



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (prvo vijeće)

9. studenoga 2023.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Organizacija radnog vremena – Direktiva 2003/88/EZ – Članak 7. – Pravo na plaćeni godišnji odmor – Prijenos plaćenog godišnjeg odmora zbog dugotrajne bolesti – Povelja Europske unije o temeljnim pravima – Članak 31. stavak 2.”

U spojenim predmetima C-271/22 do C-275/22,

povodom pet zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koje je uputio conseil de prud'hommes d'Agen (Radni sud u Agenu, Francuska), odlukama od 14. veljače 2022., koje je Sud zaprimio 21. travnja 2022., u postupcima

XT (C-271/22)

KH (C-272/22)

BX (C-273/22)

FH (C-274/22)

NW (C-275/22)

protiv

Keolis Agen SARL,

uz sudjelovanje:

Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT,

SUD (prvo vijeće),

u sastavu: A. Arabadjiev, predsjednik vijeća, T. von Danwitz (izvjestitelj), P. G. Xuereb, A. Kumin i I. Ziemele, suci,

nezavisna odvjetnica: T. Čapeta,

tajnik: A. Calot Escobar,

* Jezik postupka: francuski

uzimajući u obzir pisani dio postupka,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za osobe XT, KH, BX, FH, NW, E. Delgado, *avocate*,
- za Keolis Agen SARL, J. Daniel, *avocat*,
- za francusku vladu, A. Daniel, B. Herbaut i N. Vincent, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, D. Martin i D. Recchia, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisne odvjetnice na raspravi održanoj 23. ožujka 2023.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjevi za prethodnu odluku odnose 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 Zahtjevi su upućeni u okviru sporova između osoba XT, KH, BX, FH i NW, tužitelja u glavnom postupku, i društva Keolis Agen SARL u vezi s odbijanjem potonjeg da im dopusti korištenje stečenih dana godišnjeg odmora koje oni nisu mogli ostvariti jer su izostali s posla zbog bolesti ili da im isplati novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor nakon prestanka njihova radnog odnosa.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Članak 7. Direktive 2003/88, naslovljen „Godišnji odmor”, određuje:

„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.”

Francusko pravo

- 4 U skladu s člankom L. 3141-3 Codea du travail (Zakonik o radu), radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od dva i pol radna dana po mjesecu stvarnog rada kod istog poslodavca.

5 Članak L. 3141-5 tog zakonika glasi kako slijedi:

„Razdobljima stvarnog rada za određivanje trajanja godišnjeg odmora smatraju se:

1° razdoblja plaćenog godišnjeg odmora;

[...]

5° razdoblja, u neprekinutom trajanju od najviše jedne godine, tijekom kojih je izvršenje ugovora o radu prekinuto zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti;

[...]”

6 Člankom L. 3245-1 navedenog zakonika predviđa se:

„Tužba radi isplate ili naknade plaće zastarijeva nakon tri godine računajući od dana kada je osoba koja ju je podnijela znala ili morala znati za činjenice koje su joj omogućile da je podnese. Zahtjev se može odnositi na iznose koji se duguju za posljednje tri godine računajući od tog dana ili, ako je ugovor o radu raskinut, na iznose koji se duguju za tri godine koje su prethodile raskidu ugovora.”

7 Člankom D. 3141-7 tog zakonika određuje se:

„Na isplatu naknada koje se duguju za plaćeni godišnji odmor primjenjuju se pravila utvrđena u Knjizi II. o isplati plaća.”

Glavni postupci i prethodna pitanja

8 Keolis Agen društvo je privatnog prava, nositelj ovlasti pružanja javne usluge u sektoru javnog putničkog prijevoza.

9 Neki od tužitelja u glavnom postupku s tim su društvom u radnom odnosu na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme, a drugi su bili u takvom odnosu dok nije utvrđeno da su nesposobni za rad te su im ugovori o radu raskinuti.

10 Tijekom trajanja njihovih ugovora o radu tužitelji u glavnom postupku izostali su s posla zbog bolesti dulje od godinu dana. Stoga su od društva Keolis Agen zatražili da ostvare pravo na dane plaćenog godišnjeg odmora koje nisu mogli iskoristiti tijekom razdoblja svojih bolovanja, a oni među njima čiji su ugovori bili raskinuti zatražili su novčanu naknadu za neiskorištene dane godišnjeg odmora. Ti su zahtjevi podneseni manje od petnaest mjeseci nakon završetka referentnog razdoblja od jedne godine na temelju kojeg nastaje pravo na plaćeni godišnji odmor i bili su ograničeni samo na prava stečena tijekom najviše dva uzastopna referentna razdoblja.

11 Društvo Keolis Agen odbilo je navedene zahtjeve na temelju članka L. 3141-5 Zakonika o radu jer su izostanci s posla o kojima je riječ u glavnom postupku trajali dulje od jedne godine i nisu bili prouzročeni profesionalnom bolešću.

12 Smatrajući da je to odbijanje protivno pravu Unije i osobito članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88 te članku 31. stavku 2. Povelje, tužitelji u glavnom postupku podnijeli su tužbu conseilu de prud'hommes d'Agen (Radni sud u Agenu, Francuska), sudu koji je uputio zahtjev u ovim predmetima.

- 13 Sud koji je uputio zahtjev pita se, s jedne strane, mogu li se tužitelji u glavnom postupku pozivati na pravo na plaćeni godišnji odmor iz članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 u odnosu na društvo Keolis Agen, odnosno društvo privatnog prava koje je nositelj ovlasti pružanja javne usluge.
- 14 S druge strane, sud koji je uputio zahtjev ističe da nacionalno pravo ne predviđa izričito razdoblje za prijenos prava na plaćeni godišnji odmor stečenih tijekom izostanka s posla zbog dugotrajne bolesti. Taj sud podsjeća na to da se, u skladu sa sudskom praksom Suda, a osobito onom proizišlom iz presude od 22. studenoga 2011., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), može dopustiti rok za prijenos od petnaest mjeseci ako referentno razdoblje na temelju kojeg nastaje pravo na plaćeni godišnji odmor traje godinu dana. Usto, Conseil d'État (Državno vijeće, Francuska) u svojoj je sudskoj praksi utvrdio takav rok od petnaest mjeseci. Suprotno tomu, Cour de cassation (Kasacijski sud, Francuska) u svojoj je sudskoj praksi priznao mogućnost neograničenog prijenosa prava na plaćeni godišnji odmor akumuliranih zbog izostanka s posla uzrokovanog dugotrajnom bolešću. S obzirom na te razlike u sudskoj praksi, sud koji je uputio zahtjev pita se, s jedne strane, koje je prihvatljivo razumno razdoblje prijenosa i, s druge strane, bi li, u nedostatku nacionalne odredbe kojom se ograničava navedeno razdoblje, neograničeni rok za prijenos eventualno mogao biti u skladu s pravom Unije.
- 15 U tim je okolnostima conseil de prud'hommes d'Agen (Radni sud u Agenu, Francuska) odlučio prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Treba li članak 7. stavak 1. [Direktive 2003/88] tumačiti na način da se izravno primjenjuje u odnosima između privatnog prijevoznika, koji raspolaže samo ovlašću za obavljanje javne usluge, i njegovih radnika, i to osobito uzimajući u obzir liberalizaciju sektora željezničkog prijevoza putnika?
2. Koje je razumno razdoblje prijenosa četiriju tjedana stečenog godišnjeg odmora u smislu članka 7. stavka 1. [Direktive 2003/88] u slučaju razdoblja stjecanja prava na plaćeni godišnji odmor u trajanju od jedne godine?
3. Nije li primjena neograničenog roka za prijenos u slučaju nepostojanja nacionalne, regulatorne ili ugovorne odredbe kojom se ograničava navedeni prijenos protivna članku 7. stavku 1. [Direktive 2003/88]?”

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

- 16 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 7. Direktive 2003/88 tumačiti na način da se radnik može pozivati na pravo na plaćeni godišnji odmor u odnosu na svojeg poslodavca, čak i ako je on društvo privatnog prava koje je nositelj ovlasti pružanja javne usluge.
- 17 Uvodno valja podsjetiti na to da se na članak 7. Direktive 2003/88 načelno ne može pozivati u sporu između pojedinaca (vidjeti u tom smislu presudu od 26. ožujka 2015., Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, t. 48.).

- 18 Međutim, ustaljena je sudska praksa da ta odredba odražava i pojašnjava temeljno pravo na plaćeni godišnji odmor, utvrđeno člankom 31. stavkom 2. Povelje (vidjeti u tom smislu presudu od 22. rujna 2022., *Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, t. 26. i navedenu sudsku praksu).
- 19 Slijedom toga, prvo pitanje valja ispitati ne samo s obzirom na članak 7. Direktive 2003/88 nego i s obzirom na članak 31. stavak 2. Povelje.
- 20 Valja podsjetiti na to da, kao što to proizlazi iz samog teksta članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88, svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. To pravo na plaćeni godišnji odmor treba smatrati osobito važnim načelom socijalnog prava Unije, koje nadležna nacionalna tijela mogu provoditi samo u granicama izričito propisanim samom Direktivom 2003/88 (presuda od 22. rujna 2022., *Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, t. 24. i navedena sudska praksa).
- 21 U tom pogledu valja napomenuti da pravo na plaćeni godišnji odmor kao načelo socijalnog prava Unije ne samo da ima osobitu važnost nego je i izričito zajamčeno u članku 31. stavku 2. Povelje, kojoj članak 6. stavak 1. UEU-a priznaje istu pravnu snagu kao i Ugovorima (presuda od 22. rujna 2022., *Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, t. 25. i navedena sudska praksa).
- 22 U tom kontekstu, dok se člankom 31. stavkom 2. Povelje jamči pravo svakog radnika na plaćeni godišnji odmor, člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88 provodi se to načelo određivanjem trajanja navedenog razdoblja (presuda od 22. rujna 2022., *Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, t. 26. i navedena sudska praksa).
- 23 Pravo na plaćeni godišnji odmor, priznato svakom radniku člankom 31. stavkom 2. Povelje, 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 obuhvaćenom pravom Unije, koja stoga spada u područje primjene Povelje (presuda od 6. studenoga 2018., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, t. 74. i navedena sudska praksa).
- 24 Tako članak 31. stavak 2. Povelje, kad je riječ o situacijama obuhvaćenima njezinim područjem primjene, osobito rezultira time da nacionalni sud pred kojim se vodi spor između radnika i njegova poslodavca koji ima svojstvo pojedinca mora izuzeti iz primjene nacionalni propis kojim se krši načelo prema kojem navedeni radnik ne može izgubiti stečeno pravo na plaćeni godišnji odmor po isteku referentnog razdoblja i/ili razdoblja prijenosa određenog nacionalnim pravom ako taj radnik nije mogao koristiti svoj odmor ili, u vezi s time, pravo na novčanu naknadu kojom se ono zamjenjuje na kraju radnog odnosa, kao pravo povezano s tim pravom na plaćeni godišnji odmor (vidjeti u tom smislu presudu od 6. studenoga 2018., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, t. 75. i 81.).
- 25 U tim okolnostima, nesporno je da u određenim posebnim situacijama u kojima radnik ne može obavljati svoje zadaće država članica ne može uvjetovati pravo na plaćeni godišnji odmor obvezom stvarnog rada (presuda od 25. lipnja 2020., *Varhoven kasacionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca*, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 59.).

- 26 To je osobito slučaj kad je riječ o radnicima koji su odsutni s posla zbog bolovanja tijekom referentnog razdoblja. Naime, kao što to proizlazi iz sudske prakse Suda, ti su radnici u pogledu prava na plaćeni godišnji odmor izjednačeni s onima koji su u tom razdoblju stvarno radili (presuda od 25. lipnja 2020., Varhoven kasacionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 60.).
- 27 Stoga se u ovom slučaju tužitelji u glavnom postupku u odnosu na svojeg poslodavca mogu osnovano pozivati na pravo na plaćeni godišnji odmor, zajamčeno člankom 31. stavkom 2. Povelje i konkretizirano člankom 7. Direktive 2003/88, neovisno o tome je li riječ o društvu privatnog prava koje je nositelj ovlasti pružanja javne usluge, te je na sudu koji je uputio zahtjev da izuzme iz primjene nacionalni propis koji je protivan tim odredbama prava Unije.
- 28 Slijedom toga, na prvo pitanje valja odgovoriti tako da članak 31. stavak 2. Povelje i članak 7. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da se radnik u odnosu na svojeg poslodavca može pozivati na pravo na plaćeni godišnji odmor, koje je zajamčeno prvom od tih odredbi i konkretizirano drugom, pri čemu u tom pogledu nije relevantna okolnost da je on društvo privatnog prava koje je nositelj ovlasti pružanja javne usluge.

Drugo pitanje

- 29 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti traži od Suda da u slučaju referentnog razdoblja od jedne godine odredi trajanje prijenosa primjenjivo na pravo na plaćeni godišnji odmor iz članka 7. Direktive 2003/88.
- 30 U skladu s člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88 države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik imao pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, u skladu s uvjetima za stjecanje prava i za odobravanje takvog odmora utvrđenima nacionalnim propisima i/ili praksom.
- 31 Posljedično, kao što to proizlazi iz samog teksta 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 (vidjeti u tom smislu presudu od 22. rujna 2022., LB (Zastara prava na plaćeni godišnji odmor), C-120/21, EU:C:2022:718, t. 24. i navedenu sudsku praksu).
- 32 Kao što su to istaknuli tužitelji u glavnom postupku, a francuska vlada i Europska komisija u svojim pisanim očitovanjima, Sud u okviru prethodnog postupka nije nadležan za određivanje trajanja prijenosa primjenjivog na pravo na plaćeni godišnji odmor iz članka 7. te direktive s obzirom na to da je određivanje tog trajanja obuhvaćeno uvjetima ostvarivanja i provedbe prava na plaćeni godišnji odmor te je stoga u nadležnosti države članice o kojoj je riječ. Tumačeći članak 7. navedene direktive Sud može samo ispitati može li se trajanjem prijenosa koje je odredila država članica o kojoj je riječ povrijediti to pravo na plaćeni godišnji odmor.
- 33 Dakle, Sud nije nadležan odgovoriti na drugo pitanje.

Treće pitanje

- 34 Svojim trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 7. Direktive 2003/88 tumačiti na način da mu se protivi nacionalno zakonodavstvo i/ili nacionalna praksa koja – u nedostatku nacionalne odredbe kojom se predviđa izričito vremensko ograničenje prijenosa stečenih prava na plaćeni godišnji odmor koja su neiskorištena zbog izostanka s posla zbog dugotrajne bolesti – dopušta prihvaćanje zahtjeva za plaćeni godišnji odmor koje je radnik podnio nakon završetka referentnog razdoblja na temelju kojeg nastaje pravo na taj odmor.

Dopuštenost

- 35 Francuska vlada i Komisija tvrde da je treće pitanje nedopušteno.
- 36 Prema mišljenju francuske vlade, prikaz pravnog okvira koji je pružio sud koji je uputio zahtjev netočan je i temelji se, među ostalim, na pogrešnom tumačenju sudske prakse Coura de cassation (Kasacijski sud, Francuska), iz koje ne proizlazi da nacionalno pravo dopušta neograničen prijenos prava na plaćeni godišnji odmor akumuliranih tijekom dugotrajnog izostanka s posla zbog dugotrajne bolesti. Ta vlada tvrdi da se, u nedostatku izričite odredbe u nacionalnom pravu u tom pogledu, primjenjuje redovni zastarni rok od tri godine predviđen člankom L. 3245-1 Zakonika o radu. Stoga je postavljeno pitanje hipotetsko i nije povezano sa stvarnošću glavnih postupaka.
- 37 Komisija pak podsjeća, među ostalim, na to da je osoba XT, tužitelj u glavnom postupku u predmetu C-271/22, prije svojeg otkaza neprekinuto izostala s posla od 9. siječnja 2017. do 31. listopada 2018., da je do otkaza došlo 3. prosinca 2018. i da je zahtjev za kompenzacijsku naknadu podnijela 3. siječnja 2019., to jest mjesec dana nakon navedenog otkaza i manje od trinaest mjeseci nakon referentnog razdoblja za prava na plaćeni godišnji odmor stečena 2017. Tako u glavnom postupku uopće nije nužno ispitivanje zakonitosti eventualnog neograničenog prijenosa prava na plaćeni godišnji odmor, zbog čega to treće prethodno pitanje treba proglasiti nedopuštenim jer je hipotetsko.
- 38 U tom smislu valja podsjetiti na to da za pitanja o tumačenju prava Unije, koja je uputio nacionalni sud u pravnom i činjeničnom okviru koji utvrđuje pod vlastitom odgovornošću i čiju točnost Sud ne provjerava, vrijedi presumpcija relevantnosti. Sud može odbiti odlučivati o zahtjevu za prethodnu odluku koji je uputio nacionalni sud samo ako je očito da zatraženo tumačenje prava Unije nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom spora u glavnom postupku, ako je problem hipotetski ili ako Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima nužnima kako bi se mogao dati koristan odgovor na upućena pitanja (presuda od 15. prosinca 2022., Veejaam i Espo, C-470/20, EU:C:2022:981, t. 51. i navedena sudska praksa).
- 39 U ovom slučaju valja utvrditi da je sud koji je uputio zahtjev jasno definirao činjenični i pravni okvir trećeg pitanja, navodeći razloge zbog kojih smatra da se nacionalnim pravom ne predviđa vremensko ograničenje prijenosa prava na plaćeni godišnji odmor. Osim toga, jasno je objasnio zašto je odgovor na to pitanje nužan kako bi se moglo odlučiti o eventualnom prijenosu prava o kojima je riječ u glavnom postupku. U tim okolnostima nije očito da je navedeno pitanje hipotetsko ili da nije ni na koji način povezano s činjeničnim stanjem ili predmetom glavnih postupaka, tako da se presumpcija relevantnosti navedena u prethodnoj točki ove presude ne može dovesti u pitanje.

- 40 Međutim, iz navoda suda koji je uputio zahtjev proizlazi da su zahtjevi tužiteljâ u glavnom postupku podneseni društvu Keolis Agen manje od petnaest mjeseci nakon završetka predmetnog referentnog razdoblja i da su bili ograničeni na prava koja se odnose na dva uzastopna referentna razdoblja. Stoga valja smatrati da je treće pitanje postavljeno samo u pogledu tih okolnosti, koje proizlaze iz činjeničnog okvira u sklopu kojeg je upućeno Sudu.
- 41 Iz toga slijedi da je treće pitanje dopušteno u dijelu u kojem se odnosi na zahtjeve za plaćeni godišnji odmor koje je podnio radnik manje od petnaest mjeseci nakon završetka referentnog razdoblja na temelju kojeg se stječe pravo na taj odmor i koji su ograničeni na dva uzastopna referentna razdoblja.

Meritum

- 42 Kao što to proizlazi iz ustaljene sudske prakse Suda, navedene u točki 31. ove presude, 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.
- 43 U tom pogledu Sud je presudio da je određivanje razdoblja za prijenos neiskorištenog godišnjeg odmora na kraju referentnog razdoblja dio uvjeta za ostvarivanje i provedbu prava na plaćeni godišnji odmor te je stoga načelno u nadležnosti država članica (presuda od 22. studenoga 2011., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, t. 25. i navedena sudska praksa).
- 44 Dakle, Sud je pojasnio da se članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88 načelno 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 proteka referentnog razdoblja ili razdoblja prijenosa, pod uvjetom da je radnik koji je izgubio pravo na plaćeni godišnji odmor imao stvarnu mogućnost ostvariti pravo koje mu je dodijeljeno navedenom direktivom (presuda od 22. rujna 2022., LB (Zastara prava na plaćeni godišnji odmor), C-120/21, EU:C:2022:718, t. 25. i navedena sudska praksa).
- 45 Naime, prema ustaljenoj sudskoj praksi, temeljna prava na plaćeni godišnji odmor, zajamčen člankom 31. stavkom 2. Povelje, mogu se ograničiti samo pod strogim uvjetima koji su predviđeni njezinim člankom 52. stavkom 1., to jest pod uvjetom da su ta ograničenja predviđena zakonom, da poštuju bitan sadržaj tih prava i da su, podložno poštovanju načela proporcionalnosti, nužna te zaista odgovaraju ciljevima u općem interesu koje priznaje Unija (vidjeti u tom smislu presudu od 22. rujna 2022., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, t. 33. i LB (Zastara prava na plaćeni godišnji odmor), C-120/21, EU:C:2022:718, t. 36.).
- 46 Tako je u konkretnom kontekstu u kojem su dotični radnici bili spriječeni koristiti se svojim pravom na plaćeni godišnji odmor zbog izostanka s posla zbog bolesti Sud prihvatio takva ograničenja i presudio da – iako bi radnik koji je nesposoban za rad tijekom više uzastopnih referentnih razdoblja načelno imao pravo neograničeno akumulirati sva prava na plaćeni godišnji odmor stečena za vrijeme svojeg izostanka s posla – takvo neograničeno kumuliranje ne bi više odgovaralo samoj svrsi prava na plaćeni godišnji odmor (vidjeti u tom smislu presudu od 22. rujna 2022., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, t. 34. i navedenu sudsku praksu).

- 47 U tom pogledu valja podsjetiti na to da pravo na plaćeni godišnji odmor ima dvostruku svrhu, to jest omogućiti radniku odmor od izvršavanja zadaća koje je dužan obavljati prema svojem ugovoru o radu, s jedne strane, i to da raspolaže razdobljem za opuštanje i razonodu, s druge strane. Pravo na plaćeni godišnji odmor koji je radnik koji je nesposoban za rad stekao tijekom više uzastopnih referentnih razdoblja može ispunjavati oba dijela svoje svrhe samo ako prijenos ne prelazi određeno vremensko ograničenje. Naime, nakon takvog razdoblja godišnji odmor više nema pozitivan učinak na radnika kao razdoblje odmora i postaje samo razdoblje opuštanja i razonode (vidjeti u tom smislu presude od 22. studenoga 2011., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, t. 31. i 33. i od 22. rujna 2022., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, t. 27. i navedenu sudsku praksu).
- 48 Stoga, imajući na umu okolnosti u kojima se nalazi radnik koji je nesposoban za rad tijekom više uzastopnih referentnih razdoblja, Sud je presudio da se, ne samo s obzirom na zaštitu radnika koja se želi pružiti Direktivom 2003/88 nego i na zaštitu poslodavca, koji je suočen s rizikom od prevelikog kumuliranja razdoblja odsutnosti radnika i poteškoćama koje bi to moglo uzrokovati za organizaciju rada, članku 7. te direktive ne protive nacionalne odredbe ili prakse kojima se kumuliranje prava na plaćeni godišnji odmor ograničava razdobljem prijenosa nakon čijeg isteka ta prava prestaju, pod uvjetom da navedeno razdoblje prijenosa radniku jamči, među ostalim, mogućnost raspolaganja, prema potrebi, razdobljima odmora koja se mogu rasporediti, planirati i koja su dulje dostupna te da znatno premašuje trajanje referentnog razdoblja za koje se odobrava (vidjeti u tom smislu presude od 3. svibnja 2012., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, t. 41. i od 22. rujna 2022., Fraport i St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 i C-727/20, EU:C:2022:707, t. 36. i navedenu sudsku praksu).
- 49 Konkretno, kad je riječ o referentnim razdobljima u trajanju od jedne godine, Sud je smatrao da se članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88 ne protive nacionalne odredbe ili prakse kojima se kumuliranje prava na plaćeni godišnji odmor radnika koji je nesposoban za rad tijekom više uzastopnih referentnih razdoblja ograničava razdobljem prijenosa od petnaest mjeseci nakon čijeg isteka prestaje pravo na takav odmor, zbog toga što takve nacionalne odredbe ili praksa ne krše svrhu tog prava (vidjeti u tom smislu presudu od 22. studenoga 2011., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, t. 43. i 44.).
- 50 U ovom slučaju, u točki 40. ove presude istaknuto je da, iako je sud koji je uputio zahtjev naveo da se nacionalnim pravom izričito ne predviđa vremensko ograničenje u pogledu prijenosa stečenih prava na plaćeni godišnji odmor koja nisu iskorištena zbog izostanka s posla zbog dugotrajne bolesti, iz njegovih navoda također proizlazi da su zahtjevi tužiteljâ u glavnom postupku podneseni društvu Keolis Agen manje od petnaest mjeseci nakon završetka predmetnog referentnog razdoblja i da su bili ograničeni na prava koja se odnose na dva uzastopna referentna razdoblja.
- 51 Budući da je na temelju članka 7. Direktive 2003/88 na državama članicama da utvrde uvjete ostvarivanja prava na plaćeni godišnji odmor i da na temelju toga uvedu vremenska ograničenja prijenosa tog prava kada se to pokaže nužnim kako se ne bi povrijedila svrha tog prava, uz poštovanje zahtjeva navedenih u točki 45. ove presude, pri čemu države članice moraju osobito paziti na to da takva ograničenja budu zakonski predviđena, isti članak ne sprječava nacionalno zakonodavstvo i/ili praksu da dopuste prihvaćanje zahtjeva za plaćeni godišnji odmor koji su podneseni manje od petnaest mjeseci nakon završetka predmetnog referentnog razdoblja i koji su ograničeni samo na stečena prava koja nisu iskorištena zbog izostanka s posla zbog dugotrajne bolesti tijekom dvaju uzastopnih referentnih razdoblja.

- 52 Naime, s obzirom na sudsku praksu navedenu u točkama 47. i 48. ove presude, valja istaknuti, s jedne strane, da se takvim prijenosom ne povređuje svrha prava na plaćeni godišnji odmor jer takav odmor zadržava svoje svojstvo razdoblja odmora za dotičnog radnika i, s druge strane, da se ne čini da bi takav prijenos mogao izložiti poslodavca riziku od prevelikog kumuliranja razdoblja odsutnosti radnika.
- 53 Dakle, na treće pitanje valja odgovoriti tako da članak 7. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalno zakonodavstvo i/ili nacionalna praksa koja – u nedostatku nacionalne odredbe kojom se predviđa izričito vremensko ograničenje prijenosa stečenih prava na plaćeni godišnji odmor koja su neiskorištena zbog izostanka s posla zbog dugotrajne bolesti – dopušta prihvaćanje zahtjeva za plaćeni godišnji odmor koje je radnik podnio manje od petnaest mjeseci nakon završetka referentnog razdoblja na temelju kojeg nastaje pravo na taj odmor i koji su ograničeni na dva uzastopna referentna razdoblja.

Troškovi

- 54 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 (prvo vijeće) odlučuje:

- 1. Članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima i članak 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena treba tumačiti na način da se radnik u odnosu na svojeg poslodavca može pozivati na pravo na plaćeni godišnji odmor, koje je zajamčeno prvom od tih odredbi i konkretizirano drugom, pri čemu u tom pogledu nije relevantna okolnost da je on društvo privatnog prava koje je nositelj ovlasti pružanja javne usluge.**
- 2. Članak 7. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalno zakonodavstvo i/ili nacionalna praksa koja – u nedostatku nacionalne odredbe kojom se predviđa izričito vremensko ograničenje prijenosa stečenih prava na plaćeni godišnji odmor koja su neiskorištena zbog izostanka s posla zbog dugotrajne bolesti – dopušta prihvaćanje zahtjeva za plaćeni godišnji odmor koje je radnik podnio manje od petnaest mjeseci nakon završetka referentnog razdoblja na temelju kojeg nastaje pravo na taj odmor i koji su ograničeni na dva uzastopna referentna razdoblja.**

Potpisi