



Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
YVESA BOTA
od 29. svibnja 2018.¹

Predmet C-684/16

**Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV
protiv
Tetsujija Shimizua**

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Organizacija radnog vremena – Pravo na plaćeni godišnji odmor – Direktiva 2003/88/EZ – Članak 7. stavak 2. – Novčana naknada za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa – Gubitak prava na tu naknadu kada radnik ne zatraži korištenje plaćenog godišnjeg odmora – Povelja Europske unije o temeljnim pravima – Članak 31. stavak 2. – Obveza usklađenog tumačenja nacionalnog prava – Mogućnost izravnog pozivanja na članak 31. stavak 2. Povelje u okviru spora između pojedinaca – Obveza da se izuzme iz primjene protivan nacionalni propis”

1. Ovaj zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena², kao i članka 31. stavka 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima³.

2. Taj je zahtjev podnesen u okviru spora između Tetsujija Shimizua i njegova bivšeg poslodavca, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (u daljnjem tekstu: Max-Planck), u pogledu odbijanja potonjeg da T. Shimizuu isplati novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa.

3. Ovaj predmet, kao i predmet Kreuziger u kojem također iznosim mišljenje (C-619/16, EU:C:2018:339), pruža Sudu priliku da pojašni uvjete u kojima radnik čiji radni odnos prestaje može tražiti isplatu takve naknade na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88.

4. U ovom ću mišljenju iznijeti razloge zbog kojih smatram da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da daje pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa kada radnik nije bio u mogućnosti iskoristiti sav plaćeni godišnji odmor na koji je imao pravo tijekom tog odnosa.

5. Također ću objasniti zašto, prema mojem mišljenju, tu istu odredbu treba tumačiti na način da joj se protivi nacionalni propis prema kojem radnik gubi pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa ako taj radnik nije zatražio korištenje tog odmora dok je još bio u aktivnoj službi a da se pritom prethodno ne provjeri je li tom radniku njegov poslodavac stvarno omogućio korištenje prava na plaćeni godišnji odmor.

¹ Izvorni jezik: francuski

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

³ U daljnjem tekstu: Povelja

6. Zatim ću navesti da je nacionalni sud, kada je pred njim pokrenut postupak kojim se osporava pravo radnika na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa, dužan provjeriti je li poslodavac dokazao da je poduzeo odgovarajuće mjere kako bi tom radniku osigurao mogućnost stvarnog ostvarivanja prava na plaćeni godišnji odmor tijekom tog radnog odnosa. Ako poslodavac dokaže da je poduzeo potrebne mjere i da je, unatoč poduzetim mjerama, radnik namjerno i svjesno odbio ostvariti svoje pravo na plaćeni godišnji odmor, iako je za to imao mogućnost tijekom radnog odnosa, taj radnik ne može na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 tražiti isplatu novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa.

7. Naposljetku ću pojasniti da, kada se pokaže da nacionalni propis u okviru spora između dvoje pojedinaca onemogućava radniku da primi novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa, na koju, međutim, ima pravo na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88, nacionalni sud pred kojim je pokrenut postupak dužan je provjeriti može li tumačiti primjenjivo nacionalno pravo u skladu s tom odredbom i, ako mu se čini da ne može, osigurati, u okviru svojih nadležnosti, sudsku zaštitu na koju pojedinci imaju pravo na temelju članka 31. stavka 2. Povelje te zajamčiti puni učinak tog članka, po potrebi izuzimajući od primjene svaku protivnu nacionalnu odredbu.

I. Pravni okvir

A. Pravo Unije

8. U skladu s uvodnom izjavom 4. Direktive 2003/88:

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

9. Člankom 7. te direktive određuje se:

„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.”

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

11. U skladu s člankom 5. stavkom 1. Direktive Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu⁴:

„Dužnost poslodavca je osigurati sigurnost i zdravlje radnika u svakom aspektu povezanom s radom.”

⁴ SL 1989., L 183, str. 1. (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 50.)

B. Njemačko pravo

12. Člankom 7. Bundesurlaubsgesetza (Savezni zakon o odmorima)⁵ od 8. siječnja 1963., u verziji od 7. svibnja 2002.⁶, naslovljenim „Određivanje i prijenos odmora te nadoknada za neiskorišteni odmor”, predviđa se:

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

2. Mora se odobriti jednokratno korištenje odmora, osim ako je zbog važnih razloga koji se odnose na poduzetnika ili osobu radnika potrebna podjela odmora na dijelove. Ako se zbog takvih razloga ne može odobriti jednokratno korištenje odmora i ako radnik ima pravo na odmor od više od 12 radnih dana, jedan dio odmora tada mora obuhvaćati najmanje 12 uzastopnih radnih dana.

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

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

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

„[...] Godišnji odmor mora se odobriti tijekom tekuće kalendarske godine te se može iskoristiti u dijelovima. [...]”

II. Činjenice u glavnom postupku i prethodna pitanja

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

15. Max-Planck pozvao je T. Shimizua dopisom od 23. listopada 2013. da iskoristi svoj odmor prije prestanka radnog odnosa a da mu pritom ipak nije po službenoj dužnosti propisao dane odmora koje je odredio jednostrano. T. Shimizu iskoristio je dva dana odmora, 15. studenoga i 2. prosinca 2013.

16. Nakon što je dopisom od 23. prosinca 2013. neuspješno zatražio od Max-Plancka plaćanje naknade u iznosu od 11 979,26 eura koja odgovara 51 danu neiskorištenog godišnjeg odmora za godine 2012. i 2013., T. Shimizu podnio je tužbu kako bi se Max-Plancku naložilo plaćanje te naknade.

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

⁵ BGBl. 1963., str. 2.

⁶ BGBl. 2002. I, str. 1529. (u daljnjem tekstu: BUrlG)

18. Taj sud navodi da su prava T. Shimizua na plaćeni godišnji odmor za godine 2012. i 2013. prestala na temelju prve rečenice stavka 3. članka 7. BUrlG-a. Naime, on nije iskoristio navedeni odmor tijekom godina za koje mu je bio odobren, pri čemu to neuzimanje odmora u ovom slučaju nije opravdano važnim razlozima koji se odnose na poduzetnika ili osobu radnika u smislu članka 7. stavka 3. druge rečenice BUrlG-a, kao ni time da ga je poslodavac na bilo koji način spriječio da ga iskoristi. Prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, članak 7. BUrlG-a ne može se tumačiti ni na način da je poslodavac obavezan jednostrano odrediti datum godišnjeg odmora i obvezati radnika da ga iskoristi. Stoga se zbog prestanka prava T. Shimizua na plaćeni godišnji odmor ta ista prava više ne mogu pretvoriti u pravo na novčanu naknadu na temelju članka 7. stavka 4. BUrlG-a.

19. Sud koji je uputio zahtjev, osim toga, smatra da na temelju sudske prakse Suda nije moguće jasno utvrditi je li nacionalni propis koji ima učinke opisane u prethodnoj točki ovog mišljenja u skladu s člankom 7. Direktive 2003/88 i člankom 31. stavkom 2. Povelje s obzirom na to da je pravna teorija u tom pogledu i dalje podijeljena.

20. Osim toga, taj sud navodi da je Max-Planck neprofitna privatna organizacija koja se, istina, uvelike financira iz javnih sredstava, ali koja ipak ne raspolaže iznimnim ovlastima koje nadilaze pravila mjerodavna među pojedincima, tako da je na temelju sudske prakse Suda treba smatrati pojedincem⁷. Međutim, Sud u tom pogledu još nije pojasnio imaju li članak 7. Direktive 2003/88 ili članak 31. stavak 2. Povelje horizontalan izravni učinak.

21. U tim je okolnostima Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

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

2. U slučaju potvrdnog odgovora na prvo pitanje:

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

III. Moja analiza

22. Svojim prvim prethodnim pitanjem, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis prema kojem radnik gubi pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa ako taj radnik nije zatražio korištenje tog odmora dok je još bio u aktivnoj službi.

23. Drugo prethodno pitanje odnosi se pak na problem pozivanja na pravo Unije u okviru spora između pojedinaca kako bi se takav propis izuzeo iz primjene, pod pretpostavkom da ga treba smatrati protivnim tom pravu.

⁷ Sud koji je uputio zahtjev u tom se pogledu poziva na presudu od 12. srpnja 1990., Foster i dr. (C-188/89, EU:C:1990:313).

24. Kako bi se odgovorilo na pitanja suda koji je uputio zahtjev, najprije valja podsjetiti da svaki radnik, kao što to proizlazi iz samog teksta članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88, a riječ je o odredbi od čije primjene nije moguće odstupiti na temelju te direktive, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. Kao što je Sud više puta presudio, „[t]o 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”⁸.

25. Osim toga, iz teksta Direktive 2003/88 i sudske prakse Suda proizlazi da se „države članice, iako su ovlaštene definirati uvjete korištenja i primjene prava na plaćeni godišnji odmor, moraju suzdržati od određivanja bilo kakvih uvjeta za samo postojanje tog prava, koje proizlazi izravno iz navedene direktive”⁹.

26. Sud je već u nekoliko navrata bio pozvan odlučiti o pitanjima u pogledu prava na plaćeni godišnji odmor radnika koji prije prestanka svojeg radnog odnosa nije bio u mogućnosti ostvariti svoje pravo na navedeni odmor zbog razloga neovisnih o njegovoj volji, primjerice zbog bolesti¹⁰ ili pak odbijanja poslodavca da mu plati taj odmor¹¹.

27. U tom je kontekstu Sud postavio pravilo prema kojemu „Direktiva 2003/88 državama članicama ne omogućuje ni da isključe postojanje prava na plaćeni godišnji odmor ni da predvide da pravo na plaćeni godišnji odmor radnika koji je bio spriječen u korištenju tim pravom prestaje nakon proteka referentnog razdoblja i/ili razdoblja prijenosa utvrđenog nacionalnim pravom”¹².

28. Štoviše, iz sudske prakse Suda proizlazi da „radnik koji zbog razloga neovisnih o svojoj volji nije mogao svoje pravo na plaćeni godišnji odmor iskoristiti prije prestanka radnog odnosa ima pravo na novčanu naknadu na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88. Iznos navedene naknade treba izračunati tako da taj radnik bude stavljen u položaj usporediv s položajem u kojem bi bio da se tim pravom koristio tijekom svojeg radnog odnosa”¹³.

29. Prema mišljenju Suda, pravilo utvrđeno člankom 7. Direktive 2003/88 i člankom 31. stavkom 2. Povelje jest stoga pravilo prema kojem „stečeno pravo na plaćeni godišnji odmor ne može prestati nakon proteka referentnog razdoblja i/ili razdoblja prijenosa utvrđenog nacionalnim pravom, *ako radnik nije bio u mogućnosti iskoristiti svoj odmor*”¹⁴.

30. Ideja na kojoj se temelji to pravilo jest da, iako države članice mogu predvidjeti načine korištenja prava na plaćeni godišnji odmor, uključujući i gubitak tog prava na kraju referentnog razdoblja ili razdoblja prijenosa, one to ipak mogu učiniti samo pod uvjetom da je radnik koji je izgubio pravo na plaćeni godišnji odmor uistinu imao mogućnost ostvariti pravo koje mu je dodijeljeno navedenom direktivom¹⁵.

31. Čini se da iz predmetnog nacionalnog propisa, kako ga tumače određeni nacionalni sudovi, proizlazi da treba smatrati da pravo na plaćeni godišnji odmor prestaje na kraju referentnog razdoblja ako radnik nije zatražio da ga iskoristi tijekom tog razdoblja. Taj prestanak prava na plaćeni godišnji odmor čije uživanje radnik nije zatražio dovodi do gubitka prava na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa.

⁸ Vidjeti osobito presudu od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 32. i navedena sudska praksa).

⁹ Vidjeti osobito presudu od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 34. i navedena sudska praksa).

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

¹¹ Vidjeti presudu od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914).

¹² Vidjeti osobito presudu od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 51. i navedena sudska praksa).

¹³ Vidjeti osobito presudu od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 52. i navedena sudska praksa).

¹⁴ Vidjeti presudu od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 56.), moje isticanje.

¹⁵ Vidjeti osobito u tom smislu presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 43.), od 22. studenoga 2011., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, t. 26.), i presudu u preispitivanju od 19. rujna 2013., Komisija/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, t. 30.).

32. Čini mi se da se takav i tako tumačen nacionalni propis protivi članku 7. Direktive 2003/88 jer se u njemu iz toga što radnik nije podnio zahtjev da iskoristi svoj odmor tijekom referentnog razdoblja automatski zaključuje da se gubi pravo na taj odmor na kraju tog razdoblja, a da se pritom prethodno ne provjeri je li taj radnik stvarno mogao ostvariti svoje pravo na plaćeni godišnji odmor, u skladu s onim što se zahtijeva sudskom praksom Suda.

33. Međutim, s obzirom na svrhu koja se Direktivom 2003/88 dodjeljuje pravu na plaćeni godišnji odmor, odnosno svrhu da se osigura da radnik iskoristi stvarni odmor s ciljem učinkovite zaštite svoje sigurnosti i zdravlja, na poslodavcu je da poduzme odgovarajuće mjere kako bi radniku osigurao mogućnost stvarnog ostvarivanja prava na plaćeni godišnji odmor i, u slučaju osporavanja, da dokaže da je poduzeo takve mjere.

34. U tom pogledu podsjećam da se Direktivom 2003/88 „propisuje [...] pravilo prema kojem radnik uobičajeno mora moći iskoristiti stvarni odmor s ciljem učinkovite zaštite svoje sigurnosti i zdravlja”¹⁶. Svrha prava na plaćeni godišnji odmor jest da se „radniku omogući odmor i raspolaganje vremenom za opuštanje i razonodu”¹⁷.

35. Poslodavac ima posebnu odgovornost kako bi njegovi radnici stvarno ostvarili svoje pravo na plaćeni godišnji odmor.

36. Kao što je Sud već presudio, „radnika treba smatrati slabijom stranom radnog odnosa te je stoga potrebno onemogućiti poslodavca da ograničava njegova prava”¹⁸. Naime, prema mišljenju Suda, „s obzirom na taj nepovoljniji položaj, takav radnik može biti odvrćen od izričitog pozivanja na svoja prava u odnosu na svojeg poslodavca jer bi zbog traženja tih prava mogao biti izložen mjerama poslodavca koje bi mogle utjecati na radni odnos na štetu tog radnika”¹⁹. Stoga je „svaka poslodavčeva praksa ili propust koji potencijalno ima odvrćajući učinak na radnikovo korištenje godišnjeg odmora također u suprotnosti s ciljem prava na plaćeni godišnji odmor”²⁰.

37. S obzirom na tu neravnotežu svojstvenu radnom odnosu, poslodavac je dužan donijeti odgovarajuće mjere kako bi radnicima omogućio ostvarivanje njihova prava na plaćeni godišnji odmor. Čini nam se da je Sud uostalom naglasio postojanje obveze koju poslodavac ima u pogledu toga da radnici stvarno iskoriste svoj odmor time što je naveo da „poslodavac koji radniku ne omogući korištenje njegovim pravom na plaćeni godišnji odmor za to treba snositi posljedice”²¹.

38. Postojanje takve obveze potkrijepljeno je Direktivom 89/391 koja se i dalje primjenjuje, kao što je navedeno u uvodnoj izjavi 3. i članku 1. stavku 4. Direktive 2003/88²². Naime, člankom 5. stavkom 1. Direktive 89/391 određuje se da je „[d]užnost poslodavca [...] osigurati sigurnost i zdravlje radnika u svakom aspektu povezanom s radom”. Osim toga, člankom 6. stavkom 1. te direktive predviđa se da „[u] kontekstu svojih odgovornosti, poslodavac poduzima potrebne mjere za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika”.

16 Presuda od 26. lipnja 2001., BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, t. 44.). Drugim riječima, kao što je nezavisni odvjetnik P. Mengozzi naveo u točki 17. svojeg mišljenja u predmetu Ministerul Justiției i dr. (C-12/17, EU:C:2018:195), „razdoblje stvarnog rada mora dati pravo na razdoblje odmora koje je isto tako stvarno”.

17 Vidjeti osobito presudu od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 37. i navedena sudska praksa).

18 Vidjeti osobito presudu od 25. studenoga 2010., Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, t. 80. i navedena sudska praksa).

19 *Ibid.*, točka 81.

20 Presuda od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 39. i navedena sudska praksa).

21 Presuda od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 63.).

22 O povezanosti Direktive 2003/88 i poboljšanja zaštite sigurnosti i zdravlja radnika vidjeti osobito presudu u preispitivanju od 19. rujna 2013., Komisija/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, t. 44. i navedena sudska praksa). U skladu s ciljem koji se želi postići Direktivom 89/391, Direktiva 2003/88 postavlja, kako je navedeno u njezinu članku 1. stavku 1., „minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena”.

39. Stoga za potrebe tumačenja članka 7. Direktive 2003/88 valja uzeti u obzir obvezu koja se poslodavcima nalaže Direktivom 89/391.

40. Ističem, osim toga, da je Savezna Republika Njemačka na raspravi priznala da je poslodavac na temelju načela brižnog postupanja dužan općenito brinuti za dobrobit svojih radnika i da se u okviru te zadaće brižnog postupanja također nalazi potreba da se radniku omogući da ostvari svoja prava.

41. Ta se obveza, u području organizacije radnog vremena, mora očitovati u tome da poslodavac donese odgovarajuće konkretne organizacijske mjere kojima se radnicima omogućuje da ostvare svoje pravo na plaćeni godišnji odmor, kao i u davanju preciznih i pravovremenih informacija o tome da bi se taj odmor, ako ga ti radnici stvarno ne iskoriste, mogao izgubiti na kraju referentnog razdoblja ili odobrenog razdoblja prijenosa. Poslodavac također mora obavijestiti radnike o tome da, ako ne iskoriste svoj odmor tijekom radnog odnosa, iako su za to stvarno imali mogućnost, neće moći tražiti pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa. Obvezom koju ima poslodavac ipak se „poslodavca ne obvezuje da svojim radnicima naloži da stvarno iskoriste razdoblja odmora na koja imaju pravo”²³. Pod tim se uvjetom, prema mojem mišljenju, obveza koju se stavlja na teret poslodavcu mora očitovati u sustavu dokazivanja na temelju kojeg je, u slučaju osporavanja, na poslodavcu da dokaže da je poduzeo odgovarajuće mjere kako bi radniku osigurao mogućnost da stvarno ostvari to pravo.

42. S obzirom na obvezu poslodavca da svojim radnicima stvarno pruži mogućnost da ostvare svoje pravo na plaćeni godišnji odmor, nacionalni propis ili nacionalna praksa kojima se odgovornost da ostvare to pravo pripisuje samim radnicima, a da se pritom prethodno ne provjeri je li taj poslodavac poštovao svoju obvezu, protive se članku 7. Direktive 2003/88. Naime, ako bi se priznalo da se nacionalnim propisom ili nacionalnom praksom može predvidjeti gubitak prava radnika na plaćeni godišnji odmor, a da radnik nije uistinu imao mogućnost ostvariti to pravo, time bi se ugrozila bit socijalnog prava koje je na temelju članka 7. Direktive 2003/88 izravno dodijeljeno svakom radniku²⁴. Iz prethodno navedenog proizlazi da okolnost da radnik nije zatražio da ostvari svoje pravo na plaćeni godišnji odmor tijekom referentnog razdoblja ne može *ipso facto* dovesti do gubitka tog prava na kraju tog razdoblja i, prema tome, gubitka prava na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa. Čini se da se sudskom praksom Suda uostalom niječe svaka relevantnost pitanja je li radnik podnosio zahtjeve za plaćeni godišnji odmor²⁵.

43. Stoga je sud koji je uputio zahtjev dužan istražiti, s obzirom na svrhu koja se pravu na plaćeni godišnji odmor dodjeljuje Direktivom 2003/88, je li poslodavac dokazao da je poduzeo odgovarajuće mjere kako bi radniku osigurao mogućnost stvarnog ostvarivanja prava na plaćeni godišnji odmor, pri čemu je u tu svrhu poduzeo potrebne mjere. Ako poslodavac dokaže da je poduzeo potrebne mjere i da se, unatoč poduzetim mjerama, radnik namjerno odrekao ostvarivanja svojeg prava na plaćeni godišnji odmor, iako je za to imao mogućnost tijekom radnog odnosa, taj radnik ne može na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 tražiti isplatu novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa. Naime, radniku je u tom slučaju bilo omogućeno da ostvari svoje pravo. On ga je svjesno odbio ostvariti, pri čemu je znao koje pravne učinke bi to moglo proizvesti prilikom prestanka radnog odnosa.

44. Točno je da bi se na temelju određenih razmatranja Suda moglo smatrati da Sud tumači članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 na način da se njime izravno i automatski radnicima dodjeljuje novčana naknada za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa. Što se tiče uvjeta za postojanje takve naknade, Sud je istaknuo da, „u slučaju prestanka radnog odnosa kada, stoga, stvarno korištenje plaćenog godišnjeg odmora više nije moguće, članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 propisuje da radnik ima pravo na naknadu kako bi se izbjeglo da, zbog te nemogućnosti, bude

23 Vidjeti presudu od 7. rujna 2006., Komisija/Ujedinjena Kraljevina (C-484/04, EU:C:2006:526, t. 43.).

24 Vidjeti osobitu presudu u preispitivanju od 19. rujna 2013., Komisija/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, t. 32. i navedena sudska praksa).

25 Vidjeti u tom pogledu presudu od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 62. i navedena sudska praksa).

isključen od svakog uživanja prava na plaćeni godišnji odmor, čak i u novčanom obliku”²⁶. Sud je također presudio da, „[k]ako bi jamčio poštovanje temeljnih prava radnika zaštićenih pravom Unije, [...] ne smije restriktivno tumačiti članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 na štetu prava koja za radnike proizlaze iz tog članka”²⁷. Nadalje, Sud je presudio 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”²⁸.

45. S obzirom na to, valja istaknuti da su ta razmatranja usko povezana s činjeničnim kontekstom u kojem su nastala, odnosno sa situacijom u kojoj je radniku onemogućeno da ostvari svoje pravo na plaćeni godišnji odmor zbog bolesti ili smrti.

46. Osim toga i u svakom slučaju, članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 ne može se tumačiti na način da radnik koji je dobrovoljno i svjesno odbio iskoristiti svoj plaćeni godišnji odmor može tražiti pravo na isplatu novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa ako njegov poslodavac dokaže da je tom radniku stvarno omogućio da iskoristi svoj odmor tijekom radnog odnosa.

47. Naime, tumačenje članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 koje bi išlo u korist tome da se radniku automatski isplaćuje novčana naknada za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa, a da se pritom ne ispita ponašanje poslodavca i tog radnika, bilo bi protivno tekstu te odredbe i svrsi prava na plaćeni godišnji odmor koju je Sud istaknuo u svojoj ustaljenoj sudskoj praksi. Međutim, članak 7. Direktive 2003/88 valja tumačiti s obzirom na njegov tekst kao i cilj koji se njime želi postići²⁹.

48. Kao prvo, što se tiče teksta članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88, iz njega proizlazi da je isplata novčane naknade čiji je cilj zamijeniti najkraći plaćeni godišnji odmor moguća samo u slučaju prestanka radnog odnosa. Stvarno korištenje odmora stoga je pravilo, a novčana naknada iznimka. Štoviše, čak i u slučaju prestanka radnog odnosa, u tekstu te odredbe nije izražena ideja automatskog primanja te naknade u slučaju prestanka radnog odnosa, nego samo ideja te mogućnosti.

49. Kao drugo, što se tiče svrhe prava na plaćeni godišnji odmor, ona se, podsjećam, sastoji u tome da se „radniku omogućiti odmor i raspolaganje vremenom za opuštanje i razonodu”³⁰. Osim toga, valja ponovno navesti pravilo prema kojem radnik uobičajeno mora moći iskoristiti stvarni odmor.

50. Kad bi se članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 tumačio na način da se njime radniku izravno i automatski dodjeljuje novčana naknada za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa, time bi se ugrozili ta svrha i zahtjev za stvarni odmor radnika, koji podrazumijevaju da se uživanje prava na plaćeni godišnji odmor u načelu mora ostvarivati u naravi.

51. Naime, takvo bi tumačenje radnike koji znaju, na primjer zato što su zaposleni u okviru osposobljavanja ili na temelju ugovora na određeno vrijeme, da bi njihov radni odnos uskoro mogao završiti, moglo potaknuti da ne iskoriste odmor kako bi svoju naknadu povećali primitkom novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor na kraju tog radnog odnosa. Međutim, Sud je već presudio da se treba suzdržati od tumačenja članka 7. Direktive 2003/88 kojim bi se „stvori[o] [...] poticaj, nesukladan s ciljevima [te] direktive, da zaposlenici ne koriste odmor ili da ih se na to

26 Vidjeti osobito presudu od 12. lipnja 2014., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 17. i navedena sudska praksa).

27 Vidjeti osobito presudu od 12. lipnja 2014., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 22. i navedena sudska praksa).

28 Vidjeti osobito presudu od 12. lipnja 2014., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 23.).

29 Vidjeti osobito presudu od 22. svibnja 2014., Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, t. 15.).

30 Vidjeti osobito presudu od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 37. i navedena sudska praksa).

potiče”³¹. Stoga valja, kako bi se poštovala svrha prava na plaćeni godišnji odmor, paziti na to da se članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 ne može upotrijebiti kao sredstvo kojim se omogućuje kapitalizacija dana plaćenog godišnjeg odmora radi isplate naknade za njih prilikom prestanka radnog odnosa³².

52. Dodajem da zaštita sigurnosti i zdravlja radnika nije samo u pojedinačnom interesu tog radnika, nego i u interesu njegova poslodavca kao i u općem interesu³³.

53. Stoga, s obzirom na te elemente, valja relativizirati odlomak presude od 12. lipnja 2014., Bollacke³⁴, u kojoj je Sud naveo 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”³⁵. Kako bi bio u skladu s dvostrukom svrhom prava na plaćeni godišnji odmor, odnosno sa svrhom da se radniku omogućí, s jedne strane, odmor i, s druge strane, raspolaganje vremenom za opuštanje i razonodu, kao i s pravilom prema kojem radnik uobičajeno mora moći iskoristiti stvarni odmor, drugi uvjet postavljen u članku 7. stavku 2. Direktive 2003/88, odnosno uvjet prema kojem „radnik *nije iskoristio* sav godišnji odmor na koji je imao pravo na dan kada je [njegov radni odnos] prestao”³⁶, nužno treba shvatiti kao da znači da radnik „*nije mogao* iskoristiti [sav] svoj [...] plaćeni godišnji odmor prije prestanka svojeg radnog odnosa”³⁷. Radnik čiji je radni odnos prestao ima pravo na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor samo ako su ispunjeni prvi uvjet, odnosno prestanak radnog odnosa, i tako shvaćen drugi uvjet.

54. Stoga se tako tumačenim člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88 omogućuje osiguranje pravedne ravnoteže između potrebne novčane naknade za pravo na plaćeni godišnji odmor koje se nije moglo stvarno ostvariti tijekom radnog odnosa i poštovanja svrhe tog prava kojim se u načelu zahtijeva stvarno korištenje odmora.

55. Ukratko, predlažem Sudu da odbije tezu prema kojoj isplata novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa ovisi o dvostrukom uvjetu, s jedne strane, da je radnik osobno zatražio korištenje spornog odmora od svojeg poslodavca i, s druge strane, da taj radnik dokaže da je bio u nemogućnosti ostvariti svoje pravo na plaćeni godišnji odmor zbog razloga koji mu se ne mogu pripisati.

56. Predlažem Sudu da slijedi drukčiju logiku koja se temelji na pravilu prema kojem treba dati prednost stvarnom korištenju odmora i na ulozi koju u tom pogledu mora imati poslodavac. U tom je smislu isključeno da se odgovornost za stvarno korištenje odmora pripiše samim radnicima, pod prijetnjom da izgube pravo na taj odmor. Naime, takvim se rješenjem zanemaruje stvarnost radnih odnosa koja se očituje u neravnoteži između poslodavca i radnika jer se radnika na različite načine može potaknuti na to da radi više, osobito ako se nada produljenju ugovora. Kako bi se umanjili taj rizik i sklonost radnika da svoje dane odmora pretvore u dodatak na plaću, poslodavcu valja naložiti

31 Vidjeti presudu od 6. travnja 2006., Federatie Nederlandse Vakbeweging (C-124/05, EU:C:2006:244, t. 32.). Vidjeti također, što se tiče rasuđivanja koje se temelji na pravilu prema kojem radnik može normalno iskoristiti stvarni odmor, presudu od 16. ožujka 2006., Robinson-Steele i dr. (C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177).

32 Vidjeti u tom smislu mišljenje nezavisnog odvjetnika E. Tancheva u predmetu King (C-214/16, EU:C:2017:439, t. 97.).

33 Vidjeti u tom pogledu također mišljenje nezavisne odvjetnice C. Stix-Hackl u spojenim predmetima Robinson-Steele i dr. (C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:650, t. 79.).

34 C-118/13, EU:C:2014:1755

35 Vidjeti presudu od 12. lipnja 2014., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 23.).

36 Vidjeti osobito presudu od 20. srpnja 2016., Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, t. 27. i navedena sudska praksa), moje isticanje.

37 Vidjeti u tom pogledu presudu od 20. srpnja 2016., Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, t. 28.), moje isticanje.

obvezu da poduzme odgovarajuće mjere kako bi radniku omogućio da stvarno ostvari svoje pravo na plaćeni godišnji odmor. Ako poslodavac dokaže da je tom radniku omogućio ostvarivanje tog prava, navedeni radnik ne može na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 zahtijevati isplatu novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa.

57. Stoga predlažem Sudu da sudu koji je uputio zahtjev odgovori da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da daje pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa kada radnik nije bio u mogućnosti iskoristiti sav plaćeni godišnji odmor na koji je imao pravo tijekom tog odnosa.

58. Tu istu odredbu, prema mojem mišljenju, treba tumačiti na način da joj se protivi nacionalni propis prema kojem radnik gubi pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa ako taj radnik nije zatražio korištenje tog odmora dok je još bio u aktivnoj službi a da se pritom prethodno ne provjeri je li tom radniku njegov poslodavac stvarno omogućio korištenje njegova prava na plaćeni godišnji odmor.

59. Nacionalni je sud, kada je pred njim pokrenut postupak kojim se osporava pravo radnika na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa, dužan provjeriti je li poslodavac dokazao da je poduzeo odgovarajuće mjere kako bi tom radniku osigurao mogućnost stvarnog ostvarivanja prava na plaćeni godišnji odmor tijekom tog radnog odnosa. Ako poslodavac dokaže da je poduzeo potrebne mjere i da se, unatoč poduzetim mjerama, radnik namjerno i svjesno odrekao od ostvarivanja svojeg prava na plaćeni godišnji odmor, iako je za to imao mogućnost tijekom radnog odnosa, taj radnik ne može na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 tražiti isplatu novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa.

60. U ovom slučaju, iako je konačna ocjena tog pitanja na sudu koji je uputio zahtjev, sumnjam da se može smatrati da je Max-Planck poduzeo potrebne mjere kako bi T. Shimizuu omogućio da iskoristi plaćeni godišnji odmor na koji je imao pravo. Naime, jedina mjera koja se navodi u spisu sastoji se od toga da je Max-Planck 23. listopada 2013. pozvao T. Shimizua da iskoristi svoj odmor, pri čemu je potonji istodobno saznao da mu ugovor o radu neće biti produljen. S obzirom na kratko vrijeme između datuma donošenja te mjere i datuma prestanka ugovora na određeno vrijeme T. Shimizua, odnosno 31. prosinca 2013., navedena je mjera nepravodobna te je se zbog toga, prema mojem mišljenju, ne može smatrati odgovarajućom mjerom kojom se tom radniku omogućuje stvarno ostvarivanje prava na plaćeni godišnji odmor.

61. K tome, smatram da radnik tijekom razdoblja koje prethodi prestanku ugovora na određeno vrijeme ne može stvarno uživati svoje pravo na plaćeni godišnji odmor. Naime, s obzirom na to da je stvarnost tržišta rada takva kakva jest, taj bi radnik tijekom tog razdoblja zasigurno bio više usredotočen na traženje novog posla nego na odmor i raspolaganje vremenom za opuštanje i razonodu. Usto, tijekom razdoblja koje prethodi prestanku ugovora na određeno vrijeme radniku može legitimno biti stalo do toga da uredno završi projekte na kojima je radio tijekom radnog odnosa, što bi ga moglo potaknuti da ne iskoristi svoj odmor³⁸.

62. Sada dolazim do drugog prethodnog pitanja suda koji je uputio zahtjev, u kojem je istaknut problem pozivanja na pravo Unije u okviru spora između pojedinaca. Sud koji je uputio zahtjev u tom pogledu ističe da je Max-Planck neprofitna privatna organizacija koja se, istina, uvelike financira iz javnih sredstava, ali koja ipak ne raspolaže iznimnim ovlastima koje nadilaze pravila mjerodavna među pojedincima. Stoga se, prema njegovu mišljenju, spor koji se pred njim vodi treba smatrati sporom između pojedinaca. Ta se pretpostavka ne dovodi u pitanje u okviru ovog prethodnog postupka.

³⁸ Kao što je naveo na raspravi, nakon poziva Max-Plancka da iskoristi svoj odmor, T. Shimizu je, saznajući istodobno da mu ugovor neće biti produljen, želio završiti svoje projekte te je zbog toga odlučio da neće iskoristiti sav plaćeni godišnji odmor na koji je imao pravo.

63. S obzirom na ustaljenu sudsku praksu Suda u pogledu nepostojanja horizontalnog izravnog učinka direktiva, taj sud tim pitanjem u biti želi znati može li se na članak 31. stavak 2. Povelje pozvati u okviru spora između pojedinaca kako bi se izuzeo iz primjene nacionalni propis za koji je utvrđeno da je protivan članku 7. stavku 2. Direktive 2003/88.

64. Tu sam problematiku, kao i doseg obveze usklađenog tumačenja koju imaju nacionalni sudovi, detaljno ispitao u okviru mišljenja u spojenim predmetima Bauer i Broßonn (C 569/16 i C 570/16, EU:C:2018:337), na koje upućujem. Uzimajući u obzir razmatranja koja sam iznio u tom mišljenju, smatram da se na članak 31. stavak 2. Povelje, s obzirom na to da se njime radniku jamči pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa ako taj radnik nije mogao stvarno ostvariti svoje pravo na plaćeni godišnji odmor tijekom tog odnosa, navedeni radnik može izravno pozvati u okviru spora sa svojim poslodavcem kako bi se izuzeo od primjene nacionalni propis koji onemogućava da mu se takva naknada isplati.

65. Stoga predlažem Sudu da sudu koji je uputio zahtjev odgovori da je, kada se pokaže da nacionalni propis u okviru spora između dvaju pojedinaca onemogućava radnika da primi novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa, na koju, međutim, ima pravo na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88, nacionalni sud pred kojim je pokrenut postupak dužan provjeriti može li tumačiti primjenjivo nacionalno pravo u skladu s tom odredbom i, ako mu se čini da ne može, osigurati, u okviru svojih nadležnosti, sudsku zaštitu na koju pojedinci imaju pravo na temelju članka 31. stavka 2. Povelje te zajamčiti puni učinak tog članka, po potrebi izuzimanjem od primjene svake protivne nacionalne odredbe.

IV. Zaključak

66. S obzirom na prethodna razmatranja, predlažem Sudu da na prethodna pitanja koja je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka) odgovori na sljedeći način:

1. Članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena treba tumačiti na način da daje pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa kada radnik nije bio u mogućnosti iskoristiti sav plaćeni godišnji odmor na koji je imao pravo tijekom tog odnosa.
2. Članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis prema kojem radnik gubi pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa ako taj radnik nije zatražio korištenje tog odmora dok je još bio u aktivnoj službi a da se pritom prethodno ne provjeri je li tom radniku njegov poslodavac stvarno omogućio korištenje prava na plaćeni godišnji odmor.
3. Nacionalni je sud, kada je pred njim pokrenut postupak kojim se osporava pravo radnika na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa, dužan provjeriti je li poslodavac dokazao da je poduzeo odgovarajuće mjere kako bi tom radniku osigurao mogućnost stvarnog ostvarivanja prava na plaćeni godišnji odmor tijekom tog radnog odnosa. Ako poslodavac dokaže da je poduzeo potrebne mjere i da se, unatoč poduzetim mjerama, radnik namjerno i svjesno odrekao od ostvarivanja svojeg prava na plaćeni godišnji odmor, iako je za to imao mogućnost tijekom radnog odnosa, taj radnik ne može na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 tražiti isplatu novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa.
4. Kada se pokaže da nacionalni propis u okviru spora između dvaju pojedinaca onemogućava radnika da primi novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa, na koju, međutim, ima pravo na temelju članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88, nacionalni

sud pred kojim je pokrenut postupak dužan je provjeriti može li tumačiti primjenjivo nacionalno pravo u skladu s tom odredbom i, ako mu se čini da ne može, osigurati, u okviru svojih nadležnosti, sudsku zaštitu na koju pojedinci imaju pravo na temelju članka 31. stavka 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima te zajamčiti puni učinak tog članka, po potrebi izuzimanjem od primjene svake protivne nacionalne odredbe.