Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (veliko vijeće)

6. studenoga 2018.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Organizacija radnog vremena – Direktiva 2003/88/EZ – Članak 7. – Pravo na plaćeni godišnji odmor – Nacionalni propis kojim se propisuje gubitak neiskorištenog godišnjeg odmora i novčane naknade za navedeni odmor kad radnik nije podnio zahtjev za godišnji odmor prije prestanka radnog odnosa”

U predmetu C-619/16,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Visoki upravni sud za Berlin-Brandenburg, Njemačka), odlukom od 14. rujna 2016., koju je Sud zaprimio 29. studenoga 2016., u postupku

Sebastian W. Kreuziger

protiv

Land Berlin,

SUD (veliko vijeće),

u sastavu: K. Lenaerts, predsjednik, J.-C. Bonichot, A. Prechal (izvjestiteljica), M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe i C. Lycourgos, predsjednici vijeća, M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen i S. Rodin, suci,

nezavisni odvjetnik: Y. Bot,

tajnik: K. Malacek, administrator,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 9. siječnja 2018.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za S. Kreuzigera, on sam,

– za Land Berlin, B. Pickel i S. Schwerdtfeger, u svojstvu agenata, uz asistenciju L. von Laffert, *Rechtsanwältin*,

– za njemačku vladu, T. Henze i J. Möller, u svojstvu agenata,

– za talijansku vladu, G. Palmieri, u svojstvu agenta, uz asistenciju F. Di Mattea, *avvocato dello Stato*,

– za mađarsku vladu, E. Sebestyén i M. Z. Fehér, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: njemački

– za austrijsku vladu, G. Eberhard, u svojstvu agenta,

– za Europsku komisiju, M. van Beek i T. S. Bohr, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 29. svibnja 2018.,

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 Sebastiana W. Kreuzigera i njegova bivšeg poslodavca Land Berlin (Savezna zemlja Berlin, Njemačka), povodom odbijanja potonjeg da S. W. Kreuzigeru isplati novčanu naknadu za plaćeni godišnji odmor koji nije iskorišten prije prestanka njegova radnog odnosa.

Pravni okvir

Pravo Unije

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

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

(5) Svi radnici moraju ostvariti odgovarajuće vrijeme za odmor. Pojam ‚odmor' mora se izraziti u jedinicama vremena, tj. u danima, satima i/ili njihovim dijelovima. Radnicima unutar [Unije] treba osigurati minimalni dnevni, tjedni i godišnji odmor, kao i odgovarajuće stanke. […]"

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, osim u slučaju prestanka radnog odnosa, ne smije se zamijeniti novčanom naknadom."

5 Člankom 17. navedene direktive predviđa se da države članice mogu odstupiti od određenih njezinih odredaba. Međutim, nikakvo odstupanje nije dopušteno u odnosu na njezin članak 7.

Njemačko pravo

6 Na temelju članka 9. Verordnunga über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (Uredba o godišnjem odmoru državnih službenika i sudaca) od 26. travnja 1988. (GVBl. 1988, str. 846., u daljnjem tekstu: EUrlVO):

„1. Državni službenik, ako je to moguće, jednokratno koristi godišnji odmor na koji ima pravo. Na zahtjev zainteresirane osobe, odmor se odobrava u dijelovima. U pravilu ipak valja izbjegavati podjelu na više od dva razdoblja. U slučaju korištenja odmora u dijelovima, odmor se državnom službeniku odobrava u trajanju od najmanje dva uzastopna tjedna.

2. Odmor se u pravilu mora iskoristiti tijekom godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor. Pravo na odmor prestaje ako nije iskorišteno u razdoblju od dvanaest mjeseci nakon isteka godine u kojoj je stečeno. […]”

7 EUrlVO ne sadržava nikakvu odredbu kojom se predviđa dodjela novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa.

8 Članak 7. stavak 4. Bundesurlaubsgesetza (Savezni zakon o godišnjem odmoru) od 8. siječnja 1963. (BGBl. 1963., str. 2.) u svojoj verziji od 7. svibnja 2002. (BGBl. 2002. I, str. 1529.) (u daljnjem tekstu: BUrlG) određuje:

„Ako se u slučaju prestanka radnog odnosa više ne može u cijelosti ili djelomično odobriti odmor, isplatit će se naknada.”

Glavni postupak i prethodna pitanja

9 S. W. Kreuziger obavljao je od 13. svibnja 2008. do 28. svibnja 2010. kao *Rechtsreferendar* (pravnik vježbenik) vježbeništvo za pravna zanimanja pri Saveznoj zemlji Berlin u okviru osposobljavanja obuhvaćenog javnim pravom, ali izvan statusa državnog službenika. To su osposobljavanje i vježbeništvo pri toj saveznoj zemlji završili njegovim uspješnim polaganjem usmenog dijela drugog državnog ispita 28. svibnja 2010.

10 S. W. Kreuziger odlučio je da neće iskoristiti plaćeni godišnji odmor između 1. siječnja 2010. i datuma završetka svojeg osposobljavanja. Dana 18. prosinca 2010. zatražio je da mu se odobri novčana naknada za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor. Taj je zahtjev najprije odbijen odlukom predsjednice Kammergerichta (Visoki zemaljski sud, Njemačka) od 7. siječnja 2011., a zatim, povodom prigovora, odlukom od 4. svibnja 2011. Gemeinsames Juristisches Prüfungsamt der Länder Berlin und Brandenburg (Zajednički ured za pravne ispite saveznih zemalja Berlin i Brandenburg, Njemačka) zbog toga što EUrlVO ne predviđa takvo pravo na naknadu, a Direktiva 2003/88 primjenjuje se samo na radnike, dok se u njezinu članku 7. stavku 2. u svakom slučaju pretpostavlja da zainteresirana osoba nije mogla iskoristiti svoj odmor zbog razloga koji joj se ne mogu pripisati.

11 S. W. Kreuziger podnio je protiv tih odluka tužbu pred Verwaltungsgerichtom Berlin (Upravni sud u Berlinu, Njemačka), koja je odbijena presudom od 3. svibnja 2013. U toj je presudi navedeni sud također istaknuo da se EUrlVO-om ne predviđa pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa. On smatra, nadalje, da, iako ima izravan učinak, članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 ne priznaje takvo pravo S. W. Kreuzigeru jer bi ono podrazumijevalo da zainteresirana osoba zbog razloga neovisnih o svojoj volji nije mogla ostvarivati svoje pravo na godišnji odmor prije prestanka radnog odnosa.

12 Nadalje, navevši da se člankom 9. EUrlVO-a radnika obvezuje da iskoristi svoj plaćeni godišnji odmor i utvrdivši da navedena odredba stoga podrazumijeva obvezu dotične osobe da podnese zahtjev u tom smislu, Verwaltungsgericht Berlin (Upravni sud u Berlinu) presudio je da je takav nacionalni propis kojim se uređuju načini korištenja prava na godišnji odmor u skladu s člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88. Međutim, budući da je S. W. Kreuziger dobrovoljno odlučio ne podnijeti takav zahtjev, pri čemu je znao da mu radni odnos završava 28. svibnja 2010., njegovo pravo na plaćeni godišnji odmor prestalo je na taj datum.

13 S. W. Kreuziger pred Oberverwaltungsgerichtom Berlin-Brandenburg (Visoki upravni sud za Berlin-Brandenburg, Njemačka), odnosno sudom koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku, uložio je žalbu protiv te presude. Taj sud pak ističe da EUrlVO ne sadržava nikakvo pravilo na kojem bi se temeljilo pravo S. W. Kreuzigera na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor, tako da takvo eventualno pravo, s obzirom na to da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 nije prenesen u nacionalno zakonodavstvo, u predmetnom slučaju može proizlaziti samo iz izravnog učinka navedene odredbe.

14 U tom pogledu sud koji je uputio zahtjev najprije smatra da je S. W. Kreuziger, kao pravnik vježbenik, itekako obuhvaćen osobnim područjem primjene Direktive 2003/88.

15 Nadalje, S. W. Kreuziger ispunjava dva izričita uvjeta navedena u članku 7. stavku 2. navedene direktive jer, kad je zatražio novčanu naknadu, njegov je radni odnos završio te on na dan prestanka tog odnosa nije bio iskoristio sav godišnji odmor na koji je imao pravo.

16 Naposljetku, sud koji je uputio zahtjev ipak navodi da ima sumnje u pogledu pitanja može li se, neovisno o tim dvama izričitim uvjetima i kao što je to presudio Verwaltungsgericht Berlin (Upravni sud u Berlinu), pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor isključiti ako radnik prije prestanka radnog odnosa nije podnio zahtjev za korištenje svojeg odmora, iako je to mogao učiniti, te pretpostavlja li takvo pravo, općenitije, da radnik zbog razloga neovisnih o svojoj volji nije mogao ostvariti svoje pravo na plaćeni godišnji odmor prije prestanka radnog odnosa.

17 U tim je okolnostima Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Visoki upravni sud za Berlin-Brandenburg) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Treba li članak 7. stavak 2. Direktive [2003/88] tumačiti na način da mu se protivi nacionalno pravo ili praksa prema kojima je pravo na novčanu naknadu prilikom prestanka radnog odnosa isključeno kada radnik nije podnio zahtjev za plaćeni godišnji odmor, iako je to mogao učiniti?

2. Treba li članak 7. stavak 2. Direktive [2003/88] tumačiti na način da mu se protivi nacionalno pravo ili praksa prema kojima pravo na novčanu naknadu prilikom prestanka radnog odnosa pretpostavlja da radnik nije mogao, zbog razloga neovisnih o svojoj volji, ostvariti svoje pravo na plaćeni godišnji odmor prije prestanka radnog odnosa?”

O prethodnim pitanjima

Uvodna razmatranja

18 Najprije valja navesti da iz odluke kojom se upućuju prethodna pitanja proizlazi da nacionalni propis koji se primjenjuje u glavnom postupku ne sadržava odredbu kojom se predviđa isplata novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor pravnicima vježbenicima prilikom prestanka radnog odnosa. Na njih se ne primjenjuje odredba BUrlG-a kojom se predviđa takva naknada.

19 U vezi s tom okolnosti sud koji je uputio zahtjev nadalje pojašnjava da se tužiteljev zahtjev u glavnom postupku za dodjelu takve naknade može prihvatiti samo pod uvjetom da se zainteresirana osoba može na takvu naknadu pozivati izravno na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88.

20 U tom pogledu valja podsjetiti na to da se, sukladno ustaljenoj sudskoj praksi Suda, u svim slučajevima u kojima su odredbe neke direktive s obzirom na svoj sadržaj bezuvjetne i dovoljno precizne pojedinci mogu na njih pozivati pred nacionalnim sudovima protiv države, bilo da je ona propustila pravodobno prenijeti direktivu u nacionalno pravo ili ju je pogrešno prenijela (presuda od 24. siječnja 2012., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, t. 33. i navedena sudska praksa). Nadalje, kada se osobe mogu pozivati na direktivu protiv države, one to mogu učiniti bez obzira na svojstvo u kojem ona djeluje, kao poslodavac ili kao javna vlast. I u jednom i u drugom slučaju valja izbjeći da država ostvaruje korist od svojeg nepoštovanja prava Unije (presuda od 24. siječnja 2012., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, t. 38. i navedena sudska praksa).

21 Polazeći od tih utvrđenja, Sud je priznao da se pojedinci mogu pozivati na bezuvjetne i dovoljno precizne odredbe direktive osobito protiv države članice i svih njezinih upravnih tijela, uključujući decentralizirana tijela (vidjeti u tom smislu presudu od 7. kolovoza 2018., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, t. 45. i navedenu sudsku praksu).

22 Kad je riječ o članku 7. stavku 2. Direktive 2003/88, iz sudske prakse Suda proizlazi da ta odredba 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 datum kada je taj radni odnos prestao. To je pravo dodijeljeno izravno navedenom direktivom i može ovisiti samo o uvjetima koji su u njoj izričito predviđeni (vidjeti u tom smislu presude od 12. lipnja 2014., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 23. i 28. i od 20. srpnja 2016., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, t. 27.). Navedena odredba, dakle, ispunjava kriterije bezuvjetnosti i dovoljne preciznosti te stoga uvjete potrebne da bi proizvodila izravan učinak.

23 Slijedi da u predmetnom slučaju okolnost da primjenjivo nacionalno pravo ne propisuje isplatu novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa pravnika vježbenika sama po sebi ne može spriječiti da S. W. Kreuziger od svojeg bivšeg poslodavca, Savezne zemlje Berlin, primi takvu naknadu izravno na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88, pri čemu taj poslodavac djeluje u svojstvu javnog tijela. Ako se utvrdi da S. W. Kreuziger ispunjava zahtjeve određene potonjom odredbom, nacionalni sudovi moraju izuzeti iz primjene nacionalne propise ili prakse koje su u suprotnosti s primanjem takve naknade.

Prvo pitanje

24 Kad je riječ o prvom pitanju, najprije valja primijetiti da, iako sud koji je uputio zahtjev u navedenom pitanju ne navodi nacionalno zakonodavstvo na koje se konkretno pitanje odnosi, iz navoda u odluci kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku može se zaključiti da se radi o članku 9. EUrlVO-a.

25 Naime, iako sud koji je uputio zahtjev ne zauzima stajalište o dosegu članka 9. EUrlVO-a u kontekstu predmeta u glavnom postupku, on navodi, kao što to proizlazi iz točke 12. ove presude, da je Verwaltungsgericht Berlin (Upravni sud u Berlinu) u presudi protiv koje je pred njim podnesena žalba utvrdio da ta nacionalna odredba radniku nameće obvezu da zatraži korištenje svojeg plaćenog godišnjeg odmora. Prema tom potonjem sudu, pravo S. W. Kreuzigera na plaćeni godišnji odmor prestalo je na datum prestanka radnog odnosa jer nije ispunio tu obvezu, za koju taj sud smatra da je u skladu s člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88.

26 Nadalje, sud koji je uputio prethodna pitanja navodi, kao što to proizlazi iz točke 16. ove presude, da je Sudu uputio zahtjev za prethodnu odluku jer ima sumnje o sukladnosti tumačenja koje je primijenio Verwaltungsgericht Berlin (Upravni sud u Berlinu) s Direktivom 2003/88.

27 U tim okolnostima prvo pitanje valja razumjeti na način da se njime nastoji doznati mora li se članak 7. Direktive 2003/88 tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis poput članka 9. EUrlVO-a, u mjeri u kojoj se njime podrazumijeva da, u slučaju da radnik nije zatražio ostvarivanje svojeg prava na plaćeni godišnji odmor prije prestanka radnog odnosa, zainteresirana osoba prilikom tog prestanka automatski gubi dane plaćenog godišnjeg odmora na koje je imala pravo na temelju prava Unije kao i, povezano s time, svoje pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor.

28 U tom pogledu najprije valja podsjetiti na to da, na temelju ustaljene sudske prakse Suda, pravo na plaćeni godišnji odmor svakog radnika treba smatrati osobito važnim načelom socijalnog prava Unije od kojeg se ne može odstupiti i koje nadležna nacionalna tijela mogu provoditi samo u granicama izričito propisanima Direktivom 2003/88 (vidjeti u tom smislu presudu od 12. lipnja 2014., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 15. i navedenu sudsku praksu).

29 Nadalje, 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 30. lipnja 2016., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, t. 20. i navedena sudska praksa).

30 Budući da se predmet u glavnom postupku odnosi na odbijanje isplate novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor na dan prestanka radnog odnosa koji je postojao između stranaka u glavnom postupku, valja podsjetiti na to da, kad radni odnos prestane, stvarno korištenje plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo više nije moguće. Kako bi se spriječilo da zbog te nemogućnosti bude u potpunosti isključeno radnikovo uživanje tog prava, makar u novčanom obliku, članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 propisuje da radnik ima pravo na novčanu naknadu za neiskorištene dane godišnjeg odmora (vidjeti u tom smislu presudu od 12. lipnja 2014., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 17. i navedenu sudsku praksu).

31 Kao što je to navedeno u točki 22. ove presude, Sud je istaknuo 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 datum prestanka tog radnog odnosa.

32 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 do kojeg se može prenijeti godišnji odmor (presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 62.; od 20. srpnja 2016., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, t. 31. i od 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 65.).

33 Sud je također presudio da se članak 7. Direktive 2003/88 ne može tumačiti na način da pravo na plaćeni godišnji odmor i stoga pravo na novčanu naknadu iz stavka 2. tog članka može prestati zbog radnikove smrti. U tom pogledu Sud je, među ostalim, istaknuo da, kad bi obveza isplate takve naknade morala prestati s prestankom radnog odnosa zbog radnikove smrti, ta okolnost dovela bi do toga da slučajan događaj s povratnim djelovanjem prouzroči potpuni gubitak samog prava na plaćeni godišnji odmor koje je zajamčeno navedenim člankom 7. (vidjeti u tom smislu presudu od 12. lipnja 2014., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 25., 26. i 30.).

34 Kad je riječ o predmetu u glavnom postupku, valja navesti da se, prema navodima iz odluke kojom se upućuju prethodna pitanja i kao što je to izloženo u točkama 25. do 27. ove presude, odbijanje bivšeg poslodavca S. W. Kreuzigera da mu isplati novčanu naknadu za plaćeni godišnji odmor koji nije bio iskorišten prije prestanka radnog odnosa temelji, među ostalim, na nacionalnom propisu, u

predmetnom slučaju na članku 9. EUrlVO-a, na temelju kojeg pravo na navedeni odmor ne prestaje zbog prestanka navedenog radnog odnosa kao takvog, već zbog činjenice da S. W. Kreuziger nije zatražio njegovo korištenje tijekom trajanja navedenog odnosa.

35 Stoga se u biti postavlja pitanje je li, s obzirom na sudsku praksu Suda navedenu u točki 31. ove presude, na datum prestanka radnog odnosa iz glavnog postupka S. W. Kreuziger i dalje imao pravo na plaćeni godišnji odmor koji bi se mogao pretvoriti u novčanu naknadu zbog prestanka tog odnosa.

36 Navedeno pitanje odnosi se prije svega na tumačenje članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 te se njime nastoji doznati protivi li se toj odredbi to da pravo koje se njome jamči može, u slučaju neiskorištenog godišnjeg odmora, automatski prestati zbog toga što radnik nije zatražio ostvarivanje tog prava tijekom trajanja radnog odnosa.

37 U tom pogledu, kao prvo, iz sudske prakse Suda spomenute u točkama 30. do 33. ove presude ne može se zaključiti da se članak 7. Direktive 2003/88 mora tumačiti na način da radnik, bez obzira na okolnosti zbog kojih nije iskoristio plaćeni godišnji odmor, mora i dalje moći ostvarivati pravo na godišnji odmor iz stavka 1. navedenog članka i, u slučaju prestanka radnog odnosa, pravo na naknadu kojom se ono može zamijeniti, u skladu sa stavkom 2. istog članka.

38 Kao drugo, iako je doista ustaljena sudska praksa da se, kako bi se osiguralo poštovanje radnikova temeljnog prava na plaćeni godišnji odmor zajamčenog pravom Unije, članak 7. Direktive 2003/88 ne može restriktivno tumačiti na štetu prava koja radnik ima na temelju te odredbe (vidjeti u tom smislu presudu od 12. lipnja 2014., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 22. i navedenu sudsku praksu), ipak valja podsjetiti i na to da je cilj plaćanja godišnjeg odmora propisanog u stavku 1. tog članka omogućiti radniku da stvarno iskoristi odmor na koji ima pravo (vidjeti u tom smislu presudu od 16. ožujka 2006., Robinson-Steele i dr., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, t. 49.).

39 Sukladno ustaljenoj sudskoj praksi Suda, svrha je prava na godišnji odmor iz članka 7. Direktive 2003/88 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).

40 Nadalje, time što propisuje da se najkraći plaćeni godišnji odmor ne može zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa, članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 namijenjen je osobito osiguranju radnikova prava na stvarni odmor, kako bi se učinkovito zaštitili njegovi sigurnost i zdravlje (vidjeti u tom smislu presudu od 16. ožujka 2006., Robinson-Steele i dr., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, t. 60. i navedenu sudsku praksu).

41 Kao treće, kao što to proizlazi iz same formulacije članka 7. Direktive 2003/88 i sudske prakse Suda, na državama članicama je da u svojim unutarnjim propisima odrede uvjete za ostvarivanje i provođenje prava na plaćeni godišnji odmor, definiranjem konkretnih okolnosti u kojima radnici mogu ostvarivati navedeno pravo (presuda od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 28. i navedena sudska praksa).

42 U tom pogledu Sud je presudio, među ostalim, da se članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88 u načelu ne protivi nacionalni propis koji predviđa načine korištenja prava na plaćeni godišnji odmor, koje je izričito utvrđeno tom direktivom, a koji podrazumijevaju čak i gubitak navedenog prava nakon referentnog razdoblja ili razdoblja prijenosa, ali pod uvjetom da je radnik koji je izgubio pravo na plaćeni godišnji odmor imao stvarnu mogućnost ostvarivati pravo koje mu je dodijeljeno navedenom direktivom (presuda od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 43.).

43 Međutim, nacionalni propis poput članka 9. EUrlVO-a spada u pravila o načinu korištenja plaćenog godišnjeg odmora u smislu članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 i sudske prakse Suda iz prethodne točke.

44 Propis te vrste dio je pravila i postupaka nacionalnog prava koji se primjenjuju na određivanje odmora radnika, pri čemu se uzimaju u obzir različiti interesi koji postoje (vidjeti u tom smislu presudu od 10. rujna 2009., Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, t. 22.).

45 Ipak, kao što to proizlazi iz točke 42. ove presude, važno je osigurati da primjena takvih nacionalnih pravila ne može dovesti do prestanka prava na plaćeni godišnji odmor koja je radnik stekao, iako on ta prava nije mogao stvarno ostvarivati.

46 U predmetnom slučaju valja navesti da iz odluke kojom se upućuju prethodna pitanja proizlazi kako se čini da je Verwaltungsgericht Berlin (Upravni sud u Berlinu) tumačio članak 9. EUrlVO-a na način da je okolnost da radnik nije zatražio korištenje svojeg plaćenog godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa automatski dovela do toga da je prilikom tog prestanka taj radnik izgubio svoje pravo na navedeni odmor i, povezano s time, svoje pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

47 Međutim, kao što je to nezavisni odvjetnik naveo u točki 34. svojeg mišljenja, takav automatski gubitak prava na plaćeni godišnji odmor a da se pritom prethodno ne provjeri je li radnik stvarno mogao ostvariti to pravo prekoračuje ograničenja navedena u točki 42. ove presude, koja države članice moraju poštovati prilikom definiranja pravila o načinima korištenja navedenim pravom.

48 Naime, radnika treba smatrati slabijom stranom radnog odnosa te je stoga potrebno poslodavcu onemogućiti da ograničava njegova prava. S obzirom na taj slabiji položaj, takav radnik može biti odvraćen od izričitog pozivanja na svoja prava u odnosu na svojeg poslodavca jer bi zbog zahtijevanja tih prava mogao biti izložen poslodavčevim mjerama koje bi mogle utjecati na radni odnos na štetu tog radnika (vidjeti u tom smislu presudu od 25. studenoga 2010., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, t. 80. i 81. i navedenu sudsku praksu).

49 Nadalje, poticaji na odustajanje od godišnjeg odmora ili omogućavanje radnicima da od njega odustanu ne bi bili u skladu s ciljevima prava na plaćeni godišnji odmor, kako su navedeni u točkama 39. i 40. ove presude i vodeći osobito računa o potrebi osiguranja stvarnog odmora radniku, kako bi se učinkovito zaštitili njegovi zdravlje i sigurnost (vidjeti u tom smislu presudu od 6. travnja 2006., Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, t. 32.). Naime, svaka poslodavčeva praksa ili propust koji potencijalno ima odvraćajući učinak na radnikovo korištenje godišnjeg odmora također je u suprotnosti s ciljem prava na plaćeni godišnji odmor (presuda od 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 39. i navedena sudska praksa).

50 U tim okolnostima valja izbjegavati situaciju u kojoj bi dužnost osiguranja stvarnog korištenja prava na plaćeni godišnji odmor bila u potpunosti na radniku, dok bi poslodavcu zbog toga bila ponuđena mogućnost oslobođenja od poštovanja vlastitih obveza, pod izgovorom da radnik nije podnio zahtjev za plaćeni godišnji odmor.

51 Iako u tom pogledu valja pojasniti da poštovanje obveze koja za poslodavca proizlazi iz članka 7. Direktive 2003/88 ne može dovesti do toga da potonji mora svojim radnicima naložiti stvarno ostvarivanje njihova prava na plaćeni godišnji odmor (vidjeti u tom smislu presudu od 7. rujna 2006., Komisija/Ujedinjena Kraljevina, C-484/04, EU:C:2006:526, t. 43.), i dalje stoji da navedeni poslodavac mora, s druge strane, omogućiti radniku ostvarivanje takvog prava (vidjeti u tom smislu presudu od 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 63.).

52 U tom smislu, kao što je to nezavisni odvjetnik također naveo u točkama 43. do 45. svojeg mišljenja, poslodavac osobito mora, vodeći računa o obveznoj naravi prava na plaćeni godišnji odmor i kako bi osigurao koristan učinak članka 7. Direktive 2003/88, konkretno i na potpuno transparentan način

osigurati da radnik može stvarno koristiti svoj plaćeni godišnji odmor, potičući ga, prema potrebi i formalnim putem, da to učini, pri čemu ga mora, kako bi se zajamčilo da navedeni odmor i dalje može zainteresiranoj osobi osigurati opuštanje i odmor kojima mora pridonijeti, detaljno i pravodobno obavijestiti o tome da će se, ako ga ne iskoristi, taj odmor izgubiti na kraju referentnog razdoblja ili odobrenog razdoblja prijenosa ili, nadalje, prilikom prestanka radnog odnosa kad do njega dođe tijekom takvog razdoblja.

53 Osim toga, teret dokazivanja u tom je pogledu na poslodavcu (vidjeti analogijom presudu od 16. ožujka 2006., Robinson-Steele i dr., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, t. 68.). Ako potonji ne može podnijeti dokaz da je postupio s dužnom pažnjom zahtijevanom kako bi radnik mogao stvarno koristiti plaćeni godišnji odmor na koji je imao pravo, valja utvrditi da bi gubitak prava na navedeni odmor i, u slučaju prestanka radnog odnosa, povezano uskraćivanje isplate novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor bili u suprotnosti s člankom 7. stavkom 1. i člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88.

54 Nasuprot tomu, ako navedeni poslodavac može dokazati, a što je na njemu da učini, da je radnik, namjerno i potpuno upoznat s posljedicama koje će iz toga proizići, odlučio ne iskoristiti svoj plaćeni godišnji odmor nakon što mu je omogućeno stvarno ostvarivanje njegova prava na taj odmor, članku 7. stavcima 1. i 2. Direktive 2003/88 ne protivi se gubitak tog prava ni, u slučaju prestanka radnog odnosa, povezana uskrata novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

55 Naime, kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točkama 52. i 53. svojeg mišljenja, 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 svoje primitke od rada prilikom prestanka radnog odnosa, bilo bi, kao što to proizlazi iz točke 49. ove presude, u suprotnosti s ciljevima koji se nastoje postići uspostavljanjem prava na plaćeni godišnji odmor.

56 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvo pitanje valja odgovoriti na način da članak 7. Direktive 2003/88 treba tumačiti tako da mu se protivi nacionalni propis poput onoga u glavnom postupku, u mjeri u kojoj se njime podrazumijeva da, ako radnik nije zatražio ostvarivanje svojeg prava na plaćeni godišnji odmor prije datuma prestanka radnog odnosa, zainteresirana osoba automatski gubi dane plaćenog godišnjeg odmora na koje je imala pravo na temelju prava Unije prilikom tog prestanka – a da se pritom prethodno ne provjeri je li joj njezin poslodavac stvarno omogućio ostvarivanje njezina prava na odmor prije navedenog prestanka, osobito pružanjem odgovarajuće informacije – te, povezano s time, gubi svoje pravo na novčanu naknadu za taj neiskorišteni plaćeni godišnji odmor.

Drugo pitanje

57 Uzimajući u obzir odgovor na prvo pitanje, na drugo pitanje nije potrebno odgovoriti.

Troškovi

58 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 (veliko vijeće) odlučuje:

Članak 7. Direktive Europskog parlamenta i Vijeća 2003/88/EZ od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis poput onoga u glavnom postupku, u mjeri u kojoj podrazumijeva da, ako

radnik nije zatražio ostvarivanje svojeg prava na plaćeni godišnji odmor prije datuma prestanka radnog odnosa, zainteresirana osoba automatski gubi dane plaćenog godišnjeg odmora na koje je imala pravo na temelju prava Unije prilikom tog prestanka – a da se pritom prethodno ne provjeri je li joj njezin poslodavac stvarno omogućio ostvarivanje njezina prava na odmor prije navedenog prestanka, osobito pružanjem odgovarajuće informacije – te, povezano s time, gubi svoje pravo na novčanu naknadu za taj neiskorišteni plaćeni godišnji odmor.

Potpisi