Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
GERARDA HOGANA
od 15. travnja 2021. [1]

Predmet C-233/20

WD
protiv
job-medium GmbH, u likvidaciji

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Oberster Gerichtshof (Vrhovni sud, Austrija))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Direktiva 2003/88/EZ – Članak 7. – Isplata novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa – Prestanak radnog odnosa zbog radnikova neosnovanog izvanrednog otkaza”

I. Uvod

1. Ovaj 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 [2].

2. Zahtjev je upućen u okviru postupka između osobe WD, s jedne strane, i njezina bivšeg poslodavca, trgovačkog društva pod nazivom job-medium, s druge strane. Spor se odnosi na zahtjev osobe WD za novčanu naknadu za godišnji odmor koji nije iskoristila prije prestanka svojeg radnog odnosa u konkretnom kontekstu u kojem je do tog prestanka došlo odlukom radnika o prijevremenom otkazu ugovora bez pridržavanja odgovarajućeg otkaznog roka.

[1] Izvorni jezik: engleski

[2] SL 2003., L 299, str. 9. (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 1., svezak 7., str. 104.)

II. Pravni okvir

A. Pravo Unije

1. Povelja Europske unije o temeljnim pravima

3. Člankom 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja), naslovljenim „Pošteni i pravični radni uvjeti", određuje se:

„1. Svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo.

2. Svaki radnik ima pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor."

2. Direktiva 2003/88

4. 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."

B. Austrijsko pravo

5. Člankom 10. stavcima 1. i 2. Urlaubsgesetza (Zakon od 7. srpnja 1976. o godišnjem odmoru, u daljnjem tekstu: UrlG)[3], kako je izmijenjen, određuje se:

„ (1) Na dan prestanka radnog odnosa radnik ima pravo, za referentnu godinu u kojoj je radni odnos prestao, na naknadu za godišnji odmor proporcionalnu trajanju radnog odnosa tijekom referentne godine u odnosu na cijelu referentnu godinu. Ranije iskorišten godišnji odmor oduzima se od godišnjeg odmora *pro rata temporis* […]

(2) Obveza isplate naknade ne postoji ako radnik okonča radni odnos prijevremeno bez osobito važnog razloga".

III. Činjenice iz glavnog postupka

6. Osoba WD od 25. lipnja 2018. do 9. listopada 2018. bila je zaposlena u društvu job-medium. Dana 9. listopada 2018. prijevremeno je otkazala ugovor o radu bez pridržavanja odgovarajućeg otkaznog roka. Tijekom radnog odnosa stekla je pravo na godišnji odmor u trajanju od 7,33 radna dana, od kojih je iskoristila četiri. Stoga je njezino još neiskorišteno pravo na godišnji odmor u

[3] BGBl. 1976/390

trenutku prestanka radnog odnosa iznosilo 3,33 radna dana. Pozivajući se na odredbu članka 10. stavka 2. UrlG-a, prema kojoj se novčana naknada za neiskorišteni godišnji odmor ne isplaćuje u slučaju da radnik neopravdano i prije vremena otkaže ugovor o radu, društvo job-medium tužitelju nije isplatilo nikakvu novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

7. Smatrajući da je ta odredba protivna pravu Unije, osoba WD podnijela je tužbu radi isplate te naknade. Njezina je tužba odbijena u prvom stupnju i u žalbenom postupku na temelju članka 10. stavka 2. UrlG-a.

8. U svojem zahtjevu za reviziju te presude sud koji je uputio zahtjev navodi da je gubitak prava na isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor na temelju članka 10. stavka 2. UrlG-a ograničen na slučaj u kojem radnik izvanredno neosnovano otkaže ugovor. U tom kontekstu, opravdani razlog postoji ako se od radnika u trenutku otkaza ne može razumno očekivati da zadrži radni odnos čak ni za vrijeme trajanja otkaznog roka.

9. Oberster Gerichtshof (Vrhovni sud) navodi da je svrha te odredbe, s jedne strane, kažnjavajuća jer je njezin cilj obeshrabriti radnike od prijevremenog otkazivanja radnog odnosa bez opravdanog razloga, a, s druge strane, ekonomska jer se njome nastoji financijski rasteretiti poslodavca koji se suočava s nepredvidivim gubitkom jednog od svojih radnika.

10. Sud koji je uputio zahtjev dvoji o usklađenosti članka 10. stavka 2. UrlG-a s člankom 7. Direktive 2003/88, kako ga tumači Sud u svojoj sudskoj praksi, kao i s člankom 31. stavkom 2. Povelje.

11. Konkretno, iz te sudske prakse proizlazi da okolnost da je radnik svojevoljno otkazao svoj radni odnos ne utječe na njegovo pravo da, ovisno o slučaju, primi novčanu naknadu na temelju prava na godišnji odmor koje nije mogao iskoristiti prije prestanka tog radnog odnosa. Međutim, prema sudskoj praksi Suda, tumačenje članka 7. Direktive 2003/88 kojim bi se radnik namjerno potaknuo da ne iskoristi plaćeni godišnji odmor kako bi povećao svoju plaću bilo bi također u suprotnosti s ciljevima koji se nastoje postići uspostavom prava na plaćeni godišnji odmor.

12. U tom pogledu sud koji je uputio zahtjev ističe, kao prvo, da je u slučaju radnikova neopravdanog izvanrednog otkaza radnik taj koji jednostrano donosi odluku da neće iskoristiti svoje pravo na odmor u naravi ili kao doplatak na ime naknade. S druge strane, uspostava prava na naknadu u slučaju prijevremenog otkaza radnog odnosa bez osobito važnog razloga bila bi protivna načelu prema kojem nitko ne može ostvariti pravo koje proizlazi iz njegova nezakonita postupanja.

IV. Prethodna pitanja i postupak pred Sudom

13. U tim je okolnostima Oberster Gerichtshof (Vrhovni sud) odlukom od 29. travnja 2020., koju je Sud zaprimio 4. lipnja 2020., odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Je li nacionalna odredba prema kojoj ne postoji novčana naknada za neiskorišteni godišnji odmor za tekuću (posljednju) godinu rada ako radnik bez opravdanog razloga izvanredno otkaže ugovor o radu (‚izvanredni otkaz') u skladu s člankom 31. stavkom 2. [Povelje] i člankom 7. [Direktive 2003/88/EZ]?

2. U slučaju niječnog odgovora na to pitanje:

2.1. Treba li u tom slučaju dodatno ispitati je li korištenje godišnjeg odmora za tog radnika bilo nemoguće?

2.2. Prema kojim se kriterijima to treba ispitati?”

14. Pisana očitovanja podnijeli su osoba WD, društvo job-medium, austrijska vlada i Europska komisija.

15. Sud je po zatvaranju pisanog dijela postupka zaključio da raspolaže dovoljnim informacijama za donošenje odluke bez održavanja rasprave, u skladu s člankom 76. stavkom 2. Poslovnika Suda.

V. Analiza

A. Dopuštenost pitanja

16. U svojim pisanim očitovanjima društvo job-medium tvrdilo je da pitanja koja je uputio Oberster Gerichtshof (Vrhovni sud) treba proglasiti nedopuštenima zato što je Sud već tumačio odredbe koje su u njima navedene na način da se pruža odgovor koji je primjenjiv na činjenice iz glavnog postupka.

17. U tom pogledu dovoljno je istaknuti da je, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, u okviru suradnje između Suda i nacionalnih sudova predviđene člankom 267. UFEU-a, isključivo na nacionalnom sudu pred kojim se postupak vodi i koji mora preuzeti odgovornost za sudsku odluku koja će biti donesena da, uvažavajući posebnosti predmeta, ocijeni nužnost prethodne odluke za donošenje svoje presude i relevantnost pitanja koja postavlja Sudu. Posljedično, kada se postavljena pitanja odnose na tumačenje prava Unije, Sud je u pravilu dužan donijeti odluku. Iz navedenog proizlazi da pitanja koja se odnose na pravo Unije uživaju pretpostavku relevantnosti. Sud može odbiti odlučivanje o zahtjevu za prethodnu odluku koji je uputio nacionalni sud samo ako je očito da zatraženo tumačenje prava Unije nema nikakve veze s činjeničnim stanjem iz glavnog postupka, u slučaju kada je problem hipotetski ili kada Sud ne raspolaže činjeničnim ili pravnim elementima potrebnima da bi se mogao dati koristan odgovor na postavljena pitanja [4].

18. Međutim, iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da je osobi WD odbijena isplata novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor na kraju njezina radnog odnosa kod job-mediuma na temelju članka 10. stavka 2. UrlG-a jer je prijevremeno otkazala taj radni odnos a da pritom nije navela nikakve osobito važne razloge. S obzirom na te okolnosti, sud koji je uputio zahtjev iznosi razloge zbog kojih sumnja u usklađenost te odredbe s člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88 i člankom 31. stavkom 2. Povelje.

19. Stoga je očito da se postavljena pitanja odnose na tumačenje prava Unije i da je odgovor na ta pitanja koristan i relevantan za rješavanje spora koji se vodi pred sudom koji je uputio zahtjev. Zato su prethodna pitanja dopuštena.

[4] Vidjeti u tom smislu presudu od 24. studenoga 2020., AZ (Krivotvorenje isprava) (C-510/19, EU:C:2020:953, t. 25. i 26.).

B. Pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju neopravdanog izvanrednog otkaza

20. Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev pita je li odredba nacionalnog prava prema kojoj ne postoji pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor za tekuću posljednju godinu rada ako radnik bez opravdanog razloga izvanredno otkaže ugovor o radu u skladu s člankom 31. stavkom 2. Povelje i člankom 7. Direktive 2003/88/EZ.

21. Najprije treba podsjetiti na to da članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 odražava i pojašnjava temeljno pravo na plaćeni godišnji odmor, utvrđeno člankom 31. stavkom 2. Povelje [5]. Drugim riječima, člankom 7. stavkom 1. navedene direktive samo se konkretizira to temeljno pravo [6]. Iz toga, dakle, proizlazi da se pravo na plaćeni godišnji odmor ne bi smjelo usko tumačiti [7].

22. Kao drugo, treba podsjetiti i na to da je svrha prava na plaćeni godišnji odmor, koje se svakom radniku dodjeljuje člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88, da se radniku omogući da se odmori od rada koji ima obvezu izvršavati u skladu s ugovorom o radu i da koristi razdoblje opuštanja i razonode. Ta svrha, po kojoj se plaćeni godišnji odmor razlikuje od ostalih vrsta odmora kojima se nastoje ostvariti drukčiji ciljevi, počiva na pretpostavci da je radnik u predmetnom razdoblju stvarno radio [8].

23. Kao 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 [9].

24. S druge strane, valja također podsjetiti na to da je pravo na godišnji odmor samo jedna od dviju sastavnica prava na plaćeni godišnji odmor kao temeljnog prava u sklopu prava Unije. 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 [10].

25. U tom je kontekstu iz ustaljene sudske prakse jasno i da se člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88 ne postavlja nijedan uvjet za stjecanje prava na novčanu naknadu, osim u vezi s činjenicom, kao prvo, da je radni odnos prestao i, kao drugo, da radnik nije iskoristio sav godišnji

5 Vidjeti u tom smislu presudu od 8. rujna 2020., Komisija i Vijeće/Carreras Sequeros i dr. (C-119/19 P i C-126/19 P, EU:C:2020:676, t. 115.).

6 Presuda od 8. rujna 2020., Komisija i Vijeće/Carreras Sequeros i dr. (C-119/19 P i C-126/19 P, EU:C:2020:676, t. 117.)

7 Vidjeti u tom smislu presude od 8. studenoga 2012., Heimann i Toltschin (C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, t. 23.) i od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Danca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 55.).

8 Vidjeti u tom smislu presude od 4. listopada 2018., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, t. 27. i 28.) i 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. 57. i 58.).

9 Vidjeti u tom smislu presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 28.); od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 34.) kao i 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. 56.).

10 Vidjeti u tom smislu presude od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 58.) i 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. 83.).

odmor na koji je imao pravo na dan kada je taj radni odnos prestao [11]. Nadalje, razlog zbog kojeg je radni odnos prestao nije relevantan za stjecanje prava na novčanu naknadu iz članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 [12].

26. Pri iznošenju tog mišljenja ne zanemarujem činjenicu da je Sud također precizirao da se iz takvog tumačenja članka 7. Direktive 2003/88 ne može zaključiti da, bez obzira na okolnosti koje su uzrok tomu da radnik nije iskoristio plaćeni godišnji odmor, navedeni radnik mora i dalje moći ostvarivati pravo na godišnji odmor iz stavka 1. navedenog članka i, u slučaju prestanka radnog odnosa, pravo na naknadu koja ga može zamijeniti, u skladu sa stavkom 2. tog istog članka [13]. Sud je također istaknuo u sličnom smislu da radnik nije mogao biti u stanju iskoristiti svoje pravo na plaćeni godišnji odmor prije prestanka radnog odnosa zbog razloga koji su u bitnome izvan njegove kontrole [14].

27. Međutim, važno je da se pojedinosti iz te skupine sudske prakse ne shvate na pogrešan način. Svako tumačenje članka 7. Direktive 2003/88 koje bi moglo potaknuti radnika da namjerno ne iskoristi svoj plaćeni godišnji odmor tijekom primjenjivog referentnog razdoblja ili odobrenog razdoblja prijenosa, kako bi povećao svoju naknadu prilikom prestanka radnog odnosa, bilo bi u suprotnosti s ciljevima koji se nastoje postići uspostavljanjem prava na plaćeni godišnji odmor [15]. Međutim, važno je izbjeći situaciju u kojoj bi dužnost osiguranja stvarnog ostvarivanja prava na plaćeni godišnji odmor bila u potpunosti na radniku [16].

28. Stoga je potrebno osigurati ravnotežu između poslodavčevih i radnikovih prava. Međutim, treba podsjetiti na to da se pri ostvarivanju te ravnoteže pravo na plaćeni godišnji odmor ne smije usko tumačiti [17]. U tim okolnostima zaštita poslodavčevih interesa mora biti nužno potrebna kako bi se opravdalo odstupanje od radnikova prava na plaćeni godišnji odmor [18].

29. U ovom predmetu očito je da je radnik, u skladu sa svrhom članka 7. Direktive 2003/88, stvarno radio tijekom referentnog razdoblja. Drugim riječima, radnik je stekao pravo na godišnji odmor i jedini razlog zbog kojeg se naknada ne duguje proizlazi iz činjenice da je radnik prijevremeno i bez osobito važnog razloga otkazao radni odnos. U tom kontekstu, očita je kažnjavajuća narav oduzimanja novčane naknade.

30. Stoga se čini da bi takav mehanizam bio protivan tekstu i svrsi članka 7. Direktive 2003/88 koje sam iznio u ovom mišljenju. To je osobito tako jer, prema mišljenju osobe WD i austrijske vlade, postoje druga sredstva, ugovorna ili pravna, kojima poslodavac raspolaže kako bi nadoknadio štetu

[11] Vidjeti u tom smislu presude od 12. lipnja 2014., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 23.); od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 44.); od 6. studenoga 2018., Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, t. 31.); od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, t. 23.) i 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. 84.).

[12] Vidjeti u tom smislu presude od 20. srpnja 2016., Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, t. 28.) i od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 45.).

[13] Vidjeti u tom smislu presudu od 6. studenoga 2018., Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, t. 37.).

[14] Vidjeti u tom smislu presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 61.) i od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 52.).

[15] Vidjeti u tom smislu presudu od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, t. 48.).

[16] Vidjeti u tom smislu presude od 6. studenoga 2018., Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, t. 50.) i Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, t. 43.).

[17] Vidjeti u tom smislu presude od 8. studenoga 2012., Heimann i Toltschin (C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, t. 23.) i od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Danca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 55.).

[18] 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. 75.).

koju je mogao pretrpjeti zbog prijevremenog neopravdanog odlaska svojeg radnika [19]. S obzirom na navedena jamstva, to je manje vjerojatno da radnik namjerno ne bi koristio svoj plaćeni godišnji odmor tijekom primjenjivog referentnog razdoblja isključivo ili najviše u svrhu povećanja svojih naknada po prestanku rada.

31. U tim okolnostima došao sam do zaključka da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 i članak 31. stavak 2. Povelje treba tumačiti na način da im se protivi nacionalno zakonodavstvo prema kojem, u slučaju da radnik bez opravdanog razloga izvanredno otkaže ugovor o radu, ne postoji pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor za tekuću posljednju godinu rada.

32. Stoga nije potrebno odgovoriti na drugo prethodno pitanje suda koji je uputio zahtjev.

VI. Zaključak

33. U skladu s navedenim, uzimajući u obzir sva prethodna razmatranja, predlažem Sudu da na prvo pitanje koje je uputio Oberster Gerichtshof (Vrhovni sud, Austrija) odgovori na sljedeći način:

Članak 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena i članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima treba tumačiti na način da im se protivi nacionalno zakonodavstvo prema kojem, u slučaju da radnik bez opravdanog razloga izvanredno otkaže ugovor o radu, ne postoji pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor za tekuću posljednju godinu rada.

[19] Prema mišljenju osobe WD, njezin neopravdani izvanredni otkaz doveo je do plaćanja ugovorne naknade društvu job-medium (vidjeti pisana očitovanja osobe WD, str. 2.). Prema mišljenju austrijske vlade, neopravdani izvanredni otkaz predstavlja povredu ugovora koja u načelu poslodavcu daje pravo na naknadu štete na temelju članka 28. Bundesgesetza vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) (Savezni zakon od 11. svibnja 1921. o ugovoru o radu privatnih zaposlenika) (Zakon o zaposlenicima) i članka 1162 bis Allgemeines bürgerliches Gesetzbutcha (Opći građanski zakonik) (vidjeti pisana očitovanja Austrije, t. 13.).