radnom odnosu uzimajući u obzir prava i dužnosti predmetnih osoba. Doista, temeljno je obilježje radnog odnosa okolnost da neka osoba tijekom određenog razdoblja u korist druge osobe i prema njezinim uputama obavlja poslove za koje u zamjenu dobiva naknadu (presuda od 20. studenoga 2018.,Sindicatul Familia Constanța i dr., C-147/17, EU:C:2018:926, t. 41. i navedena sudska praksa).

21 Iz toga slijedi da radni odnos pretpostavlja postojanje podređenosti između radnika i njegova poslodavca. Postojanje takve podređenosti treba ocjenjivati u svakom pojedinom slučaju s obzirom na sve elemente i okolnosti svojstvene odnosu između stranaka (presuda od 20. studenoga 2018., Sindicatul Familia Constanța i dr., C-147/17, EU:C:2018:926, t. 42. i navedena sudska praksa).

22 U ovom slučaju, s jedne strane, iz opisa nacionalnog pravnog okvira koji se nalazi u odluci kojom se upućuje prethodno pitanje, osobito članka 69. stavka 1. Zakonika o radu, proizlazi da ako je poslodavac radniku dao nevaljani otkaz ili je poslodavac nevaljano prekinuo s njim radni odnos s trenutačnom primjenom ili tijekom probnog razdoblja te ako je radnik bez nepotrebnog odgađanja u pisanom obliku obavijestio poslodavca da je spreman nastaviti raditi, radni odnos traje.

23 S druge strane, iz činjeničnog okvira glavnog predmeta, kako je opisan u odluci kojom se upućuje prethodno pitanje, proizlazi da je osoba YQ 23. lipnja 2009. sklopila ugovor s ŘSD-om i da je, nakon poništenja obavijesti o otkazu 10. siječnja 2017., koja joj je priopćena 23. listopada 2013., nastavila raditi svoj posao na temelju prvotno sklopljenog ugovora o radu.

24 S obzirom na ta razmatranja, valja smatrati da fizičku osobu kao što je osoba YQ treba smatrati „radnikom" u smislu Direktive 2003/88, tako da se ta direktiva na nju primjenjuje.

Meritum

25 Svojim pitanjem 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 jer mu potonji nije povjerio posao i ako u skladu s nacionalnim pravom već prima naknadu plaće tijekom navedenog razdoblja.

26 Treba podsjetiti na to da u skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, prilikom tumačenja odredbe prava Unije valja uzeti u obzir ne samo njezin tekst nego i kontekst te ciljeve propisa kojeg je ona dio (presuda od 8. lipnja 2023., Fastweb i dr. (Interval za izdavanje računa), C-468/20, EU:C:2023:447, t. 52. i navedena sudska praksa).

27 Kao prvo, što se tiče samog teksta članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88, on propisuje da 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 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).

28 Kao drugo, kada je riječ o kontekstu u kojem se nalazi ta odredba, najprije 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 Europske unije o temeljnim pravima, kojoj članak 6. stavak 1. UEU-a priznaje istu pravnu snagu kao i Ugovorima (presuda od 22. rujna 2022., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, t. 25. i navedena sudska praksa).

29 Tako članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 odražava i pojašnjava temeljno pravo na plaćeni godišnji odmor, utvrđeno člankom 31. stavkom 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima. Naime, dok potonja odredba jamči pravo svakog radnika na plaćeni godišnji odmor, prvonavedena odredba provodi to načelo određujući trajanje navedenog razdoblja (presuda od 22. rujna 2022., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, t. 26. i navedena sudska praksa).

30 Nadalje, Sud je već presudio da se pravo na plaćeni godišnji odmor ne može tumačiti na restriktivan način (presuda od 25. studenoga 2021., job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, t. 26. i navedena sudska praksa), i da se svako odstupanje od tog prava može dopustiti samo unutar izričito navedenih granica iz same Direktive 2003/88 (vidjeti u tom smislu presudu od 6. travnja 2006., Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, t. 28. i navedenu sudsku praksu).

31 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 7. travnja 2022., Ministero della Giustizia i dr. (Status talijanskih mirovnih sudaca), C-236/20, EU:C:2022:263, t. 50. i navedena sudska praksa).

32 Kao treće, u vezi s ciljevima propisa o kojem je riječ u glavnom postupku, valja podsjetiti na to 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 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 (presuda od 22. rujna 2022., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, t. 27. i navedena sudska praksa).

33 Ta svrha, koja plaćeni godišnji odmor čini različitim od ostalih vrsta odmora kojima se nastoje ostvariti drukčiji ciljevi, počiva, kao što je to podsjetio Sud, 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 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 58. i navedena sudska praksa).

34 S obzirom na to, 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 (presuda od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 59. i navedena sudska praksa).

35 Takav je slučaj kada je 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 nezakonitog otkaza do dana njegova vraćanja na rad stvarno radio za svojeg poslodavca (vidjeti u tom smislu presudu od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 70.).

36 Naime, činjenica da dotični radnik, u razdoblju od dana nezakonitog otkaza do dana njegova vraćanja na rad, 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 (vidjeti u tom smislu presudu od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 68.).

37 Iz toga slijedi da 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 (presuda od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 69.).

38 U tom pogledu, valja podsjetiti na to da poslodavac mora omogućiti radniku ostvarivanje prava na godišnji odmor. Naime, 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 22. rujna 2022., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, t. 40. i navedena sudska praksa).

39 Stoga države članice ne mogu odstupiti od načela koje proizlazi iz članka 7. Direktive 2003/88, 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 22. rujna 2022., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, t. 41. i navedenu sudsku praksu).

40 Međutim, sud koji je uputio zahtjev napominje da, za razliku od propisa o kojem je bila riječ u predmetu u kojem je donesena presuda od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504), češki propis načelno odobrava plaćanje bruto naknade u cijelom njezinu opsegu i za cijelo razdoblje, podložno ograničenjima iz točke 12. ove presude. Prema mišljenju tog suda, primjena rješenja iz te presude imala bi za učinak stvaranje neravnoteže na štetu poslodavčevih interesa.

41 U tom pogledu, iz sudske prakse Suda proizlazi da se 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 (presuda od 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 35. i navedena sudska praksa).

42 Pravo na godišnji 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.), budući da je Sud u vezi s potonjim pojasnio da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 ne postavlja nijedan 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 datum prestanka tog radnog odnosa (presuda od 6. studenoga 2018., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, t. 31.).

43 Iz toga slijedi da za pravo na plaćeni godišnji odmor nije relevantna okolnost da iznos naknade plaće za koju nacionalno pravo predviđa isplatu radniku koji je nezakonito otpušten na temelju razdoblja od dana otkaza do dana njegova vraćanja na posao načelno odgovara prosječnoj plaći koju je taj radnik primao, s obzirom na to da je svrha te naknade plaće nadoknaditi radniku neisplaćenu plaću zbog nezakonitog otkaza.

44 Osim toga, kao što je to navedeno u točkama 30. i 31. ove presude, pravo na plaćeni godišnji odmor, koje izravno proizlazi iz Direktive 2003/88, ne treba tumačiti restriktivno s obzirom na to da radnika treba smatrati slabijom stranom u radnom odnosu te je stoga potrebno poslodavcu onemogućiti da ograničava njegova prava (presuda od 2. ožujka 2023., MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, t. 36. i navedena sudska praksa).

45 S obzirom na prethodna razmatranja, na postavljeno pitanje valja odgovoriti tako 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 jer mu potonji nije povjerio posao i ako u skladu s nacionalnim pravom već prima naknadu plaće tijekom navedenog razdoblja.

Troškovi

46 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. 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 jer mu potonji nije povjerio posao i ako u skladu s nacionalnim pravom već prima naknadu plaće tijekom navedenog razdoblja.

Potpisi