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 predviđa gubitak neiskorištenog plaćenog godišnjeg odmora i novčane naknade za navedeni godišnji odmor kad radnik nije podnio zahtjev za godišnji odmor prije prestanka radnog odnosa – Direktiva 2003/88/EZ – Članak 7. – Obveza usklađenog tumačenja nacionalnog prava – Povelja Europske unije o temeljnim pravima – Članak 31. stavak 2. – Mogućnost pozivanja na odredbu prava Unije u okviru spora između pojedinaca”

U predmetu C-684/16,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka), odlukom od 13. prosinca 2016., koju je Sud zaprimio 27. prosinca 2016., u postupku

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

protiv

Tetsujija Shimizua,

SUD (veliko vijeće),

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

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 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, J. Röckl, *Rechtsanwalt*,

– za T. Shimizua, N. Zimmermann, *Rechtsanwalt*,

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

– za francusku vladu, D. Colas i R. Coesme, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: njemački

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

– 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 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 (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 Zahtjev je podnesen u okviru spora između Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (u daljnjem tekstu: Max-Planck) i Tetsujija Shimizua, jednog od njegovih bivših zaposlenika, povodom odbijanja Max-Plancka da mu isplati novčanu naknadu za plaćeni godišnji odmor koji nije iskoristio prije prestanka svojeg radnog odnosa.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Četvrta uvodna izjava Direktive Vijeća 93/104/EZ Direktiva od 23. studenoga 1993. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 1993., L 307, str. 18.) glasi:

„budući da se Poveljom Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika, koju su na sastanku Europskog vijeća održanom u Strasbourgu 9. prosinca 1989. donijeli šefovi država i vlada 11 država članica, među ostalim navodi, […] u njezinu stavku 8. […]:

‚[…]

8. Svaki radnik Europske zajednice ima pravo na odmor tijekom tjedna i na godišnje plaćene odmore, čije trajanje treba uskladiti s nacionalnim praksama.

[…]'" [neslužbeni prijevod]

4 Kao što to proizlazi iz njezine uvodne izjave 1., Direktiva 2003/88, kojom je Direktiva 93/104 stavljena izvan snage, kodificirala je odredbe potonje.

5 U skladu s uvodnim izjavama 4. do 6. 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. […]

(6) U pogledu organizacije radnog vremena treba uzeti u obzir načela Međunarodne organizacije rada, uključujući i načela koja se odnose na noćni rad."

6 Članak 7. Direktive 2003/88, koji je istovjetan članku 7. Direktive 93/104, 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."

7 Člankom 17. Direktive 2003/88 predviđa se da države članice mogu odstupiti od određenih njezinih odredaba. Međutim, nikakvo odstupanje nije dopušteno u odnosu na članak 7.

Njemačko pravo

8 Člankom 7. Bundesurlaubsgesetza (Savezni zakon o godišnjim odmorima) od 8. siječnja 1963. (BGBl. 1963, str. 2.), u verziji od 7. svibnja 2002. (BGBl. 2002. I., str. 1529.) (u daljnjem tekstu: BUrlG), određuje se:

„(1) Pri određivanju datuma odmora valja uzeti u obzir želje radnika u tom pogledu, osim ako to uzimanje u obzir nije protivno važnim poduzetnikovim interesima ili željama drugih radnika kojima treba dati prednost zbog socijalnih razloga. Odmor se mora odobriti kada ga radnik zatraži slijedom mjere preventivne medicine ili rehabilitacije.

[…]

(3) Odmor se mora dodijeliti i iskoristiti tijekom tekuće kalendarske godine. Prijenos odmora u sljedeću kalendarsku godinu dopušten je samo ako je to opravdano važnim razlozima koji se odnose na poduzetnika ili osobu radnika. […]

(4) Ako se u slučaju prestanka radnog odnosa odmor više ne može u cijelosti ili djelomično odobriti, isplatit će se naknada."

9 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Kolektivni ugovor za javne službe) sadržava članak 26., naslovljen „Godišnji odmor", u čijem se stavku 1. određuje:

„[…] Godišnji odmor mora se odobriti tijekom tekuće kalendarske godine; […]

[…]"

Glavni postupak i prethodna pitanja

10 T. Shimizu bio je Max-Planckov zaposlenik od 1. kolovoza 2001. do 31. prosinca 2013. na temelju više ugovora na određeno vrijeme. Radni odnos između stranaka bio je uređen odredbama BUrlG-a i Kolektivnog ugovora za javne službe.

11 Max-Planck pozvao je T. Shimizua dopisom od 23. listopada 2013. da iskoristi svoj odmor prije prestanka radnog odnosa a da mu pritom ipak nije naredio na koje dane da ga uzme. T. Shimizu iskoristio je dva dana odmora, 15. studenoga i 2. prosinca 2013.

12 Nakon što je dopisom od 23. prosinca 2013. neuspješno zatražio od Max-Plancka plaćanje naknade u iznosu od 11 979 eura koja odgovara 51 danu neiskorištenog godišnjeg odmora za godine 2012. i 2013., T. Shimizu podnio je tužbu kako bi se Max-Plancku naložilo plaćanje te naknade.

13 Nakon što je ta tužba prihvaćena u prvom stupnju i u žalbenom postupku, Max-Planck je podnio reviziju pred Bundesarbeitsgerichtom (Savezni radni sud, Njemačka), odnosno sudom koji je uputio zahtjev.

14 Taj sud navodi da su prava na plaćeni godišnji odmor iz glavnog postupka prestala na temelju članka 7. stavka 3. BUrlG-a jer nisu bila iskorištena tijekom godine za koju je godišnji odmor odobren. Naime, na temelju članka 7. stavka 3. BUrlG-a, radnikov godišnji odmor koji nije iskorišten tijekom godine za koju je odobren u načelu se gubi na kraju te godine, osim u slučaju ispunjenja uvjeta o prijenosu propisanih u toj odredbi. Stoga, ako je radnik mogao iskoristiti svoj godišnji odmor tijekom godine za koju je odobren, na kraju te godine dolazi do prestanka prava na plaćeni godišnji odmor. Zbog prestanka navedenih prava ona se više ne mogu pretvoriti u pravo na novčanu naknadu na temelju članka 7. stavka 4. BUrlG-a. Drukčije bi bilo jedino kad bi poslodavac odbio radnikov zahtjev za godišnji odmor koji mu je on pravodobno podnio. Nasuprot tomu, članak 7. BUrlG-a ne može se tumačiti na način da je poslodavac dužan prisiliti radnika da iskoristi svoj plaćeni godišnji odmor.

15 Sud koji je uputio zahtjev smatra da na temelju sudske prakse Suda nije moguće utvrditi je li nacionalni propis koji ima učinke opisane u prethodnoj točki u skladu s člankom 7. Direktive 2003/88 i člankom 31. stavkom 2. Povelje, s obzirom na to da je pravna teorija u tom pogledu i dalje podijeljena. Osobito se postavlja pitanje je li poslodavac dužan na temelju članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 jednostrano utvrditi datum godišnjeg odmora ili se presuda od 12. lipnja 2014., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755) mora tumačiti na način da pravo na plaćeni godišnji odmor ne može prestati na kraju referentne godine ili razdoblja prijenosa, čak i ako ga je radnik mogao ostvarivati.

16 Osim toga, navedeni sud ističe da je Max-Planck neprofitna privatna organizacija koja se, istina, uvelike financira iz javnih sredstava, ali koja ipak ne raspolaže iznimnim ovlastima koje nadilaze pravila mjerodavna među pojedincima, tako da je treba smatrati pojedincem. U tim okolnostima također je na Sudu da pojasni ima li članak 7. Direktive 2003/88 ili članak 31. stavak 2. Povelje eventualni izravni učinak u odnosima među pojedincima.

17 U tim je okolnostima Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća pitanja:

„1. Protivi li se članku 7. Direktive [2003/88] ili članku 31. stavku 2. [Povelje] nacionalni propis kao što je članak 7. [BUrlG-a], kojim se kao jedan od načina ostvarenja prava na godišnji odmor predviđa obveza radnika da zatraži odmor na način da izrazi kada bi ga želio koristiti kako ne bi izgubio svoje pravo na odmor na kraju referentnog razdoblja bez primanja naknade i kojim se poslodavca stoga ne obvezuje da jednostrano i na obvezujući način za radnika odredi datum odmora tijekom referentnog razdoblja?

2. U slučaju potvrdnog odgovora na prvo pitanje:

Vrijedi li isto ako su obje strane radnog odnosa pojedinci?”

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

18 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 7. Direktive 2003/88 i članak 31. stavak 2. Povelje tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis poput onoga u glavnom postupku, na temelju kojeg radnik, zbog toga što tijekom predmetnog referentnog razdoblja nije zatražio ostvarivanje svojeg prava na plaćeni godišnji odmor, na kraju tog razdoblja gubi dane

plaćenog godišnjeg odmora stečenog na temelju navedenih odredbi za navedeno razdoblje i, povezano s time, pravo na novčanu naknadu za taj neiskorišteni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa.

19 Najprije valja podsjetiti na to da, u skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, pravo svakog radnika na plaćeni godišnji odmor 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 samom 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).

20 Nadalje, pravo na plaćeni godišnji odmor kao načelo socijalnog prava Unije ne samo da ima osobitu važnost nego je i izričito propisano u članku 31. stavku 2. Povelje, 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).

21 Kad je riječ, kao prvo, o članku 7. Direktive 2003/88, najprije valja navesti da se predmet u glavnom postupku odnosio na odbijanje isplate novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor na datum prestanka radnog odnosa koji je postojao između stranaka u glavnom postupku.

22 U tom pogledu 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).

23 Kao što je to Sud presudio, 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 20. srpnja 2016., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, t. 27. i navedena sudska praksa).

24 U tom pogledu iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi da navedenu odredbu treba tumačiti u smislu 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 plaćeni godišnji odmor, osobito zato što 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.).

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

26 Naime, gubitak prava koje je radnik stekao na plaćeni godišnji odmor ili njegova povezanog prava na isplatu novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa – a da dotična osoba nije stvarno mogla ostvarivati to pravo na plaćeni godišnji odmor – ugrozio bi samu bit tog prava (vidjeti u tom smislu presudu od 19. rujna 2013., Preispitivanje Komisija/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, t. 32.).

27 Kad je riječ o glavnom postupku, valja navesti da se, prema navodima suda koji je uputio zahtjev, odbijanje bivšeg poslodavca T. Shimizua da mu isplati novčanu naknadu za plaćeni godišnji odmor koji nije bio iskorišten prije prestanka radnog odnosa temelji na pravilu nacionalnog prava na temelju kojeg pravo na navedeni odmor u načelu prestaje zbog toga što radnik za trajanja tog radnog odnosa nije zatražio korištenje navedenog odmora tijekom referentnog razdoblja na koje se odnosio, a ne zbog prestanka navedenog radnog odnosa kao takvog.

28 Dakle, u ovom je predmetu u biti postavljeno pitanje je li, s obzirom na sudsku praksu Suda navedenu u točki 23. ove presude, na datum na koji je radni odnos iz glavnog postupka prestao T. Shimizu i dalje imao pravo na plaćeni godišnji odmor koji se zbog prestanka radnog odnosa mogao pretvoriti u novčanu naknadu.

29 Navedeno pitanje odnosi se prije svega na tumačenje članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 te se njime želi doznati protivi li se toj odredbi to da se zadržavanje prava na plaćeni godišnji odmor koji nije bio iskorišten do kraja referentnog razdoblja uvjetuje time da je radnik zatražio ostvarivanje tog prava tijekom navedenog razdoblja i to da je u slučaju nepostojanja takvog zahtjeva propisan gubitak tog prava a da poslodavac pritom nije obvezan jednostrano i na način koji bi obvezivao radnika odrediti datum godišnjeg odmora tijekom tog razdoblja.

30 U tom pogledu, kao prvo, iz sudske prakse Suda spomenute u točkama 22. do 25. ove presude ne može se zaključiti da se članak 7. Direktive 2003/88 mora tumačiti na način 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.

31 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.)

32 Sukladno stalnoj 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 raspolaganje 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).

33 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 također 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).

34 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).

35 U tom pogledu Sud je osobito presudio da se članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88 u načelu ne protivi nacionalni propis koji predviđa načine ostvarivanja prava na plaćeni godišnji odmor izričito utvrđenog tom direktivom, a koji podrazumijeva 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 navedena direktiva dodjeljuje (presuda od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06,EU:C:2009:18, t. 43.).

36 Stoga nacionalni propis poput članka 7. stavaka 1. i 3. BUrlG-a – kojim se određuje da prilikom određivanja datuma godišnjeg odmora valja voditi računa o radnikovim željama u tom području, osim ako postoje važni razlozi povezani s poduzetnikovim interesima ili želje drugih radnika koje zbog socijalnih razloga zaslužuju prvenstvo, ili da godišnji odmor mora u pravilu biti korišten tijekom referentne godine – spada u područje načina korištenja plaćenog godišnjeg odmora u smislu članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 i sudske prakse Suda iz prethodne točke ove presude.

37 Propis te vrste dio je pravila i postupaka nacionalnog prava koji se primjenjuju na određivanje godišnjih 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.).

38 Ipak, kao što to proizlazi iz točke 35. 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.

39 U predmetnom slučaju valja navesti da iz odluke kojom se upućuju prethodna pitanja proizlazi da se nacionalne odredbe spomenute u točki 36. ove presude tumače na način da je okolnost da radnik nije zatražio korištenje svojeg plaćenog godišnjeg odmora tijekom predmetnog referentnog razdoblja u načelu dovela do toga da je protekom navedenog razdoblja taj radnik izgubio svoje pravo na navedeni odmor i, povezano s time, svoje pravo na novčanu naknadu za taj neiskorišteni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa.

40 Međutim, kao što je to nezavisni odvjetnik naveo u točki 32. 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 35. ove presude koja države članice moraju poštovati prilikom definiranja pravila o načinima ostvarivanja navedenog prava.

41 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 poslodavca jer bi zbog traženja 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).

42 Nadalje, poticaji na odustajanje od godišnjeg odmora ili omogućavanje radnicima da od njega odustanu nisu u skladu s ciljevima prava na plaćeni godišnji odmor, kako su navedeni u točkama 32. i 33. 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 (vidjeti u tom smislu presudu od 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914. 39. i navedenu sudsku praksu).

43 U tim okolnostima valja izbjegavati situaciju u kojoj bi dužnost osiguranja stvarnog ostvarivanja 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.

44 Iako odgovarajući na dvojbu koju u tom pogledu sadržava prvo pitanje valja pojasniti da poštovanje obveze koja za poslodavca proizlazi iz članka 7. Direktive 2003/88 ne može dovesti do toga da on 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, s druge strane, mora radniku omogućiti ostvarivanje takvog prava (vidjeti u tom smislu presudu od 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 63.).

45 U tom smislu, kao što je to nezavisni odvjetnik također naveo u točkama 41. do 43. 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 odmor i opuštanje kojima je namijenjen, detaljno i pravodobno obavijestiti o tome da će se, ako ga ne iskoristi, taj odmor izgubiti na kraju referentnog razdoblja ili odobrenog razdoblja prijenosa.

46 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 po završetku referentnog razdoblja ili razdoblja prijenosa i, u slučaju prestanka radnog odnosa, povezano uskraćivanje isplate novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor bili u suprotnosti s člankom 7. stavcima 1. i 2. Direktive 2003/88.

47 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.

48 Naime, kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točkama 50. i 51. 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 42. ove presude, u suprotnosti s ciljevima koji se nastoje postići uspostavljanjem prava na plaćeni godišnji odmor.

49 Kad je riječ, kao drugo, o članku 31. stavku 2. Povelje, treba podsjetiti na to da iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi da se temeljna prava koja se jamče u pravnom sustavu Unije primjenjuju na sve situacije uređene pravom Unije (vidjeti osobito presudu od 15. siječnja 2014., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, t. 42. i navedenu sudsku praksu).

50 Budući da se propisom u glavnom postupku provodi Direktiva 2003/88, slijedi da se članak 31. stavak 2. Povelje primjenjuje na glavni postupak (vidjeti analogijom presudu od 15. siječnja 2014., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, t. 43.).

51 U tom pogledu, kao prvo, iz samog teksta članka 31. stavka 2. Povelje proizlazi da se navedenom odredbom štiti „pravo” svakog radnika na „plaćeni godišnji odmor”.

52 Nadalje, prema objašnjenjima vezanima uz članak 31. Povelje, koja, u skladu s člankom 6. stavkom 1. trećim podstavkom UEU-a i člankom 52. stavkom 7. Povelje, valja uzeti u obzir pri njezinu tumačenju, članak 31. stavak 2. navedene povelje inspiriran je Direktivom 93/104 kao i člankom 2. Europske socijalne povelje, potpisane u Torinu 18. listopada 1961. i izmijenjene u Strasbourgu 3. svibnja 1996., te

točkom 8. Povelje Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika, usvojene na sastanku Europskog vijeća održanom u Strasbourgu 9. prosinca 1989. (presuda od 19. rujna 2013., Preispitivanje Komisija/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, t. 27.).

53 Međutim, kao što to proizlazi iz uvodne izjave 1. Direktive 2003/88, njome je kodificirana Direktiva 93/104 te je formulacija članka 7. Direktive 2003/88, koji se odnosi na pravo na plaćeni godišnji odmor, istovjetna onoj u članku 7. Direktive 93/104 (presuda od 19. rujna 2013., Preispitivanje Komisija/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, t. 28.).

54 U tim okolnostima, naposljetku valja podsjetiti na to da se temeljno pravo na plaćeni godišnji odmor, zajamčeno u članku 31. stavku 2. Povelje, može ograničiti samo uz poštovanje strogih uvjeta iz njezina članka 52. stavka 1. i, među ostalim, bitnog sadržaja navedenog prava. Stoga države članice ne mogu odstupiti od načela koje proizlazi iz članka 7. Direktive 2003/88 u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje, 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 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 56.).

55 Iz tih utvrđenja proizlazi da članak 7. Direktive 2003/88 i, kad je riječ o situacijama obuhvaćenima područjem primjene Povelje, članak 31. stavak 2. te povelje valja tumačiti na način im se protivi nacionalni propis na temelju kojeg je okolnost da radnik nije tijekom referentnog razdoblja zatražio ostvarivanje svojeg prava na plaćeni godišnji odmor stečenog na temelju navedenih odredbi automatski dovela do toga da stoga nije prethodno provjereno je li taj radnik mogao stvarno ostvarivati to pravo te da je navedeni radnik izgubio navedeno pravo i, povezano s time, svoje pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa.

56 Nasuprot tomu, kad 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 i članku 31. stavku 2. Povelje ne protivi se gubitak tog prava ni, u slučaju prestanka radnog odnosa, povezana uskrata novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor a da poslodavac nije obvezan tom radniku naložiti stvarno korištenje navedenim pravom.

57 Na sudu koji je uputio zahtjev je da provjeri može li se nacionalni propis iz glavnog postupka tumačiti u skladu s člankom 7. stavcima 1. i 2. Direktive 2003/88 i člankom 31. stavkom 2. Povelje.

58 U tom pogledu valja, naime, podsjetiti na to da je ustaljena sudska praksa Suda da su nacionalni sudovi prilikom njegove primjene dužni, koliko je to moguće, tumačiti unutarnje pravo u skladu s tekstom i ciljem direktive o kojoj je riječ, kako bi se postigao njome predviđen rezultat i postupilo u skladu s trećim stavkom članka 288. UFEU-a (presuda od 24. siječnja 2012., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, t. 24. i navedena sudska praksa).

59 Načelo usklađenog tumačenja zahtijeva da nacionalni sudovi učine sve što je u njihovoj nadležnosti, uzimajući u obzir cjelokupno nacionalno pravo i primjenjujući metode tumačenja koje to pravo poznaje, da bi se zajamčila puna učinkovitost predmetne direktive i da bi se došlo do rješenja koje je u skladu s ciljem koji se njome nastoji postići (presuda od 24. siječnja 2012., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, t. 27. i navedena sudska praksa).

60 Kao što je to Sud već presudio, zahtjev takvog usklađenog tumačenja uključuje, među ostalim, obvezu za nacionalne sudove da izmijene, ako je potrebno, ustaljenu sudsku praksu ako se ona temelji na tumačenju nacionalnog prava koje nije u skladu s ciljevima direktive. Slijedom toga, nacionalni sud ne može valjano smatrati da nije u mogućnosti protumačiti nacionalnu odredbu u skladu s pravom Unije

samo zbog činjenice da se ta odredba ustaljeno tumačila na način koji nije spojiv s tim pravom (presuda od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 72. i 73. i navedena sudska praksa).

61 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na prvo pitanje valja odgovoriti na način da članak 7. Direktive 2003/88 i članak 31. stavak 2. Povelje treba tumačiti tako da im se protivi nacionalni propis poput onoga u glavnom postupku, na temelju kojeg, ako radnik nije zatražio ostvarivanje svojeg prava na plaćeni godišnji odmor tijekom predmetnog referentnog razdoblja, taj radnik po završetku tog razdoblja – automatski i bez prethodne provjere je li mu poslodavac stvarno omogućio ostvarivanje tog prava, osobito pružanjem primjerene obavijesti – gubi dane plaćenog godišnjeg odmora stečenog na temelju navedenih odredbi za navedeno razdoblje i, povezano s time, pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa. U tom je pogledu na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri, uzimajući u obzir cjelokupno nacionalno pravo i primjenjujući metode tumačenja koje ono priznaje, može li to pravo protumačiti na način koji može jamčiti punu učinkovitost prava Unije.

Drugo pitanje

62 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita moraju li se, u slučaju nemogućnosti tumačenja nacionalnog propisa poput onoga u glavnom postupku na način na koji bi se osigurala njegova sukladnost s člankom 7. Direktive 2003/88 i člankom 31. stavkom 2. Povelje, navedene odredbe prava Unije tumačiti tako da nacionalni sud mora izuzeti iz primjene takav nacionalni propis u okviru spora između radnika i njegova bivšeg poslodavca koji ima svojstvo pojedinca i tako da poslodavac mora navedenom radniku prilikom prestanka radnog odnosa isplatiti novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor stečen na temelju tih istih odredbi.

63 Kao prvo, kada je riječ o eventualnom izravnom učinku koji valja priznati članku 7. Direktive 2003/88, sukladno ustaljenoj sudskoj praksi Suda, u svim slučajevima kad su odredbe neke direktive s obzirom na svoj sadržaj bezuvjetne i dovoljno precizne, pojedinci se mogu na njih pozvati pred nacionalnim sudovima protiv države, bilo zato što je propustila pravodobno prenijeti tu direktivu u nacionalno pravo, bilo zato što ju je nepravilno prenijela (presuda od 24. siječnja 2012., Dominguez, C-282/10, t. 33. i navedena sudska praksa). Nadalje, kada se pojedinci mogu pozivati na direktivu protiv države, oni to mogu učiniti bez obzira na svojstvo u kojem ona djeluje, kao poslodavac ili kao javna vlast. U obama slučajevima, naime, treba izbjeći situaciju u kojoj bi država mogla imati koristi od svojeg nepoštovanja prava Unije (presuda od 24. siječnja 2012., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, t. 38. i navedena sudska praksa).

64 Na temelju tih razmatranja Sud je priznao da se pojedinci mogu pozivati na bezuvjetne i dovoljno precizne odredbe direktive ne samo protiv države članice i svih njezinih upravnih tijela, uključujući decentralizirana tijela, već i protiv tijela i subjekata koji su pod vlašću ili nadzorom države ili kojima je država članica povjerila izvršavanje zadaće od javnog interesa te koji u tu svrhu imaju posebne ovlasti, šire od onih koje proizlaze iz pravila koja se primjenjuju na odnose između pojedinaca (presuda od 7. kolovoza 2018., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, t. 45. i navedena sudska praksa).

65 U predmetnom je slučaju na sudu koji je uputio zahtjev, koji osim toga jedini ima korisne informacije u tom pogledu, da izvrši provjere koje se u tom području zahtijevaju. Međutim, navedeni je sud utvrdio, kao što to proizlazi iz točke 16. ove presude, da Max-Planck valja smatrati pojedincem.

66 S obzirom na prethodno navedeno, valja podsjetiti na to da, u skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, direktiva ne može sama po sebi stvoriti obveze za pojedinca te se stoga protiv njega nije moguće pozivati na direktivu kao takvu. Naime, širiti mogućnost pozivanja na odredbu direktive koja nije prenesena ili je nepravilno prenesena na područje odnosa između pojedinaca značilo bi priznati Uniji

ovlast da s izravnim učinkom utvrđuje obveze na teret pojedinaca, iako ona tu ovlast ima samo prilikom donošenja uredbi (presuda od 7. kolovoza 2018., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, t. 42. i navedena sudska praksa).

67 Stoga se čak i jasna, precizna i bezuvjetna odredba direktive koja dodjeljuje prava ili nameće obveze pojedincima ne može primijeniti kao takva u okviru spora koji suprotstavlja isključivo pojedince (presuda od 7. kolovoza 2018., Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, t. 43. i navedena sudska praksa).

68 Stoga, iako članak 7. stavci 1. i 2. Direktive 2003/88 zadovoljava kriterije bezuvjetnosti i dostatne preciznosti koji se zahtijevaju za izravni učinak (vidjeti u tom smislu današnju presudu, Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, t. 71. do 73.), na navedene odredbe ne može se pozivati u sporu između pojedinaca kako bi se osigurao puni učinak prava na plaćeni godišnji odmor i izuzela iz primjene svaka suprotna odredba nacionalnog prava (presuda od 26. ožujka 2015., Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, t. 48.).

69 Kad je riječ, kao drugo, o članku 31. stavku 2. Povelje – odnosno odredbi za koju je u točkama 49. do 55. ove presude utvrđeno da se primjenjuje na situaciju poput one povezane s glavnim postupkom i koja se mora tumačiti na način da joj se protivi propis poput onoga u glavnom postupku – najprije valja podsjetiti na to da pravo na plaćeni godišnji odmor čini bitno načelo socijalnog prava Unije.

70 To načelo kao takvo nalazi svoj izvor u instrumentima koje su države članice razradile u okviru Unije, poput Povelje Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika, osim toga spomenute u članku 151. UFEU-a, i u međunarodnim instrumentima na kojima su navedene države članice surađivale ili kojima su pristupile. Među potonjima se nalazi i Europska socijalna povelja, koja je također spomenuta u članku 151. UFEU-a i čije su stranke sve države članice, bilo da su joj pristupile u njezinoj izvornoj ili revidiranoj verziji ili pak u objema verzijama. Valja također spomenuti Konvenciju br. 132 Međunarodne organizacije rada od 24. lipnja 1970. o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana), koja, kao što je to Sud naveo u točkama 37. i 38. presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18), proglašava načela navedene organizacije koja, prema uvodnoj izjavi 6. Direktive 2003/88, valja uzimati u obzir.

71 U tom pogledu četvrta uvodna izjava Direktive 93/104 podsjeća, među ostalim, na to da Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika u uvodnoj izjavi 8. navodi da svaki radnik Unije ima pravo osobito na plaćeni godišnji odmor, trajanje kojega treba uskladiti s nacionalnim praksama (vidjeti u tom smislu presudu od 26. lipnja 2001., BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, t. 39.).

72 Članak 7. Direktive 93/104 i članak 7. Direktive 2003/88 nisu, dakle, kao takvi uveli pravo na plaćeni godišnji odmor, koje ima svoj izvor osobito u različitim međunarodnim instrumentima (vidjeti analogijom presudu od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 75.) i kao bitno načelo socijalnog prava Unije ima obvezni karakter (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. 48. i 68.), pri čemu navedeno bitno načelo sadržava pravo na „plaćeni" godišnji odmor kao takvo i pravo, koje je povezano s prvim, na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa (vidjeti današnju presudu Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, t. 83.).

73 Time što zapovjednim izrazima određuje da „svaki radnik" ima „pravo" na „plaćeni godišnji odmor" – a da u tom pogledu ne upućuje, poput, primjerice, članka 27. Povelje, na temelju kojeg je donesena presuda od 15. siječnja 2014., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), na „slučajeve i uvjete predviđene pravom Unije te nacionalnim zakonodavstvima i praksom" – članak 31. stavak 2. Povelje odražava bitno načelo socijalnog prava Unije od kojeg se može odstupiti samo uz poštovanje strogih uvjeta predviđenih člankom 52. stavkom 1. Povelje i, među ostalim, bitnog sadržaja temeljnog prava na plaćeni godišnji odmor.

74 Pravo na plaćeni godišnji odmor, priznato svakom radniku člankom 31. stavkom 2. Povelje, stoga ima, kad je riječ o samom njegovu postojanju, istodobno i obvezni i bezuvjetni karakter jer se, naime, na temelju potonjeg ne zahtijeva razrada tog prava u odredbama prava Unije ili nacionalnog prava, na kojima je samo da preciziraju trajanje plaćenog godišnjeg odmora i, u slučaju potrebe, određene uvjete ostvarivanja tog prava. Iz toga slijedi da je navedena odredba sama po sebi dovoljna da radnicima dodijeli pravo na koje se kao takvo mogu pozivati u sporu protiv svojeg poslodavca u situaciji obuhvaćenoj pravom Unije, koja stoga spada u područje primjene Povelje (vidjeti analogijom presudu od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 76.).

75 Članak 31. stavak 2. Povelje, kad je riječ o situacijama obuhvaćenima njezinim područjem primjene, osobito rezultira time da nacionalni sud mora izuzeti iz primjene propis kojim se krši načelo iz točke 54. ove presude, prema kojem radnik ne može izgubiti stečeno pravo na plaćeni godišnji odmor po isteku referentnog razdoblja i/ili razdoblja prijenosa odobrenog nacionalnim pravom ako nije mogao koristiti svoj odmor ili, povezano s time, pravo na novčanu naknadu kojom se on zamjenjuje prilikom prestanka radnog odnosa, kao pravo povezano s tim pravom na „plaćeni” godišnji odmor. Na temelju te iste odredbe, poslodavci se osim toga ne smiju pozivati na postojanje takvog nacionalnog propisa kako bi izbjegli plaćanje navedene novčane naknade, na što ih prisiljava poštovanje temeljnog prava zajamčenog navedenom odredbom.

76 Kad je riječ o učinku članka 31. stavka 2. Povelje u odnosu na poslodavce koji imaju svojstvo pojedinca, valja navesti da – iako članak 51. stavak 1. te povelje pojašnjava da se njezine odredbe odnose na institucije, tijela, urede i agencije Unije, uz poštovanje načela supsidijarnosti, te na države članice samo kada provode pravo Unije – navedeni članak 51. stavak 1. ne postavlja, s druge strane, pitanje mogu li takvi pojedinci u slučaju potrebe biti izravno prisiljeni na poštovanje određenih odredbi navedene povelje te se stoga ne može tumačiti na način da sustavno isključuje takvu mogućnost.

77 Najprije, i kao što je to nezavisni odvjetnik podsjetio u točki 78. svojeg mišljenja u spojenim predmetima Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:337), okolnost da su određene odredbe primarnog prava ponajprije upućene državama članicama ne može isključiti to da se one mogu primijeniti u odnosima između pojedinaca (vidjeti u tom smislu presudu od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 77.).

78 Nadalje, Sud je, među ostalim, već potvrdio da je zabrana utvrđena člankom 21. stavkom 1. Povelje sama za sebe dovoljna kako bi pojedincima dodijelila pravo na koje se kao takvo mogu pozvati u sporu protiv drugog pojedinca (presuda od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 76.) i da stoga članak 51. stavak 1. Povelje tomu nije prepreka.

79 Naposljetku, kad je riječ, konkretnije, o članku 31. stavku 2 Povelje, valja istaknuti da pravo svakog radnika na plaćeni godišnji odmor podrazumijeva, kao takvo, odgovarajuću poslodavčevu obvezu, odnosno obvezu odobravanja takvih razdoblja ili novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa.

80 U slučaju da nije moguće protumačiti nacionalni propis u glavnom postupku tako da se osigura njegova sukladnost s člankom 31. stavkom 2. Povelje, na sudu koji je uputio zahtjev je da stoga u situaciji poput one u glavnom postupku u okviru svojih nadležnosti osigura sudsku zaštitu koja proizlazi iz navedene odredbe i zajamči njezin puni učinak, izuzimajući iz primjene, u slučaju potrebe, navedeni nacionalni propis (vidjeti analogijom presudu od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 79.).

81 S obzirom na prethodna razmatranja, na drugo pitanje valja odgovoriti tako da, u slučaju nemogućnosti tumačenja nacionalnog propisa poput onoga u glavnom postupku na način kojim bi se osigurala njegova sukladnost s člankom 7. Direktive 2003/88 i člankom 31. stavkom 2. Povelje, iz potonje odredbe proizlazi da nacionalni sud pred kojim se vodi spor između radnika i njegova bivšeg poslodavca koji ima svojstvo pojedinca mora izuzeti iz primjene navedeni nacionalni propis i osigurati

da – ako taj poslodavac 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 na temelju prava Unije – navedeni radnik ne može izgubiti ni svoja stečena prava na takav plaćeni godišnji odmor ni, povezano s time, u slučaju prestanka radnog odnosa, novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, koju u tom slučaju mora isplatiti izravno predmetni poslodavac.

Troškovi

82 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:

1. **Članak 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacija radnog vremena i članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima valja tumačiti tako da im se protivi nacionalni propis poput onoga u glavnom postupku, na temelju kojeg, ako radnik nije zatražio ostvarivanje svojeg prava na plaćeni godišnji odmor tijekom predmetnog referentnog razdoblja, taj radnik po završetku tog razdoblja – automatski i bez prethodne provjere je li mu poslodavac stvarno omogućio ostvarivanje tog prava, osobito pružanjem primjerene obavijesti – gubi dane plaćenog godišnjeg odmora stečenog na temelju navedenih odredbi za navedeno razdoblje i, povezano s time, pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa. U tom je pogledu na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri, uzimajući u obzir cjelokupno nacionalno pravo i primjenjujući metode tumačenja koje ono priznaje, može li to pravo protumačiti na način koji može jamčiti punu učinkovitost prava Unije.**

2. **U slučaju nemogućnosti tumačenja nacionalnog propisa poput onoga u glavnom postupku na način kojim bi se osigurala njegova sukladnost s člankom 7. Direktive 2003/88 i člankom 31. stavkom 2. Povelje o temeljnim pravima, iz potonje odredbe proizlazi da nacionalni sud pred kojim se vodi spor između radnika i njegova bivšeg poslodavca koji ima svojstvo pojedinca mora izuzeti iz primjene navedeni nacionalni propis i osigurati da – ako taj poslodavac 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 na temelju prava Unije – navedeni radnik ne može izgubiti ni svoja stečena prava na takav plaćeni godišnji odmor ni, povezano s time, u slučaju prestanka radnog odnosa, novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, koju u tom slučaju mora isplatiti izravno predmetni poslodavac.**

Potpisi