



Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
EVGENIJA TANCHEVA
od 8. lipnja 2017.¹

Predmet C-214/16

C. King
protiv
The Sash Window Workshop Ltd i
Richarda Dollara

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division)
(Ujedinjena Kraljevina))

„Socijalna politika – Članak 7. Direktive 2003/88/EZ i pravo na plaćeni godišnji odmor – Članak 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima u horizontalnim sporovima između dviju privatnih stranaka – Nemogućnost korištenja prava na plaćeni godišnji odmor tijekom čitavog trajanja radnog odnosa – Pravo države članice koje od radnika zahtijeva da prvo iskoristi godišnji odmor da bi se moglo znati hoće li mu taj odmor biti plaćen – Članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 i pravo na novčanu naknadu nakon prestanka radnog odnosa u zamjenu za neiskorišteni godišnji odmor”

I. Uvod

1. U slučaju gdje je radniku poput C. Kinga, tijekom 13 godina trajanja njegova radnog odnosa, poslodavac omogućio korištenje prava na plaćeni godišnji odmor tek nakon proteka jednog dijela navedenog trajanja radnog odnosa, ili to možda uopće nije učinio², može li se pravo na plaćeni godišnji odmor izgubiti na temelju prava države članice zbog toga što se C. King nije na to pravo pozivao dok mu radni odnos nije završio?

2. To je pitanje postavljeno u odluci kojom je zahtjev uputio Court of Appeal of England and Wales (Žalbeni sud Engleske i Walesa). Taj sud zahtijeva tumačenje članka 7. stavaka 1. i 2. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena³, a osobito s obzirom na članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja), koji beziznimno predviđa da „[s]vaki radnik ima pravo na [...] plaćeni godišnji odmor”. Potrebna je detaljnija analiza točnog sadržaja prava na plaćeni godišnji odmor prema pravu Unije, kao i razmjera eventualnih ograničenja njegove primjenjivosti u predmetnom sporu, s obzirom na to da se C. King na Direktivu 2003/88 poziva protiv privatnopravnog subjekta⁴.

1 Izvorni jezik: engleski

2 To je činjenično pitanje o kojem nacionalni sud mora odlučiti. Vidjeti točke 44. i 84. do 86. u nastavku.

3 SL 2003., L 299, str. 9. (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.)

4 Za ključne odluke u kojima je Sud razmatrao utjecaj Povelje na tumačenje direktive u sporovima horizontalne naravi, vidjeti presudu od 19. travnja 2016., DI (C-441/14, EU:C:2016:278); presudu od 15. siječnja 2014., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2); a u konkretnom kontekstu prava na plaćeni godišnji odmor, presudu od 24. siječnja 2012., Dominguez, (C-282/10, EU:C:2012:33), u kojoj je Sud u točki 40. smatrao da nacionalni sud treba provjeriti je li moguće na temelju načela izravnog učinka pozvati se na Direktivu 2003/88 protiv poslodavca koji bi zapravo mogao biti emanacija države.

3. Predmetni problem je od iznimne društvene važnosti jer sve veći broj ljudi diljem Europske unije radi fleksibilno, neredovito i povremeno, a takvi oblici zaposlenja su sve češći zahvaljujući mogućnosti pružanja usluga putem digitalnih tehnologija u doba interneta. Tko treba snositi rizik nepoštovanja prava na plaćeni godišnji odmor ako se u radnom odnosu ne omogućuje njegovo korištenje: poslodavac ili radnici? Je li u skladu s pravom Unije obveza iz zakonodavstva države članice prema kojoj radnik prvo mora uzeti godišnji odmor da bi se moglo znati hoće li mu taj odmor biti plaćen? Također, u okolnostima poput onih iz glavnog postupka, kakvo ograničenje, ako ikakvo, treba postojati u pogledu onoga što radnik kao što je C. King može, u skladu s člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88, ostvariti na temelju novčane naknade koja se isplaćuje na kraju radnog odnosa kao zamjena za plaćeni godišnji odmor?

4. Došao sam do zaključka da bi, s obzirom na veliku normativnu važnost prava na plaćeni godišnji odmor u pravu Unije, međunarodnom pravu⁵ i pravu država članica⁶, obveza da radnik, a ne poslodavac, mora osigurati odgovarajući mehanizam za korištenje prava na plaćeni godišnji odmor, nezakonito nametnula postojanju tog prava preduvjet⁷ te da bi, stoga, nametanje takve obveze bilo izvan okvira diskrecije koju države članice imaju na temelju članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 u pogledu „uvjeta za stjecanje prava i za odobravanje takvog odmora”.

5. Tako se u skladu s člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88, koji se ne može usko tumačiti⁸, pravo na novčanu naknadu u zamjenu za plaćeni godišnji odmor stječe prestankom radnog odnosa i obuhvaća čitavo razdoblje tijekom kojeg poslodavac nije omogućavao korištenje prava na plaćeni godišnji odmor, sve do trenutka kada je to postalo moguće. Tek se od tog trenutka mogu početi primjenjivati vremenska i druga ograničenja koja su države članice odlučile propisati za korištenje prava na plaćeni godišnji odmor, ali samo ako ta ograničenja ostanu u granicama diskrecijskih ovlasti koje državama članicama priznaje članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 i ako su pritom u skladu s pravom Unije. Ako poslodavac nije nikad uspostavio odgovarajući mehanizam koji bi radniku omogućio da koristi svoje pravo na plaćeni godišnji odmor, radnik tada primjenom članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 ima pravo na novčanu naknadu za sve vrijeme trajanja radnog odnosa do njegova prestanka.

II. Pravni okvir

A. Pravo Unije

6. Uvodna izjava 6. Direktive 2003/88 glasi:

„U pogledu organizacije radnog vremena treba uzeti u obzir načela Međunarodne organizacije rada, uključujući i načela koja se odnose na noćni rad.”

7. Članak 1. Direktive 2003/88 nosi naslov „Svrha i opseg”. Njegov stavak 1. glasi:

„Ova Direktiva postavlja minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena.”

⁵ Vidjeti t. 35. do 40. u nastavku

⁶ U tom pogledu, vidjeti analizu koju je nezavisna odvjetnica V. Trstenjak iznijela u svojem mišljenju u predmetu Dominguez (C-282/10, EU:C:2011:559, t. 106. do 113.).

⁷ Sud to isključuje od presude od 26. lipnja 2001., BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356). Sud je u tom predmetu tumačio prethodnicu Direktive 2003/88, odnosno Direktivu Vijeća 93/104/EZ od 23. studenoga 1993. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 1993., L 307, str. 18.). Međutim, tekst članka 7. u tim dvjema direktivama je identičan.

⁸ Presuda od 12. lipnja 2014., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 22. i navedena sudska praksa)

8. Članak 7. Direktive 2003/88 nosi naslov „Godišnji odmor”, a 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. Nacionalno pravo

9. Direktiva 2003/88 je u pravo Ujedinjene Kraljevine prenesena putem Working Time Regulations 1998 (Uredba o radnom vremenu iz 1998., kako je izmijenjena; u daljnjem tekstu: WTR). U njezinu članku 13. stavku 1. predviđeno je:

„(1) [...] radnik ima pravo na četiri tjedna godišnjeg odmora svake godine.”

10. Pravo na plaću za vrijeme godišnjeg odmora predviđeno je člankom 16. WTR-a, koji glasi: „(1) Radnik ima pravo na plaću u pogledu svih razdoblja godišnjeg odmora na koja ima pravo u skladu s člankom 13., i to u visini tjeđne plaće za svaki tjeđan odmora.”

11. U odluci kojom je upućeno prethodno pitanje dalje se objašnjava da je člankom 13. stavkom 9. WTR-a uvedeno, kako se to kolokvijalno naziva, načelo „use it or lose it” („iskoristi ili izgubi”). Ono zahtijeva da se odmor mora iskoristiti u godini u kojoj je pravo na njega stećeno ili će biti izgubljen. U članku 13. stavku 9. WTR-a predviđeno je sljedeće:

„Odmor na koji radniku ova uredba daje pravo može se iskoristiti u dijelovima, ali:

(a) samo u godini u kojoj je pravo na njega stećeno te

(b) ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.”

12. Sud koji je uputio zahtjev smatra da postoje još tri članka navedene uredbe koji su potencijalno relevantni u glavnom postupku. Člankom 14. WTR-a predviđene su iznimne okolnosti u kojima članak 7. Direktive 2003/88 dopušta isplatu novćane naknade u zamjenu za godišnji odmor, odnosno kada ugovor o radu prestane u godini u kojoj je stećeno pravo na godišnji odmor, a radnik do tada nije iskoristio razmjern dio odmora na koji ima pravo. U članku 14. WTR-a navedeno je sljedeće: „(1) Ovaj se članak primjenjuje ako:

(a) radni odnos radnika prestane tijekom godine u kojoj je stekao pravo na godišnji odmor, i ako

(b) na dan prestanka radnog odnosa („dan prestanka”), udio iskorištenog odmora na koji je radnik u toj godini stekao pravo u skladu s člankom 13. stavkom 1., nije jednak isteklom udjelu iz te godine.

(2) Ako je udio odmora koji je radnik iskoristio manji od udjela odnosne godine koji je istekao, njegov poslodavac će mu, u skladu sa stavkom 3., isplatiti novćanu naknadu u zamjenu za neiskorišćeni odmor [...]”

13. Članak 15. WTR-a uređuje postupak korištenja godišnjeg odmora i dane kad se može iskoristiti. U njemu je predviđeno: „(1) Radnik može odmor na koji ima pravo prema članku 13. uzeti [...] kada želi, ali mora o tome obavijestiti svojeg poslodavca sukladno stavku 3. i podložno bilo kojim uvjetima koje mu poslodavac nameće sukladno stavku 2.

(2) Poslodavac može od svojeg radnika zahtijevati da:

- (a) iskoristi odmor na koji radnik ima pravo na temelju članka 13. stavka 1., ili da
- (b) ne koristi takav odmor neke određene dane, pri čemu mora radnika o tome obavijestiti sukladno stavku 3.”

14. Članak 30. WTR-a odnosi se na provedbu i pravne lijekove. U odluci kojom je upućeno prethodno pitanje navedeno je da se u tom članku pravi razlika između, s jedne strane, situacije u kojoj je radniku uskraćeno pravo na slobodno vrijeme predviđeno člankom 13. stavkom 1. i, s druge strane, situacija u kojima poslodavac radniku ne isplati plaću na koju potonji ima pravo prema članku 16. ili članku 14. U članku 30. WTR-a navedeno je:

„Radnik može pred Employment Tribunalom [sud za radnopravne odnose] podnijeti prigovor zbog toga što mu poslodavac:

- (a) nije dopustio korištenje prava predviđenog [...] člankom 13. stavkom 1. [...]
- (b) nije isplatio čitav iznos ili dio iznosa na koji radnik ima pravo sukladno članku 14. stavku 2. ili članku 16. stavku 1. [...](2)
Employment Tribunal će razmatrati prigovor iz ovog članka samo ako je podnesen:
 - (a) u roku od tri mjeseca (ili, u slučaju na koji se primjenjuje članak 38. stavak 2., šest mjeseci) od datuma od kojeg je ostvarenje prava navodno trebalo biti dopušteno (ili, u slučaju odmora ili dopusta koji traje više od jednog dana, od datuma na koji je taj odmor ili dopust trebao početi) ili, ovisno o slučaju, od datuma na koji je trebala biti izvršena isplata;
 - (b) unutar nekog drugog roka koji sud smatra razumnim, ako je utvrdio da unutar navedenog roka od tri ili, ovisno o slučaju, šest mjeseci nije bilo razumno moguće podnijeti prigovor.”

III. Činjenično stanje u glavnom postupku i prethodna pitanja

15. Prvotuženik Sash Window Workshop Ltd (u daljnjem tekstu: SWWL) je društvo koje prodaje i ugrađuje prozore i vrata. Drugotuženik, Richard Dollar, jedan je od izvršnih direktora društva SWWL. C. King je 1. lipnja 1999. počeo raditi kao prodavač za društvo SWWL. Bio je plaćan samo u obliku provizije od prodaje koju bi ostvario. Nije bio plaćen za odmore koje je koristio. U njegovu ugovoru nije bilo predviđeno pravo na plaćeni odmor, a pitanje plaćenog godišnjeg odmora u istom nije bilo spomenuto. Taj je ugovor u odluci kojom je upućeno prethodno pitanje opisan kao „self-employed commision only contract” („ugovor o samozapošljavanju uz naknadu samo u obliku provizije”).

16. Međutim, društvo SWWL je C. Kingu 2008. ponudilo ugovor o radu, za koji je zastupnik C. Kinga na raspravi naveo da je predviđao sva prava koja radnici obično imaju, kao što je pravo na plaćeni godišnji odmor. C. King je odlučio ostati samozaposlen⁹.

⁹ Što se spominje i u pisanim očitovanjima društva SWWL i Richarda Dollara.

17. C. King je za društvo SWWL neprekidno radio dok nije dobio otkaz s učinkom od njegova 65. rođendana 6. listopada 2012. Dana 20. prosinca 2012., C. King pokrenuo je postupak pred Employment Tribunalom (Sud za radnopravne odnose, Ujedinjena Kraljevina), a rasprava u tom postupku održana je od 20. do 22. kolovoza 2013.

18. C. King je pred Employment Tribunalom uspio sa zahtjevom koji se odnosio na diskriminaciju na temelju dobi u vezi s njegovim otkazom, pri čemu u pogledu tog dijela njegova zahtjeva, kao ni u pogledu zaključka Employment Tribunalu da je C. King bio „radnik” u smislu WTR-a, kojim je prenesena Direktiva 2003/88, nije podnesena žalba Employment Appeal Tribunalu (Žalbeni sud za radnopravne odnose).

19. C. King je pred Employment Tribunalom uspio i sa zahtjevom u pogledu plaćenog godišnjeg odmora. Pritom je isticao tri različite naknade za godišnji odmor na koje je imao pravo:

1. „Novčana naknada za godišnji odmor 1”, u iznosu od 518,40 britanskih funti u vezi s plaćenim godišnjim odmorom na koji je C. King imao pravo u posljednjoj (nedovršenoj) godini radnog odnosa, od 1. lipnja do 6. listopada 2012., ali koji nije iskoristio;

2. „Novčana naknada za godišnji odmor 2”, u iznosu od 17 402,83 britanskih funti u vezi s (neplaćenim) godišnjim odmorom koji je C. King iskoristio tijekom prethodnih 13 godina rada u društvu SWWL; i

3. „Novčana naknada za godišnji odmor 3”, u iznosu od 9 336,73 britanskih funti u vezi s godišnjim odmorom na koji je C. King imao pravo radeći za društvo SWWL, ali koji nije iskoristio.

20. Društvo SWWL podnijelo je Employment Appeal Tribunalu (u daljnjem tekstu: EAT) žalbu protiv odluke Employment Tribunalu o novčanoj naknadi za godišnji odmor 3.

21. Rasprava pred EAT-om održana je u utorak 4. studenoga 2014. EAT je prihvatio žalbu društva SWWL protiv odluke Employment Tribunalu o novčanoj naknadi za godišnji odmor 3 te je taj element tužbe C. Kinga vratio Employment Tribunalu na ponovno razmatranje.

22. C. King je 23. prosinca 2014. protiv odluke EAT-a o novčanoj naknadi za godišnji odmor 3 podnio žalbu Court of Appeal (Žalbeni sud). Rasprava u tom žalbenom postupku održana je 9. veljače 2016. SWWL i Richard Dollar na raspravi su tvrdili da je u slučaju zahtjeva za novčane naknade za godišnji odmor 3 nastupila zastara. U odluci o upućivanju prethodnog pitanja Court of Appeal navodi da je Employment Tribunal smatrao da je sav neiskorišten godišnji odmor C. Kinga bio prenesen zbog toga što mu ga SWWL nikada nije želio platiti, tako da je pravo radnika na novčanu naknadu nastalo njegovim otkazom i ne može biti riječi o zastari na koju su se pozvali SWWL i Richard Dollar. Po provođenju ove analize, zahtjev C. Kinga bio je postavljen u roku jer je podnesen u roku od tri mjeseca od prestanka radnog odnosa.

23. Court of Appeal je u pogledu novčane naknade za godišnji odmor 3 odredio tri pitanja koja je potrebno protumačiti s obzirom na pravo Unije, a ista su obuhvaćena odlukom kojom je upućeno prethodno pitanje. Kao prvo, Court of Appeal pita je li članak 13. WTR-a u skladu s člankom 7. Direktive 2003/88 i s pravom na djelotvorno pravno sredstvo koje se priznaje pravom Unije, s obzirom na to da bi, prema argumentaciji koju slijedi EAT, radnik trebao najprije iskoristiti neisplaćeni odmor te bi tek nakon što to učini mogao provjeriti ima li pravo biti plaćen za taj odmor.

24. Kao drugo, Court of Appeal traži pojašnjenje okolnosti u kojima se neiskorišteni godišnji odmor može prenijeti, u kontekstu u kojem C. King nakon prestanka radnog odnosa traži isplatu novčane naknade na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 koja se odnosi na čitav radni odnos. Budući da C. King nije zatražio zaštitu svojih prava pred Employment Tribunalom dok je bio u radnom odnosu, taj sud se pita znači li to da C. King nije imao mogućnost iskoristiti plaćeni godišnji odmor

zbog razloga koji ne ovise o njegovoj volji te da se stoga isti može prenijeti u skladu s presudom Suda u predmetu Schultz-Hoff i dr.¹⁰.

25. Kao treće, Court of Appeal u svakom slučaju dvoji oko toga može li se pravo na plaćeni odmor neograničeno prenositi.

26. S obzirom na navedeno, Court of Appeal uputio je Sudu sljedeća prethodna pitanja. „(1) Ako između poslodavca i radnika postoji spor o tome ima li radnik pravo na plaćeni godišnji odmor sukladno članku 7. Direktive 2003/88, je li u skladu s pravom Unije, a osobito s načelom djelotvornog pravnog lijeka, ako radnik prvo mora iskoristiti odmor da bi se moglo utvrditi ima li pravo biti plaćen za taj odmor?

(2) Ako radnik godišnji odmor na koji ima pravo uopće ne iskoristi u godini u kojoj ga mora iskoristiti, ili iskoristi samo njegov dio, a bio bi to učinio da mu poslodavac nije odbijao isplatiti plaću za bilo koje razdoblje odmora koje iskoristi, može li taj radnik tvrditi da je bio spriječen u ostvarivanju prava na plaćeni godišnji odmor i da se stoga to pravo prenosi dok ne dobije priliku iskoristiti ga?

(3) Ako se to pravo prenosi, prenosi li se na neodređeno vrijeme ili postoji ograničeno razdoblje za njegovo korištenje kao u slučaju kada radnik zbog bolesti ne može iskoristiti pravo na godišnji odmor u godini u kojoj ga je stekao?

(4) Ako ne postoji zakonska ili ugovorna odredba koja određuje razdoblje na koje se to pravo može prenijeti, je li sud obavezan utvrditi ograničenje tog razdoblja kako bi osigurao da se primjenom uredbe ne iskrivi svrha članka 7.?

(5) Ako jest, je li razdoblje od 18 mjeseci nakon završetka godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor u skladu s pravom iz članka 7.?”

27. Pisana očitovanja Sudu podnijeli su C. King, društvo SWWL i Richard Dollar, vlada Ujedinjene Kraljevine i Europska komisija. Svi navedeni su sudjelovali na raspravi održanoj 29. ožujka 2017.

IV. Ocjena

A. Uvodne napomene

28. Za početak ističem da od svih odluka kojima su Sudu upućena prethodna pitanja u vezi s tumačenjem članka 7. Direktive 2003/88 u pogledu prava na plaćeni godišnji odmor¹¹, ovo je prvi put da između stranaka ne postoji spor oko pitanja je li stranka koja nastoji ostvariti pravo na plaćeni godišnji odmor „radnik” u smislu prava Unije i nacionalnog prava te ima li stoga pravo na plaćeni godišnji odmor¹²; od Suda se samo traži da razmotri posljedice radnikova propusta da prije prestanka

¹⁰ Presuda od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18)

¹¹ Osobito vidjeti presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18); od 10. rujna 2009. (Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542); od 22. studenoga 2011., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761); od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33); od 3. svibnja 2012., Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263); od 21. lipnja 2012., ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372); od 8. studenoga 2012., Heimann i Toltschin (C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693); rješenje od 21. veljače 2013., Maestre García (C-194/12, EU:C:2013:102); presude od 15. siječnja 2014., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2); od 22. svibnja 2014., Lock (C-539/12, EU:C:2014:351); od 12. lipnja 2014., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755); od 26. ožujka 2015., Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200); od 11. studenoga 2015., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745); od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502); i od 20. srpnja 2016., Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576).

¹² Vidjeti presudu od 26. ožujka 2015., Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200).

radnog odnosa pokuša ostvariti pravo na plaćeni godišnji odmor¹³. Od Suda se češće traži da odluči jesu li „uvjeti za stjecanje prava i za odobravanje takvog odmora utvrđeni nacionalnim propisima i/ili praksom”, što je diskrecija koju države članice imaju na temelju članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88, u skladu s pravom Unije¹⁴.

29. Činjenica da u sudskoj praksi prevladavaju sporovi u vezi s uvjetima za ostvarenje prava na plaćeni godišnji odmor, a ne u vezi s njegovim postojanjem, možda odražava status i značaj tog prava u pravu Unije, pravima država članica i međunarodnom pravu, jer ono predstavlja jedno od temeljnih pravila radnog prava koje se obično strogo poštuje¹⁵.

30. To je važno iz razloga što, kako ću objasniti u točkama 71. do 75. u nastavku, imam dvojbe u vezi s tim je li za predmetni spor relevantna dosadašnja sudska praksa o pitanju je li radnik stvarno imao mogućnost koristiti pravo na plaćeni godišnji odmor i jesu li stoga primjenjiva ograničenja koja države članice u vezi s njegovim korištenjem predviđaju¹⁶. To je zato što se čitava ta sudska praksa odnosi na opseg diskrecije država članica u pogledu *uvjeta* za stjecanje prava i za odobravanje plaćenog godišnjeg odmora (kao što je istek razdoblja na koje se pravo na plaćeni godišnji odmor može prenijeti)¹⁷, ali nijedan od predmeta iz te sudske prakse nije se odnosio na situaciju u kojoj je sama bit tog prava bila upitna zbog nepostojanja mogućnosti u radnom odnosu da se to pravo uopće ostvari.

31. Kako ću objasniti u nastavku, bolji pristup predmetnom problemu podrazumijeva razmatranje pitanja može li se C. King nakon prestanka radnog odnosa pozivati na članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 kako bi ostvario novčanu naknadu za plaćeni godišnji odmor koji nije iskoristio zato što mu je poslodavac pružio mogućnost korištenja prava na plaćeni godišnji odmor samo u pogledu jednog dijela radnog odnosa ili to uopće nije učinio (vidjeti t. 84. do 86. ovog mišljenja).

32. Prije analize tog pitanja važno je razjasniti što točno pravo na plaćeni godišnji odmor podrazumijeva.

B. Izvori prava na plaćeni godišnji odmor

33. Pravo svakog radnika na plaćeni godišnji odmor predstavlja osobito važno načelo socijalnog prava Unije, koje je danas predviđeno člankom 31. stavkom 2. Povelje. Direktiva 2003/88 ne predviđa mogućnost odstupanja od tog načela¹⁸, a nadležna nacionalna tijela ga moraju provesti u okviru granica predviđenih tom direktivom¹⁹. Unija to pravo dodjeljuje izravno svim radnicima²⁰ te članak 7. Direktive 2003/88, u kojem je sadržano, nameće državama članicama jasnu i preciznu obvezu postizanja određenog rezultata²¹. To pravo ima dvostruku svrhu – da radniku omogući odmor od

13 Zastupnici društva SWWL na raspravi su potvrdili da zahtjev C. Kinga osporavaju samo iz razloga što je prekasno podnesen.

14 Vidjeti presude navedene u gornjoj bilješci 11.

15 Vidjeti analizu propisa država članica koju je nezavisna odvjetnica V. Trstenjak iznijela u mišljenju od 8. rujna 2011. u predmetu C-282/10, Dominguez, EU:C:2011:559, t. 106. do 113. Također, u točki 36. u nastavku, vidjeti raspravu o vezi između prava na plaćeni godišnji odmor i ljudskog dostojanstva. Ističem da se u publikaciji pod naslovom „Know your rights: paid Holidays and Rest Breaks at Work” koju je objavio United Kingdom Trade Union Council (Sindikalno vijeće Ujedinjene Kraljevine) na temu „work smart” (pametni rad) navodi: „[z]ahvaljujući europskim pravilima, od 1998. smo uživali zajamčene plaćene godišnje odmore”, što je razdoblje od gotovo 20 godina. Vidjeti <https://worksmart.org.uk/work-rights/hours-and-holidays/holidays>.

16 Prvi put u presudi od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, osobito vidjeti t. 43.)

17 Primjerice, presuda od 22. studenoga 2011., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761)

18 Sud još nije odlučivao o mjeri u kojoj članak 52. stavak 1. Povelje nameće ograničenja na njezin članak 31. stavak 1. Jedan je komentator naveo da je članak 31. stavak 1. Povelje, na prvi pogled, „ozbiljan kandidat za pravo koje nije moguće ograničavati i od kojeg nije moguće odstupiti”. Bogg, A., „Article 31” u Peers, S. (ur.) i dr., *„The EU Charter of Fundamental Rights; a commentary”* (2014., Hart Publishing), str. 833., na str. 863.

19 Presuda od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, t. 16. i navedena sudska praksa)

20 Presuda od 22. studenoga 2011., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, t. 34.)

21 Vidjeti presudu od 26. lipnja 2001., BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, t. 34.).

posla koji mora obavljati na temelju ugovora o radu, kao i razdoblje opuštanja i razonode²². Radi se u bitnome o mjeri za zaštitu zdravlja i sigurnosti, što potvrđuje i članak 31. stavak 1. Povelje. Osim toga, ni pravo na plaćeni godišnji odmor iz članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88²³, ni pravo na isplatu financijske naknade za neiskorišteni godišnji odmor iz stavka 2. istog članka ne smiju se usko tumačiti²⁴.

34. Osim toga, ključno načelo tumačenja članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 nalaže da države članice, iako mogu u svojim propisima slobodno određivati uvjete za korištenje i primjenu prava na plaćeni godišnji odmor, ne mogu samô postojanje tog prava podvrgnuti apsolutno nikakvim preduvjetima²⁵. Direktiva 2003/88 ne dopušta državama članicama da isključe samô postojanje prava koje je izričito dodijeljeno svim radnicima u Uniji²⁶.

35. Što je onda pridodano člankom 31. stavkom 2. Povelje? U skladu s objašnjenjima koja se odnose na Povelju o temeljnim pravima²⁷, članak 31. stavak 2. temelji se na direktivi koja je prethodila Direktivi 2003/88, odnosno na Direktivi 93/104, na članku 2. Europske socijalne povelje Vijeća Europe iz 1961. i na točki 8. Povelje Zajednice o temeljnim pravima radnika iz 1989. U zadnjenavedenoj odredbi predviđeno je da „[s]vaki radnik Europske zajednice ima pravo na odmor tijekom tjedna i na godišnje plaćene odmore, čije trajanje treba uskladiti s nacionalnim praksama”, dok se u drugonavedenoj ističe: „[r]adi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na pravične radne uvjete, ugovorne stranke se obvezuju: [...] osigurati plaćeni godišnji odmor od najmanje dva tjedna”.

36. Također valja istaknuti da je članak 31. stavak 2. poseban izraz poštovanja prema ljudskom dostojanstvu, koje je šire zaštićeno u glavi I. Povelje. Razlog tomu je taj što je u članku 31. stavku 1. Povelje predviđeno da „[s]vaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo”²⁸. U skladu s objašnjenjima koja se odnose na Povelju, članak 31. stavak 1. inspiriran je, među ostalim, člankom 26. revidirane Europske socijalne povelje Vijeća Europe u kojem je predviđeno da „[s]vi radnici imaju pravo na dostojanstvo na radu”. Jedan je komentator naveo da članak 31. Povelje, s obzirom na vezu između njega i članka 1. Povelje koji se odnosi na ljudsko dostojanstvo, predstavlja odredbu „s velikim normativnim značajem i važnosti. Dakle, članak 31. je moguće smatrati *naj*temeljnijim od svih radnih prava u Povelji Europske unije”²⁹.

37. Pravo na plaćeni godišnji odmor predviđeno je također, i to već duže vrijeme, u nekoliko međunarodnih sporazuma u kojima su sudjelovale države članice Europske unije. Primjerice, to je pravo zaštićeno člankom 24. Opće deklaracije o ljudskim pravima iz 1948., koji svima dodjeljuje „pravo na odmor i slobodno vrijeme, uključujući razumno ograničenje radnih sati i periodični plaćeni dopust”. Predviđeno je i u članku 7. točki (d) Međunarodnog pakta o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966., kao izraz prava svih osoba na poštene i pravične uvjete rada.

22 Presuda od 22. studenoga 2011., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, t. 31. i navedena sudska praksa). Vidjeti također presudu od 11. studenoga 2015., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, t. 29.)

23 Presuda od 11. studenoga 2015., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, t. 28. i navedena sudska praksa)

24 Presuda od 12. lipnja 2014., Bollacke (C-118/13 EU:C:2014:1755, t. 22. i navedena sudska praksa)

25 Presuda od 26. lipnja 2001., BECTU (C-173/99 EU:C:2001:356, t. 53.). Također vidjeti presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 46.), i od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10 EU:C:2012:33, t. 18.)

26 Presuda od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, t. 19. i navedena sudska praksa)

27 SL 2007., C 303, str. 17. (SL posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 1., svezak 7., str. 105.)

28 Za detaljnu raspravu, vidjeti Bogg, A., *op. cit.*, bilješka 18. na str. 836. i 837.

29 Isticanje je iz izvornika. Bogg, A. *ibid.*, na str. 837. Vidjeti također Anderson, E., „Human Dignity as a Concept for the Economy” u Düwell, M. i dr., *The Cambridge Handbook of Human Dignity: interdisciplinary perspectives* (2014., Cambridge University Press), br. 492, str. 496. „Rad je područje na kojem su ljudi posebno ranjivi od gubitka dostojanstva. [...] Prava na uživanje sigurnih i pristojnih radnih uvjeta [...] i na ograničeno radno vrijeme [...] predstavljaju njihove granice kao osoba dostojnih poštovanja, a ne sredstava koja se mogu koristiti do iscrpljenja.

38. Pravo na minimalno razdoblje plaćenog godišnjeg odmora bilo je predmet dviju višestranih konvencija sklopljenih u okviru Međunarodne organizacije rada (MOR). Konvencijom br. 132, koja je stupila na snagu 30. lipnja 1973., izmijenjena je Konvencija br. 52, koja je prethodno bila na snazi. One državama potpisnicama nameću obvezne zahtjeve u pogledu provedbe tog temeljnog socijalnog prava u njihovim unutarnjim pravnim sustavima³⁰.

39. Značajno je da se plaćeni godišnji odmor i u europskim i u međunarodnim instrumentima opetovano predstavlja kao „pravo” (engleski „entitlement”). Upravo se taj izraz koristio u članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88 koji, kako sam već spomenuo, državama članicama ne daje apsolutno nikakvu mogućnost da ugroze „samô postojanje tog prava”³¹. Stoga nije iznenađujuće da je u članku 13. stavku 1. WTR-a nedvosmisleno navedeno da „radnik ima pravo na četiri tjedna godišnjeg odmora svake godine” i da članak 16. stavak 1., o plaći za vrijeme takvog odmora, sadržava sličan obvezujući tekst.

40. Plaćeni se godišnji odmor kao pravo opisuje i u relevantnim instrumentima međunarodnog prava u kojima su sudjelovale države članice Unije. U tom pogledu upućujem na korištenje izraza „ima” (engleski „shall”; izraz koji označava obvezu) u točki 8. Povelje Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika iz 1989. (vidjeti točku 35. ovog mišljenja), dok članak 7. točka (d) Međunarodnog pakta o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima predviđa da države ugovornice „priznaju” i „osiguravaju” „povremene plaćene neradne dane, kao i naknadu tijekom javnih praznika”. Članak 3. stavak 1. Konvencije MOR-a br. 132 sadržava izraze koji su još više kategorični te isti nije upućen isključivo državama strankama. U njemu je predviđeno da „[s]vaka osoba na koju se ova Konvencija primjenjuje ima pravo na plaćeni godišnji odmor u utvrđenom najkraćem trajanju.”

41. S obzirom na te izvore zaključio sam da pravo na plaćeni godišnji odmor iz članka 7. Direktive 2003/88, tumačeno u vezi s člankom 31. Povelje i međunarodnim instrumentima o pravu na plaćeni godišnji odmor u kojima su države članice sudjelovale, znači da poslodavci moraju radnicima osigurati odgovarajuću mogućnost korištenja tog prava. U skladu s ustaljenim načelima prava Unije, obveza država članica da ostvare rezultat iz članka 7. Direktive 2003/88 te da osiguraju da poslodavci primjenjuju te mehanizme, upućena je svim tijelima država članica, uključujući i sudove³².

42. S tim ciljem, sudovi država članica obvezni su, u skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, uzeti u obzir sva pravila nacionalnog prava i primijeniti metode tumačenja koje ta pravila priznaju da bi to nacionalno pravo protumačili u najvećoj mogućoj mjeri u svjetlu teksta i svrhe članka 7. Direktive 2003/88, kako bi se ostvario njome propisani cilj, među kojima smatram da je i dostupnost odgovarajuće mogućnosti korištenja prava na plaćeni godišnji odmor u radnom odnosu, i time ispunili zahtjevi iz članka 288. trećeg stavka UFEU-a o utjecaju direktiva na prava država članica³³.

43. Mogućnost korištenja prava na plaćeni godišnji odmor može se pružiti putem posebnih ugovornih odredbi koje dodjeljuju to pravo ili uspostavom pravno provedivog upravnog postupka u okviru kojeg radnici mogu poslodavcu podnijeti zahtjev za plaćeni godišnji odmor.

44. U glavnom postupku, nacionalni sud mora odlučiti, s obzirom na sve relevantne činjenice, je li ijedna od mogućnosti korištenja prava na plaćeni godišnji odmor koju je društvo SWWL pružilo bila u tu svrhu odgovarajuća (vidjeti točke 84. do 86. u nastavku). Međutim, kako je na raspravi istaknuo zastupnik C. Kinga, članak 31. stavak 2. Povelje uklanja svaku sumnju u vezi s tim je li poslodavac ili radnik taj koji bi trebao snositi rizik nepoštovanja prava na plaćeni godišnji odmor, barem u pogledu pitanja koji je od njih odgovaran stvoriti mogućnost za korištenje tog prava.

30 Vidjeti mišljenje nezavisne odvjetnice Trstenjak u predmetu Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2008:37, t. 35. i 36.).

31 Presuda od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10 EU:C:2012:33, t. 19. i navedena sudska praksa)

32 Presuda od 19. travnja 2016., DI (C-441/14, t. 30. i navedena sudska praksa)

33 Presuda od 19. travnja 2016., DI, C-441/14, t. 31.

45. Koja god sredstva da se izaberu, smatram da je *Drittwirkung* kakav predlažem u pogledu članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88, koji podrazumijeva neizravan učinak temeljnih prava u odnosu na treće osobe³⁴, u skladu s korisnim učinkom Direktive 2003/88 kako je protumačen u sudskoj praksi Suda. Dosljedan je i sudskoj praksi Suda o učinku direktiva u sporovima horizontalne naravi između dvaju privatnopravnih subjekata i mjeri u kojoj Povelja može biti relevantna za rješavanje takvih sporova. Sada ću se osvrnuti na ta pitanja.

C. Ustaljena sudska praksa Suda o članku 7. Direktive 2003/88

1. Relevantne odluke u vezi s člankom 7. Direktive 2003/88 i njezina korisnog učinka

46. Sud je u presudi *Günter Fuß* zaključio da bi obveza iz nacionalnog prava koja nalaže da radnik mora poslodavcu prethodno podnijeti zahtjev da osigura postupanje u skladu s člankom 6. točkom (b) Direktive 2003/88 o ograničavanju radnog vremena, kao preduvjet da se pred sudom države članice može pokrenuti postupak za naknadu štete zbog povrede te odredbe, dovela do toga da bi se „prebacio na pojedince teret da se osigura poštovanje takvih normi”, pri čemu bi poslodavcima omogućila „izbjegavanje poštovanja tih odredbi ako takav zahtjev nije podnesen”³⁵.

47. Jednako nespojivo s korisnim učinkom članka 7. stavka 1. bilo bi zahtijevati od radnika kao što je C. King da sudu ili bilo kojem drugom tijelu podnosi zahtjev da bi poslodavca prisilio da uspostavi mogućnost korištenja prava na plaćeni godišnji odmor, što je osjetno drugačije od spora u vezi s uvjetima za korištenje prava na plaćeni godišnji odmor (vidjeti točke 71. do 75. u nastavku).

48. Sud je u presudi *Bollacke*³⁶, u pogledu članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 i prava na novčanu naknadu u zamjenu za neiskorišteni godišnji odmor, usto istaknuo da smrt ne oslobađa poslodavce obveze da poštuju to pravo. U okolnostima gdje je pravna sljednica preminulog radnika tražila isplatu novčane naknade u zamjenu za 140,5 dana neiskorištenog godišnjeg odmora, što prema njemačkom pravu nije bilo moguće jer je radni odnos prestao smrću radnika, Sud je istaknuo da se članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 ne smije usko tumačiti³⁷, a potom je zaključio sljedeće:

„budući da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 ne postavlja nikakve uvjete za stjecanje prava na novčanu naknadu osim u vezi s činjenicom da je radni odnos prestao, mora se zaključiti da primanje takve naknade ne bi trebalo ovisiti o postojanju prethodnog zahtjeva u tu svrhu.

Naime, [...] ovo pravo neposredno proizlazi iz navedene direktive a da dotični radnik ne mora intervenirati u tom pogledu i, s druge strane, to pravo ne može ovisiti o bilo kojem uvjetu osim onih koji su izričito propisani, tako da okolnost da radnik nije prethodno zahtijevao primanje novčane naknade na temelju članka 7. stavka 2. iste direktive uopće nije relevantna”³⁸.

49. Te presude odražavaju činjenicu da je radnik „slabija strana u radnom odnosu” i da „je stoga potrebno onemogućiti poslodavca da ograničava njegova prava”³⁹.

34 Vidjeti mišljenje nezavisne odvjetnice V. Trstenjak od 21. ožujka 2007. u predmetu *Carp*, C-80/06, EU:C:2007:200, t. 69. i navedene izvore. Općenito, vidjeti *Fredman, S., „Human Rights Transformed: Positive Rights and Positive Duties”* (Oxford University Press, 2008.).

35 Presuda od 25. studenoga 2010., *Fuß* (C-429/09 EU:C:2010:717, t. 83.)

36 Presuda od 12. lipnja 2014., *Bollacke* (C-118/13 EU:C: 2014:1755)

37 *Ibid.*, t. 22. i navedena sudska praksa

38 Presuda od 12. lipnja 2014., *Bollacke* (C-118/13 EU:C: 2014:1755, t. 27. i 28.)

39 Presuda od 25. studenoga 2010., *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, t. 80. i navedena sudska praksa)

50. Doista, u presudi Bollacke⁴⁰ utvrđen je standard u vezi s onim što je potrebno za poštovanje korisnog učinka članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88. Kako je na raspravi istaknuo zastupnik C. Kinga, ako bi se, suprotno sudskoj praksi Suda⁴¹, članak 7. stavak 2. usko tumačio, rizik nepoštovanja prebacio bi se s poslodavca na radnika, čime bi poslodavac pri svojem djelovanju uživao u sigurnosti spoznaje da se radnik ne može pozivati na članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 kako bi nakon prestanka radnog odnosa ispravio činjenicu da mu nije pružena mogućnost korištenja prava na plaćeni godišnji odmor. Ili, kako je zastupnik Komisije naveo na raspravi, dugotrajna povreda od strane poslodavca mogla bi radnika lišiti njegovih prava.

2. Horizontalni učinak Povelje i provedba direktiva

51. Za razliku od nekoliko drugih odredbi Povelje⁴², za njezin članak 31. stavak 2. nije navedeno da podliježe pravu Unije i nacionalnim zakonodavstvima i praksama, niti je upućen samo državama članicama. Umjesto toga, kako je već navedeno, formuliran je na širi način, u smislu da „svaki radnik ima pravo na [...] plaćeni godišnji odmor”.

52. S obzirom na takav tekst, obvezujuću narav prava na plaćeni godišnji odmor koje pravo Unije predviđa i njegovu veliku normativnu važnost (o čemu se govori u gornjim točkama 33. do 40.), za pravo na plaćeni godišnji odmor na temelju članka 31. stavka 2. Povelje mora se smatrati da predstavlja „pravo” na temelju prava Unije, a ne samo „načelo”⁴³ u smislu članka 52. stavka 5. Povelje⁴⁴. Neovisno o tome koje posljedice mogu proizaći iz razlikovanja „prava” i „načela u zakonodavstvu Unije o temeljnim pravima”⁴⁵, članak 31. stavak 2. Povelje kao „pravo” nedvojbeno pomaže pri tumačenju članka 7. stavaka 1. i 2. Direktive 2003/88, bez obzira na to provodi li se Direktiva 2003/88 protiv emanacije države⁴⁶ ili protiv privatnopravnog subjekta. To pak neizbježno utječe na postupak tumačenja prava države članice u skladu s Direktivom 2003/88.

53. Stoga, nedvosmislen tekst članka 31. stavka 2. Povelje dodatno se protivi tumačenju članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 koje bi obvezivalo radnike da od suda, ili bilo kojeg drugog tijela, zahtijevaju da prisili poslodavce *da uspostave odgovarajuću mogućnost* korištenja prava na plaćeni godišnji odmor. To je pitanje odvojeno od postojeće uloge sudova da odlučuju u sporovima u kojima radnik osporava diskrecijske ovlasti koje države članice imaju pri provedbi članka 7. stavka 1. u

40 Presuda od 12. lipnja 2014., Bollacke (C-118/13, EU:C: 2014:1755)

41 *Ibid.*, t. 22.

42 Vidjeti, primjerice, članak 16. Povelje i slobodu poduzetništva, članak 27. i pravo na informiranje i savjetovanje u poduzeću, članak 28. i pravo na kolektivno pregovaranje i djelovanje, članak 30. i zaštitu u slučaju neopravdanog otkaza, te članak 34. i pravo na socijalnu sigurnost i pomoć.

43 U vezi s tom razlikom, vidjeti presude od 15. siječnja 2014., Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2); i od 22. svibnja 2014., Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350).

44 Sud je u presudi od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33) potvrdio da članak 7. Direktive 2003/88 pomaže pri tumačenju nacionalnog prava u sporovima horizontalne naravi, podložno ograničenjima, pri čemu nije izričito utvrdio je li članak 32. stavak 1. Povelje pravo ili načelo. Vidjeti Lenaerts, K., „La solidarité ou le chapitre IV de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne”, *Revue Trimestrielle des droits de l'homme*, 2010., br. 82, str. 217.

45 Vidjeti, primjerice, Gumundsdottir, D., „A renewed emphasis on the Charter's distinction between rights and principles: is a doctrine of judicial restraint more appropriate?”, 52 *CMLRev* (2015.), str. 685., na str. 692. gdje je navedeno da „načela iz Povelje ne mogu pružiti subjektivna prava te stoga ne mogu stvarati nova prava koja inače ne bi postojala u nacionalnom pravu niti je, sukladno tomu, moguće na njih se pozivati u sporu između privatnih stranaka”. Dalje, vidjeti von Danwitz, T. i Paraschas, K., „A fresh start for the Charter: Fundamental questions on the application of the European Charter of fundamental rights”, 35 (2012.) *Fordham International Law Journal*, 1413.; Lenaerts, K. i Gutiérrez-Fons, J., „The Place of the Charter in the EU Constitutional Edifice” u » Peers i dr. ur., str. 1559., 215. Vidjeti također mišljenje nezavisnog odvjetnika Wahla u predmetu Pohotovost (C-470/12, EU:C:2013:844), koji u točki 66. navodi da je na načela moguće pozivati se, sukladno članku 52. stavku 5. Povelje, „samo radi tumačenja i nadzora zakonitosti zakonodavnih akata Unije”.

46 Vidjeti, primjerice, nedavnu presudu od 7. srpnja 2016., Ambisig (C-46/15, EU:C:2016:530, t. 22. i navedenu sudsku praksu). Sud je smatrao da ako u sporu između privatnih stranaka nije moguće nacionalno pravo protumačiti u skladu s člankom 7. Direktive 2003/88, „stranka koja je oštećena zbog neusklađenosti nacionalnog prava s pravom Unije svejedno se može pozivati na [presudu od 19. studenoga 1991., Francovich i dr. (C-6/90 i C-9/90, Zb., str. I – 3557.)] kako bi ostvarila, ako je to prikladno, naknadu pretrpljene štete”. Vidjeti presudu od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, t. 43.).

pogledu *uvjeta* za stjecanje prava i za odobravanje plaćenog godišnjeg odmora (vidjeti točke 71. do 75. u nastavku), neovisno o tome je li tuženik emanacija države ili privatnopravni subjekt. Doista, Sud je izričito zaključio da se pravo na plaćeni godišnji odmor „ne smije dovesti u pitanje odredbama nacionalnog prava koje isključuju uspostavu [...] tog prava”⁴⁷.

54. Zastupnik Komisije je na raspravi istaknuo da obveza poštovanja zdravstvenih i sigurnosni propisa leži na poslodavcima, a ne na radnicima, te je naveo da bi obvezivanje radnika da pokrene sudski postupak radi ostvarenja prava na plaćeni godišnji odmor bilo jednako tomu da ga se obveže da od poslodavca zatraži da osigura zaštitnu masku prilikom rada s otrovnim tvarima. Smatram naime da je *uspostavljanje odgovarajuće mogućnosti* od strane poslodavca koja radniku omogućuje korištenje njegova prava na plaćeni godišnji odmor, element radnog odnosa koji ne smije ovisiti o sankciji sudskog tijela, te da bi takav zahtjev bio u suprotnosti s ustaljenom sudskom praksom prema kojoj postojanje prava na plaćeni godišnji odmor ne smije biti podvrgnuto apsolutno nikakvim preduvjetima⁴⁸.

55. Nadalje, suprotno tumačenje ne bi bilo dovoljno da poslodavca odvrati od povrede članka 7. Direktive 2003/88⁴⁹, osobito s obzirom na malene iznose koje bi morao isplatiti u odnosu na trošak pokretanja sudskog postupka. U sudskoj praksi Suda o jednakom postupanju prema muškarcima i ženama odavno je utvrđeno da pravni lijekovi koji su pravom države članice predviđeni za osiguravanje provedbe relevantnih direktiva moraju biti dovoljno snažni da „doista odvrate” poslodavce od povreda. Sud je na taj zahtjev podsjetio u više horizontalnih sporova⁵⁰. Isto nužno mora vrijediti i za članak 7. Direktive 2003/88, osobito s obzirom na veliku normativnu važnost prava na plaćeni godišnji odmor, kako je izraženo u članku 31. Povelje.

56. Međutim, u obzir se mora uzeti ograničenje koje se u sudskoj praksi Suda i dalje predviđa u pogledu horizontalnog učinka direktiva u privatnopravnim sporovima. Sud je u nedavnoj presudi od 19. travnja 2016., DI (C-441/14, EU:C:2016:278), koja se također odnosila na radna i socijalna prava, ponovio sljedeća ustaljena načela:

„Točno je da je Sud presudio da to načelo tumačenja nacionalnog prava u skladu s pravom Unije poznaje određene granice. Stoga je obveza nacionalnog suca da se pozove na pravo Unije prilikom tumačenja i primjene relevantnih pravila unutarnjeg prava ograničena općim načelima prava i ne može služiti kao temelj *contra legem* tumačenja nacionalnog prava [...].

U tom kontekstu, valja naglasiti da zahtjev tumačenja u skladu s pravom Unije uključuje 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 [...]”⁵¹

57. U odluci kojom je upućeno prethodno pitanje navodi se da ako bi analiza Employment Tribunalu bila pravilna (analiza prema kojoj C. Kingu treba priznati „naknade za plaćeni odmor 3”), onda bi se članak 13. stavak 9. i članak 14. WTR-a mogli tumačiti u skladu s načelom iz presude Marleasing koje nalaže da se pravo države članice tumači u skladu s direktivama, kako bi se dao puni učinak sudskoj praksi iz predmeta Schultz-Hoff i dr. Zastupnik društva SWWL je na raspravi tvrdio da je tumačenje prava Ujedinjene Kraljevine „sukladno” pravu Unije moguće sve dok nacionalni sud ne odluči

47 Presuda od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 48.)

48 Presuda od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, t. 18. i navedena sudska praksa)

49 Sud je u presudi od 10. travnja 1984., Von Colson i Kamann (C-14/83, EU:1984:153) u točki 23. zaključio da su sankcije s ciljem provedbe Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u odnosu na pristup zapošljavanju, stručnom osposobljavanju i napredovanju te uvjete rada [neslužbeni prijevod] (SL 1976., L 39, str. 40.), morale „doista odvratiti” poslodavce od povreda. Njihovo nepostojanje „ne bi zadovoljilo zahtjeve učinkovitog prijenosa direktive” (točka 24.). Vidjeti nedavno mišljenje nezavisnog odvjetnika P. Mengozzija od 3. rujna 2015. u predmetu Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:534, t. 34).

50 Vidjeti primjerice presude od 10. travnja 1984., Von Colson i Kamann (C-14/83, EU:1984:153); od 22. travnja 1997., Draehmpaehl (C-180/95, EU:C:1997:208), i od 17. prosinca 2015., Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:831).

51 Točke 32. i 33.

drugačije, što Court of Appeal nije učinio. Stoga, tumačenje članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 koje ovdje zastupam ne bi dovelo do tumačenja nacionalnog prava *contra legem*⁵², a Sudu u tom pogledu nije ni upućeno bilo kakvo pitanje. Na temelju podataka sadržanih u odluci kojom je upućen zahtjev, tumačenje članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 u smislu da se njime poslodavcu nalaže da uspostavi odgovarajuću mogućnost da bi radnik mogao koristiti svoje pravo na plaćeni godišnji odmor, u najgorem slučaju može rezultirati time da ta odredba ima neizravan učinak na horizontalni spor, što sudska praksa Suda dopušta⁵³. Kao što je to navela nezavisna odvjetnica, „u slučaju tumačenja u skladu s direktivom, direktiva kao takva ne nameće obveze pojedincima, već se to čini kroz nacionalno pravo koje se primjenjuje u skladu s direktivom”⁵⁴.

58. Stoga, ne moram razmatrati je li pravo na plaćeni godišnji odmor iz članka 31. stavka 2. Povelje opće pravno načelo koje je konkretizirano u Direktivi 2003/88⁵⁵, u smislu da se pridružuje općem načelu prava Unije o zabrani diskriminacije na temelju dobi⁵⁶, zaštićenim člankom 21. Povelje kao jedno od općih načela na koje se privatne stranke mogu izravno pozivati jedna protiv druge, čak i ako na nacionalnoj razini postoje prepreke *contra legem* u tom pogledu⁵⁷.

3. Protokol (br. 30) o primjeni Povelje Europske unije o temeljnim pravima na Poljsku i Ujedinjenu Kraljevinu

59. Naposljetku, rješenje koje predlažem unutar je okvira Protokola (br. 30) o primjeni Povelje Europske unije o temeljnim pravima na Poljsku i Ujedinjenu Kraljevinu (u daljnjem tekstu: Protokol), na temelju teksta Protokola i sudske prakse Suda. U normativnom dijelu Protokola predviđeno je sljedeće:

„Članak 1.

1. Poveljom se ne proširuje nadležnost Suda Europske unije ili bilo kojeg drugog suda Poljske ili Ujedinjene Kraljevine da odlučuje o neusklađenosti zakona, uredbi ili upravnih odredbi, praksi ili djelovanja Poljske ili Ujedinjene Kraljevine s temeljnim pravima, slobodama i načelima koja se ponovno potvrđuju Poveljom.

2. Posebice i zbog otklanjanja svake dvojbe, glavom IV. Povelje ne stvaraju se nikakva utuživa prava primjenjiva na Poljsku i Ujedinjenu Kraljevinu, osim ako Poljska ili Ujedinjena Kraljevina predviđaju takva prava u svojem nacionalnom pravu.

52 Vidjeti presudu od 19. travnja 2016., DI, C-441/14, t. 32.

53 Vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika Y. Bota od 25. studenoga 2015. u predmetu DI (C-441/14, t. 41.). Vidjeti također mišljenje nezavisne odvjetnice Kokott u predmetu Hutchison 3G i dr. (C 369/04, EU:C:2007:523, t. 147. i 148.).

54 Mišljenje nezavisne odvjetnice Kokott u predmetu Hutchison 3G i dr. (C 369/04, EU:C:2006:523, t. 148.)

55 Vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika Y. Bota od 25. studenoga 2015. u predmetu DI (C-441/14, t. 50.).

56 Vidjeti presude od 22. studenoga 2005., Mangold Helm (C-144/04, EU:C:2005:709); od 19. siječnja 2010., Küçükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21); i od 19. travnja 2016., DI (C-441/14, EU:C:2016:278). Općenito vidjeti, primjerice, Mazák, J. i Moser, M., „Adjudication by Reference to General Principles of EU Law: A Second Look at the Mangold Case Law” u Adams, M. i dr. ur., *Judging Europe's Judges* (Hart Publishing, Oxford, 2013.), str. 61. Napominjem da je nezavisni odvjetnik Mengozzi u točki 59. mišljenja u predmetu Fenoll (C-316/13, EU:C:2014:1753), izrazio stajalište da se na pravo na plaćeni godišnji odmor nije moguće „pozvati kao na opće načelo prava Unije na kojem bi se mogla, kao u [presudama] Mangoldi i Küçükdeveci, temeljiti obveza nacionalnog suda da izuzme iz primjene svaku suprotnu nacionalnu odredbu”. Usporediti s mišljenjem nezavisne odvjetnice V. Trstenjak od 8. rujna 2011. u predmetu Dominguez (C-282/10, EU:C:2011:559, t. 142.).

57 Općenito vidjeti Frantziou, E., „The Horizontal Effect of the Charter of Fundamental Rights of the European Union: Rediscovering the Reasons for Horizontality”, 21. (2015.), *European Law Journal*, 657.; Seifert, A., „L'effet horizontal des droits fondamentaux: quelques réflexions de droit européen et de droit comparé”, (2012.) 48, *Revue trimestrielle de droit européen*, 801; i Safjan, M. i Miklaszewicz, P., „Horizontal Effect of the General Principles of EU law in the sphere of private law” (2010.) 18, *European Review of Private Law*, 475.

Članak 2.

U mjeri u kojoj se odredba Povelje odnosi na nacionalne zakone i prakse, na Poljsku ili Ujedinjenu Kraljevinu primjenjuje se samo u mjeri u kojoj su prava ili načela koja sadržava priznata u pravu ili praksama Poljske ili Ujedinjene Kraljevine.”

60. Nesporno je da je pravo na plaćeni godišnji odmor u pravu Ujedinjene Kraljevine u potpunosti osigurano, tako da su ograničenja iz članka 1. stavka 2. Protokola zadovoljena. Nadalje, rješenje koje predlažem ne podrazumijeva širenje ovlasti i obveza Suda i sudova Ujedinjene Kraljevine, s obzirom na to da su u vrijeme potpisivanja Ugovora iz Lisabona one bile u skladu s odredbama članka 1. stavka 1. Protokola, jer je Sud u presudi od 13. studenoga 1990., *Marleasing*, sudovima država članica priznao „mogućnost” da nacionalno pravo tumače u skladu s direktivama Unije⁵⁸.

61. Što se tiče tumačenja prava koja su već postojala prije stupanja na snagu Ugovora iz Lisabona, Sud je u presudi N. S. i dr. zaključio da „članak 1. stavak 1. Protokola (br. 30) objašnjava članak 51. Povelje u pogledu njezina područja primjene te mu nije svrha Republiku Poljsku ili Ujedinjenu Kraljevinu osloboditi obveze poštovanja odredbi Povelje ili spriječiti sudove jedne od tih država članica da osiguraju poštovanje tih odredbi”⁵⁹.

62. Stoga, čak i da se člankom 1. stavkom 2. Protokola isključuju utuživa prava između privatnih stranaka (odnosno u horizontalnom smislu) u pogledu glave IV. Povelje (koja uključuje članak 31.), i da isti sprečava izvođenje novih prava na temelju bilo koje odredbe glave IV.⁶⁰, rješenje koje predlažem ne stvara niti jednu od tih situacija.

63. Naposljetku, članak 2. Protokola nije relevantan za glavni postupak, s obzirom na to da se primjenjuje samo „u mjeri u kojoj se odredba Povelje odnosi na nacionalne zakone i prakse”. Kako je gore navedeno, članak 31. Povelje, za razliku od nekoliko drugih odredbi Povelje⁶¹, nije uvjetovan pozivanjem na nacionalne zakone i prakse.

D. Prijedlozi odgovora na prethodna pitanja

1. Pitanja 2. do 5.

64. Odredio sam sadržaj prava na plaćeni godišnji odmor iz članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88, kako se tumači s obzirom na članak 31. Povelje i međunarodne instrumente o pravu na plaćeni godišnji odmor u kojima su države članice sudjelovale. Ta analiza pokazuje da je pravo na plaćeni godišnji odmor obvezne naravi i da mu adresati nisu samo države članice. Također sam odredio okvire pozivanja na članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 kao popravne mjere u okolnostima u kojima poslodavac nije pružio radniku bilo kakvu mogućnost za korištenje prava na plaćeni godišnji odmor (za čitav radni odnos ili njegov dio) te sam razmotrio sve dvojbe koje se mogu pojaviti u pogledu

58 Presuda od 13. studenoga 1990., *Marleasing Comercial Internacional de Alimentación*, C-106/89, EU:C:1990:395. U tom pogledu ističem stajalište House of Commons, European Security Committee (odbor za nadzor europskih poslova donjeg doma britanskog parlamenta), objavljeno 17. prosinca 2017. u dokumentu „European Union Intergovernmental Conference: Government Responses to the Committee’s Thirty-Fifth Report of Session 2006-07 and the Committee’s Third Report of Session 2007-08”, First Special Report of Session 2007 – 2008, HC 179, str. 16., t. 38.: „Jasno je da vlada prihvaća da će Povelja biti pravno obvezujuća, te je navela da Protokol ne predstavlja odstupanje. Budući da se Protokol primjenjuje u skladu s obvezama Ujedinjene Kraljevine na temelju Ugovorâ, sumnjamo da Protokol djeluje na način da sudovi ove zemlje neće biti vezani tumačenjima Unijinih mjera koja Sud Europske unije daje na temelju Povelje.”

59 Presuda od 21. prosinca 2011., N. S. i dr., C-411/10 i C-493/10, EU:C:2011:865., t. 120.

60 Vidjeti mišljenje nezavisne odvjetnice V. Trstenjak od 22. rujna 2011. u predmetu N. S. i dr. (C-411/10 i C-493/10, EU:C:2011: 611, t. 173.), gdje se citira izvješće House of Lords, European Union Committee (odbor za Europsku uniju britanskog doma lordova), pod naslovom „The Treaty of Lisbon: an impact assessment”, Volume I: Report (10th Report of Session 2007 – 2008), [http://www.parliament.the-stationer-office.co.uk/pa/ld200708/ld200708/62/62, t. 5.103\(b\).](http://www.parliament.the-stationer-office.co.uk/pa/ld200708/ld200708/62/62, t. 5.103(b).)

61 Vidjeti gornju bilješku 42.

pravnih granica učinka direktiva i Povelje u horizontalnim sporovima između dvaju privatnopravnih subjekata. Budući da su pitanja 2. do 5. izravno povezana s člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88 na njih ću odgovoriti prije nego što se osvrnem na prvo pitanje. Drugo ću pitanje razmotriti neovisno o pitanjima 3. do 5.

Pitanje 2.

65. Svojim drugim pitanjem, sud koji je uputio zahtjev pita može li radnik kao što je C. King tvrditi da je bio spriječen u korištenju prava na plaćeni godišnji odmor, ako nije iskoristio godišnji odmor na koji imao pravo u odnosnoj godini zato što mu je poslodavac odbijao isplatiti plaću za bilo koje razdoblje godišnjeg odmora koje iskoristi. U drugom se pitanju dalje pita prenosi li se to pravo sve dok radnik ne bude u prilici iskoristiti ga.

66. Važno je istaknuti da glavni postupak predstavlja, kako bih ja to nazvao, „predmet povodom prestanka radnog odnosa”, u kojem tužitelj nakon prestanka radnog odnosa traži novčanu naknadu u zamjenu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88⁶². To znači da su važna načela iz presude Suda u predmetu Bollacke, opisana u gornjoj točki 48., primjenjiva na situaciju C. Kinga, kao i odredba iz članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 koja nalaže da se „[n]ajkraći plaćeni godišnji odmor ne može [...] zamijeniti novčanom naknadom, *osim u slučaju prestanka radnog odnosa*” [moje isticanje].

67. Sud je u predmetu Maschek razmatrao okolnosti u kojima je austrijskom pravu bila protivna isplata novčane naknade u zamjenu za neiskorišteni godišnji odmor kada bi se javni službenik umirovio na vlastiti zahtjev. Sud je podsjetio na svoju ustaljenu sudska praksu u skladu s kojom članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 predviđa da radnik ima pravo na zamjensku novčanu naknadu kako bi se spriječilo da zbog nemogućnosti korištenja plaćenog godišnjeg odmora, slijedom prestanka radnog odnosa, bude isključen od svakog uživanja tog prava, čak i u novčanom obliku⁶³. Sud je dodao sljedeće:

„Također treba istaknuti da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88, kako ga je protumačio Sud, ne postavlja niti jedan uvjet za stjecanje prava na novčanu naknadu, osim u vezi s činjenicom da je, s jedne strane, radni odnos prestao, i da, s druge strane, radnik nije iskoristio sav godišnji odmor na koji je imao pravo na dan kada je radni odnos prestao [...].

Sukladno članku 7. stavku 2. Direktive 2003/88, proizlazi da radnik koji nije mogao iskoristiti sva svoja prava na plaćeni godišnji odmor prije prestanka svojeg radnog odnosa, ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor. U tom smislu nije relevantan razlog prestanka radnog odnosa.⁶⁴”

68. Stoga se ne slažem da je zamjenska novčana naknada ograničena na svrhu omogućavanja radniku da, čak i nakon prestanka radnog odnosa, uzme razdoblje odmora prije nego što stupi u novi radni odnos⁶⁵. Umjesto toga, njezin glavni cilj je da u novčanom smislu pruži kompenzaciju za plaćeni odmor koji nije iskorišten do prestanka radnog odnosa, tako da radnik ne izgubi u potpunosti mogućnost uživanja tog prava⁶⁶. To podliježe samo ograničenjima koja država članica predvidi u pogledu primjene članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88, a koja su sukladna pravu Unije, tako da uvjeti države članice u pogledu izvršavanja članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 ne podvrgnu samò postojanje prava na plaćeni godišnji odmor apsolutno nikakvim preduvjetima⁶⁷.

62 Razlika između stavka 1. i stavka 2. članka 7. ponekad nije očita, ali je svejedno važna. Vidjeti mišljenje nezavisne odvjetnice V. Trstenjak od 7. srpnja 2011. u predmetu KHS (C-214/10, EU:C:2011:465, t. 35.).

63 Presuda od 20. srpnja 2016., Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, t. 26. i navedena sudska praksa)

64 *Ibid.*, t. 27. i 28. i navedena sudska praksa

65 Vidjeti mišljenje nezavisne odvjetnice V. Trstenjak od 24. siječnja 2008. u predmetu Stringer i dr. (C-520/06, EU:C:2008:38, t. 85.).

66 Presuda od 20. srpnja 2016., Maschek (C-341/15, EU:C:2016: 576, t. 26.)

67 Vidjeti presudu od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, t. 18. i navedenu sudska praksu).

69. Sud je utvrdio da nakon proteka određenog vremena godišnji odmor više nema pozitivan učinak na radnika u smislu vremena potrebnog za odmor, tako da države članice mogu predvidjeti referentna razdoblja i razdoblja na koja se godišnji odmor može prenijeti, čijim istekom se gubi pravo na plaćeni godišnji odmor na temelju članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 (u daljnjem tekstu: načelo isteka)⁶⁸. Rješenje koje ovdje predlažem ni na koji način ne dovodi u pitanje sudsku praksu Suda koja se toga tiče⁶⁹.

70. To je zato što je Sud zaključio da se načelno, iako uz određena ograničenja, „pitanje prijenosa odmora, te stoga i pitanje određivanja razdoblja tijekom kojeg radnik može iskoristiti svoj plaćeni godišnji odmor koji nije mogao iskoristiti tijekom godine u kojoj je stekao pravo na njega, odnosi na uvjete korištenja i provedbe prava na plaćeni godišnji odmor te je stoga uređeno nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksama”⁷⁰.

71. Međutim, činjenično stanje u sporu iz glavnog postupka potpuno je drugačije.

72. Sve presude u vezi s načelom isteka spadaju u područje diskrecije država članica te se obično odnose na mjeru u kojoj države članice mogu nametnuti ograničenja, poput vremenskih, u pogledu razdoblja u kojem se može iskoristiti određeni odmor, ili uvjeta novčane naknade u zamjenu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor⁷¹ čiju je mogućnost korištenja sam poslodavac i stavio na raspolaganje. Te iste činjenične okolnosti obilježavale su predmete u kojima su se sporovi u vezi s uvjetima isplate naknada za godišnji odmor javljali dok su radni odnosi još uvijek trajali⁷² te se stoga na njih primjenjuje stavak 1., a ne stavak 2. članka 7. Direktive 2003/88⁷³.

73. Stoga, bilo koji propis države članice koji dopušta poslodavcima da radnicima ne oduzmu odgovarajuću mogućnost korištenja prava na plaćeni godišnji odmor, i koji od radnika zahtijeva da pokrenu sudski postupak ili poduzmu neku drugu pravnu mjeru kako bi si takvu mogućnost osigurali, nadilazi diskreciju koju države članice imaju u provedbi prava na plaćeni godišnji odmor i predstavlja preduvjet samom postojanju tog prava⁷⁴.

74. Stoga, iako su se argumenti u sporu između društva SWWL i C. Kinga uvelike ako ne i isključivo oslanjali na zaključke iz presude Schultz-Hoff i dr., u smislu da radnik može pravo na plaćeni godišnji odmor na kraju godine u kojoj je to pravo stekao ili razdoblja na koje je to pravo preneseno izgubiti samo ako „je doista imao priliku iskoristiti pravo koje mu direktiva dodjeljuje”⁷⁵, nisam uvjeren da je presuda Schultz-Hoff i dr. relevantna za glavni postupak.

75. S obzirom na sve navedeno, smatram da Sud treba zanemariti svoju dosadašnju sudsku praksu o vremenskim i drugim ograničenjima koje države članice predviđaju u pogledu korištenja plaćenog godišnjeg odmora i predmetnom problemu pristupiti na sljedeći način: postoji li išta što radnika kao što je C. King sprečava da se pozove na jasan tekst članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88, kako ga Sud tumači, kako bi ostvario novčanu naknadu u zamjenu za neiskorišteni odmor, u slučaju kad mu

68 Presude od 22. studenoga 2011., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, t. 33.); od 3. svibnja 2012., Neidel (C-337/10, 2012:263, t. 39.), i od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, t. 22.)

69 Primjerice, odluka br. 12 Ustavnog suda Bugarske od 11. studenoga 2010.

70 Presuda od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 34.). Vidjeti također točku 35.

71 Vidjeti, primjerice, presudu od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18) (vremensko ograničenje); presudu od 22. studenoga 2011., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761) (vremensko ograničenje), i presudu od 20. srpnja 2016., Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576) (uvjet za dobrovoljni odlazak u mirovinu).

72 Vidjeti, primjerice, presudu od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10 EU:C:2012:33) (stjecanje prava na plaćeni godišnji odmor pod uvjetom stvarnog obavljanja rada tijekom minimalnog razdoblja), rješenje od 21. veljače 2013., Maestre Garcia (C-194/12, EU:C:2013:102) (organizacijski razlozi i razlozi kadrovske prirode kojima se ograničava pravo na plaćeni odmor); i presudu od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502) (odmor za oporavak kojim se konzumira godišnji odmor).

73 Rješenje od 21. veljače 2013., Maestre Garcia (C-194/12, EU:C:2013:12, t. 29.)

74 Vidjeti gornju točku 34.

75 Presuda od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 43.)

poslodavac, u suprotnosti s člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88, nije na raspolaganje stavio bilo kakvu odgovarajuću mogućnost za korištenje prava na plaćeni godišnji odmor ili je to učinio tek kasnije tijekom trajanja radnog odnosa? S obzirom na analizu iz ovog mišljenja, čini se da bi na to pitanje trebalo negativno odgovoriti.

76. Druga alternativa bi bila prihvatiti argumente C. Kinga, koje podupire i Komisija, da nije imao mogućnost iskoristiti plaćeni godišnji odmor u smislu sudske prakse Suda jer mu poslodavac to nije omogućio do 2008., a možda ni uopće (vidjeti točke 84. do 86. u nastavku). Međutim, taj pristup manje je sukladan ustaljenoj sudskoj praksi, kako zbog gore navedenih razloga tako i zbog činjenice da Sud, otkada je prvi put odlučio da radnici moraju imati priliku iskoristiti pravo na plaćeni godišnji odmor predviđeno direktivom prije nego što se isto može izgubiti prema pravu države članice⁷⁶, to pitanje nikad nije razmatrao izvan konteksta u kojem je radnik bio odsutan zbog bolesti. Sud je čak zaključio da se „radnik, kada ne trpi bolešću uzrokovana fizička ili psihološka ograničenja, nalazi u situaciju drugačijoj od one kada zbog zdravstvenog stanja ne može raditi”⁷⁷.

77. Unatoč tomu, prihvaćam da je moguće nedvojbeno zaključiti da radnik nije imao mogućnost ostvariti pravo na plaćeni godišnji odmor iz Direktive 2003/88 tijekom razdoblja u kojima mu poslodavac tu mogućnost nije stavio na raspolaganje te da, prema tome, nužno treba isključiti primjenu ograničenja koja država članica propisuje za korištenje tog prava i koja bi inače spadala u diskrecijske ovlasti koje državama članicama priznaje članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88.

78. Stoga, na drugo pitanje treba se odgovoriti na način da radnik, ako godišnji odmor na koji ima pravo uopće ne iskoristi u godini u kojoj ga mora iskoristiti, ili iskoristi samo njegov dio, a bio bi to učinio da mu poslodavac nije odbijao isplatiti plaću za bilo koje razdoblje odmora koje iskoristi, može tvrditi da je bio spriječen u korištenju prava na plaćeni odmor i da se stoga to pravo prenosi sve dok ne dobije mogućnost iskoristiti ga.

Odgovori na pitanja 3. do 5.

79. Pitanjima 3. do 5., na koja se treba zajedno odgovoriti, pita se može li se pravo na plaćeni godišnji odmor prenositi neograničeno. Koje, ako uopće i postoji, razdoblje na koje se prenosi pravo na plaćeni godišnji odmor treba primijeniti kada ne postoje zakonske ni ugovorne odredbe koje određuju to razdoblje, te, ako ono ne postoji, je li ga sud obvezan odrediti? Ako je tomu tako, bi li razdoblje od 18 mjeseci od proteka godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor, bilo u skladu s pravom na plaćeni godišnji odmor iz članka 7. Direktive 2003/88?

80. Na ta se pitanja može kratko odgovoriti.

81. U skladu s člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88, radnik nakon prestanka radnog odnosa ima pravo na novčanu naknadu u zamjenu za plaćeni godišnji odmor koji nije iskoristio do dana kad mu je poslodavac pružio odgovarajuću mogućnost korištenja prava na plaćeni godišnji odmor. Tek od tog dana mogu se početi primjenjivati vremenska i druga ograničenja koja su države članice odlučile propisati za korištenje prava na plaćeni godišnji odmor, i to samo ako su ta ograničenja u granicama diskrecijskih ovlasti koje se priznaju državama članicama u članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88, te ako su pritom u skladu s pravom Unije. Ako poslodavac nikada nije uspostavio odgovarajuću mogućnost korištenja plaćenog godišnjeg odmora, radnik na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 ima pravo na novčanu naknadu koja pokriva čitav radni odnos do njegova prestanka.

⁷⁶ Utvrđeno u presudi od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 43.)

⁷⁷ Presuda od 8. studenoga 2012., Heimann i Toltschin (C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, t. 29.)

82. U odluci kojom je upućeno prethodno pitanje predlaže se razdoblje od 18 mjeseci nakon završetka godine u kojoj je pravo na plaćeni godišnji odmor stečeno kao granica dopuštenog ograničenja za korištenje prava na plaćeni godišnji odmor.

83. Čini se da je taj prijedlog inspiriran člankom 9. stavkom 1. Konvencije MOR-a br. 132 iz 1970. o plaćenom godišnjem odmoru. Međutim, ta odredba, kao i sudska praksa Suda o načelu isteka, prije svega pretpostavlja postojanje odgovarajuće mogućnosti korištenja plaćenog godišnjeg odmora u radnom odnosu. Stoga, članak 9. stavak 1. Konvencije MOR-a br. 132 iz 1970. nije relevantan za činjenično stanje u glavnom postupku.

84. Pravni zastupnik društva SWWL na raspravi naveo je da ugovor C. Kinga nije govorio ništa o pitanju plaćenog godišnjeg odmora. To nužno znači da mu društvo SWWL nije pružilo odgovarajuću mogućnost korištenja prava na plaćeni godišnji odmor. Ističem da je društvo SWWL na raspravi priznalo da je C. King bio radnik i da je tijekom čitavog radnog odnosa imao pravo na plaćeni godišnji odmor.

85. Međutim, društvo SWWL također tvrdi da je 2008. ponudilo C. Kingu ugovor o radu, a predstavnik tog društva na raspravi je naveo da je isti uključivao pravo na plaćeni godišnji odmor. Ako je tim ugovorom pružena mogućnost korištenja prava na plaćeni godišnji odmor, što sud koji je uputio zahtjev treba utvrditi, pravo na novčanu naknadu u zamjenu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor u skladu s člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88 postojalo bi u pogledu razdoblja od kada je C. King počeo raditi u lipnju 1999. do datuma u 2008. kada mu je ponuđen ugovor o radu s mogućnošću korištenja prava na plaćeni godišnji odmor. Tek se od tog dana mogu početi primjenjivati ograničenja korištenja prava na plaćeni godišnji odmor predviđena pravom Ujedinjene Kraljevine, pod uvjetom da su u skladu s člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88 te općenito s pravom Unije.

86. S druge strane, ako taj ponuđeni ugovor nije sadržavao takvu mogućnost, u obliku, primjerice, ugovorne odredbe koja dovoljno detaljno uređuje uvjete korištenja plaćenog godišnjeg odmora, tada bi se zamjenska novčana naknada u skladu s člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88 nužno morala odnositi na čitav radni odnos, od njegova početka u lipnju 1999. do njegova prestanka 6. listopada 2012.

87. Odgovor na pitanja 3. do 5. je sljedeći:

„Prestankom radnog odnosa, radnik u skladu s člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88 ima pravo na novčanu naknadu u zamjenu za neiskorišteni plaćeni odmor do datuma na koji mu je poslodavac stavio na raspolaganje odgovarajuću mogućnost korištenja prava na plaćeni godišnji odmor. Tek se od tog trenutka mogu početi primjenjivati vremenska ili druga ograničenja korištenja prava na plaćeni godišnji odmor koja su države članice predvidjele, a i tada samo ako su takva ograničenja u okviru diskrecije koju države članice imaju na temelju članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 i ako su pritom u skladu s pravom Unije. Ako odgovarajuća mogućnost korištenja prava na plaćeni godišnji odmor nikada nije pružena, novčana naknada predviđena člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88 pokriva čitavo trajanje radnog odnosa do njegova prestanka. U okolnostima iz glavnog postupka, ograničenje razdoblja na koje se pravo na plaćeni godišnji odmor prenosi na 18 mjeseci od završetka godine u kojoj je to pravo stečeno nije u skladu s člankom 7. Direktive 2003/88”.

2. Odgovor na prvo pitanje

88. Svojim prvim pitanjem, sud koji je uputio zahtjev pita bi li, kada između poslodavca i radnika postoji spor o tome ima li radnik pravo na plaćeni godišnji odmor u skladu s člankom 7. Direktive 2003/88, bilo u skladu s pravom Unije, a osobito s načelom djelotvornog pravnog lijeka, ako bi radnik prvo morao iskoristiti odmor da bi se moglo utvrditi ima li pravo biti plaćen za taj odmor?

89. Budući da sam zaključio da bi obvezivanje radnika da poduzmu bilo kakve mjere, bilo pokretanjem sudskog postupka ili na drugi način, kako bi si stekli odgovarajuću mogućnost korištenja prava na plaćeni godišnji odmor, predstavljalo nezakonit preduvjet samog postojanja tog prava⁷⁸, na prvo će pitanje biti potrebno odgovoriti samo ako Sud ne prihvati moj odgovor na pitanja 2. do 5. To je zato što nametanje obveze radniku da iskoristi godišnji odmor da bi se moglo utvrditi hoće li za isti biti plaćen, također podrazumijeva obvezivanje radnika, a ne poslodavca, da poduzme aktivne mjere kako bi si stvorio odnosnu mogućnost.

90. S obzirom na navedeno, u svakom slučaju predlažem negativan odgovor na prvo pitanje, i to zbog sljedećih razloga.

91. Kao prvo, u sudskoj praksi Suda davno je utvrđeno da Direktiva 2003/88 pravo na godišnji odmor i pravo na plaću tijekom istog tretira kao dva aspekta jednog prava⁷⁹. Sud je zaključio da prakse koje stvaraju „ozbiljan rizik od toga da radnik neće iskoristiti svoj godišnji odmor” nisu u skladu s člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88⁸⁰. Te prakse uključuju ekonomske uvjete tijekom trajanja godišnjeg odmora koji nisu usporedivi s uvjetima tijekom obavljanja posla, kao kada se, primjerice, tijekom godišnjeg odmora isplaćuje samo osnovna plaća, a ne i provizija⁸¹. Kako je jedna nezavisna odvjetnica istaknula, „potrebno je [...] osigurati da radnik ne bude doveden u nepovoljan položaj ako odluči iskoristiti svoje pravo na godišnji odmor”⁸².

92. Čini se nespornim da će radnika od korištenja prava na plaćeni godišnji odmor odvratiti činjenica da taj odmor mora prvo iskoristiti a da pritom ne prima plaću, dok će tek kasnije saznati ima li pravo na plaćeni odmor. Takva situacija bila bi u suprotnosti s korisnim učinkom članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 i s načinom na koji je Sud protumačio tu odredbu, odnosno da „tijekom trajanja godišnjeg odmora [...] plaću treba održati na istoj razini i da, drugim riječima, radnik treba primati redovnu plaću za to razdoblje odmora”⁸³. To znači da pravo na godišnji odmor i pravo na plaću tijekom istog moraju biti istovremeno ostvarivi.

93. Kao drugo, zahtijevanje od radnika da uzme neplaćeni godišnji odmor prije nego što će saznati hoće li za isti dobiti plaću u suprotnosti je i s obvezom država članica koju sam opisao u točki 55. ovog mišljenja, a u skladu s kojom one moraju osigurati pravne lijekove za provedbu članka 7. Direktive 2003/88 koji doista odvrćaju poslodavce od povreda. Osim toga, takav zahtjev čini pravo na plaćeni godišnji odmor pretjerano teško provedivim, s obzirom na to da ništa u vezi s njegovom ulogom u postupku, odvijanju ili posebnim obilježjima postupka⁸⁴ ne opravdava, kako se čini, otežavanje korištenja prava na plaćeni godišnji odmor. Osim toga, taj se zahtjev ne čini potrebnim za zaštitu prava obrane i zaštitu pravne sigurnosti⁸⁵.

94. Kao treće, ako bi propisi Ujedinjene Kraljevine na bilo koji način razdvojili pravo na godišnji odmor od prava na plaću za isti, pravni lijekovi predviđeni tim propisima postali bi suviše složeni, što bi predstavljalo povredu članka 47. Povelje⁸⁶.

78 Presuda od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, t. 18. i 19. te navedena sudska praksa)

79 Presude od 16. ožujka 2006, Robinson-Steele i dr. (C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177 t. 58.); od 22. svibnja 2014., Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, t. 17. i navedena sudska praksa); i od 12. veljače 2015., Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13, EU:C:2015:86, t. 67.)

80 Presuda od 15. rujna 2011., Williams i dr. (C-155/10, EU:C:2011:588, t. 21.)

81 Presuda od 22. svibnja 2014., Lock (C-539/12, EU:C:2014:351)

82 Mišljenje nezavisne odvjetnice V. Trstenjak od 16. lipnja 2011. u predmetu Williams i dr. (C-155/10, t. 51.)

83 Presuda od 11. studenoga 2015., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, t. 50. i navedena sudska praksa)

84 Presuda od 20. listopada 2016., Danqua (C-429/15, EU:C:2016:789, t. 42. i navedena sudska praksa)

85 *Ibid.* Vidjeti nedavnu presudu Suda od 8. ožujka 2017., Euro Park Service (C-14/16, EU:C:2017:177, t. 36. do 39.).

86 Vidjeti, primjerice, mišljenje nezavisnog odvjetnika N. Jääskinena od 23. travnja 2014. u predmetu Tarsia (C-69/14, EU:C:2015:269, t. 34. do 43.). Vezano uz razliku između prava na djelotvornu sudsku zaštitu i prava na djelotvoran pravni lijek, općenito vidjeti Prechal, S., „Redefining the Relationship between ‘Rewe-effectiveness’ and Effective Judicial Protection”, 4 (2011.), Review of European Administrative Law, 31. U vezi s člankom 47., općenito vidjeti Prechal, S., „The Court of Justice and Effective Judicial Protection: What Has the Charter Changed?” u Paulussen, C. (urednik), Fundamental Rights in International and European Law (2016., Asser Press), str. 143.

95. Stoga, na prvo pitanje treba se odgovoriti na način da nije u skladu s pravom Unije, a osobito s načelom djelotvornog pravnog lijeka, ako radnik, kada između njega i poslodavca postoji spor o tome ima li radnik pravo na plaćeni godišnji odmor u skladu s člankom 7. Direktive 2003/88, prvo mora iskoristiti godišnji odmor da bi se moglo utvrditi ima li pravo biti plaćen za taj odmor.

E. Zaključne napomene

96. Shvaćam da će odgovori koje ovdje predlažem zahtijevati od poslodavaca, ne od radnika, da poduzmu sve potrebne mjere kako bi utvrdili jesu li obvezni pružiti odgovarajuću mogućnost korištenja prava na plaćeni godišnji odmor, bilo tako da potraže pravne savjete, da se konzultiraju s odgovarajućim sindikatima ili da zatraže smjernice od tijela država članica koja su odgovorna za provedbu radnog prava. Ako poslodavac ne poduzme takve mjere, izložit će se riziku da će nakon prestanka radnog odnosa radniku morati platiti novčanu naknadu u zamjenu za godišnji odmor koji nije bio plaćen. Međutim, to jamči koristan učinak prava na plaćeni godišnji odmor, temeljnog prava koje ima veliku normativnu važnost u pravima država članica, pravu Unije i međunarodnom pravu, te je u skladu činjenicom, priznatom u sudskoj praksi Suda, da je radnik slabija strana u radnom odnosu⁸⁷.

97. Istovremeno, ako bi se radnicima koji su u istoj situaciji kao C. King omogućilo da se pozivaju na članak 7. Direktive 2003/88 nakon prestanka radnog odnosa, to im ne bi ni na koji način omogućilo da kumuliraju novčanih naknada u zamjenu za odmor, u suprotnosti s ciljem članka 7. Direktive 2003/88, a to je da se radnicima osigura stvaran odmor kako bi se djelotvorno zaštitilo njihovo zdravlje i sigurnost⁸⁸. To je tako jer nakon što poslodavac osigura odgovarajuću mogućnost korištenja plaćenog godišnjeg odmora, na radniku je da taj odmor iskoristi.⁸⁹ Drugim riječima, od tog trenutka radniku je pružena mogućnost da iskoristi pravo na plaćeni godišnji odmor u smislu presude Schultz-Hoff, naravno, ako ne postoje druge okolnosti, primjerice bolest, koje prema sudskoj praksi Suda sprečavaju korištenje tog prava.

V. Zaključak

98. Stoga, predlažem da Sud na sljedeći način odgovori na pitanja koja mu je uputio Court of Appeal (England and Wales):

1. Ako između radnika i poslodavca postoji spor o tome ima li radnik pravo na plaćeni godišnji odmor sukladno članku 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, nije u skladu s pravom Unije, a osobito s načelom djelotvornog pravnog lijeka, ako radnik prvo mora iskoristiti godišnji odmor da bi se moglo utvrditi ima li pravo biti plaćen za taj odmor.

2. Ako radnik godišnji odmor na koji ima pravo uopće ne iskoristi u godini u kojoj ga mora iskoristiti, ili iskoristi samo njegov dio, a bio bi to učinio da mu poslodavac nije odbijao isplatiti plaću za bilo koje razdoblje tog odmora, taj radnik može tvrditi da je bio spriječen u korištenju prava na plaćeni odmor i da se stoga to pravo prenosi sve dok ne dobije mogućnost iskoristiti ga.

⁸⁷ Presuda od 25. studenoga 2010., Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, t. 80.). Također ističem da je definicija „radnika” u smislu članka 7. Direktive 2003/88 izrazito razvijena. Vidjeti, primjerice, presudu od 26. ožujka 2015., Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200.).

⁸⁸ Primjerice, presuda od 22. studenoga 2011., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, t. 29. do 34.). Rješenje od 21. veljače 2013., Maestre García (C-194/12, EU:C:2013:102, t. 28. i navedena sudska praksa).

⁸⁹ Ističem da je Sud, kada je nevaljanima proglašavao mjere država članica koje potiču radnike da stvaran odmor zamjene novčanom naknadom, to također činio u kontekstu u kojem je poslodavac morao pružiti odgovarajuću mogućnost korištenja prava na plaćeni godišnji odmor. Vidjeti, primjerice, presudu od 6. travnja 2006., Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244.).

3. Prestankom radnog odnosa, radnik u skladu s člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88 ima pravo na novčanu naknadu u zamjenu za neiskorišteni plaćeni odmor do datuma na koji mu je poslodavac stavio na raspolaganje odgovarajuću mogućnost korištenja prava na plaćeni godišnji odmor. Tek se od tog trenutka mogu početi primjenjivati vremenska ili druga ograničenja korištenja prava na plaćeni godišnji odmor koja su države članice predvidjele, a i tada samo ako su takva ograničenja u okviru diskrecije koju države članice imaju na temelju članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 i ako su pritom u skladu s pravom Unije. Ako odgovarajuća mogućnost korištenja prava na plaćeni godišnji odmor nikada nije pružena, novčana naknada predviđena člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88 pokriva čitavo trajanje radnog odnosa, do njegova prestanka. U okolnostima iz glavnog postupka, ograničenje razdoblja na koje se pravo na plaćeni godišnji odmor prenosi na 18 mjeseci od završetka godine u kojoj je to pravo stečeno nije u skladu s člankom 7. Direktive 2003/88.