



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (sedmo vijeće)

25. studenoga 2021.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2003/88/EZ – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Članak 7. stavak 1. – Pravo na novčanu naknadu za plaćeni godišnji odmor koji nije iskorišten prije prestanka radnog odnosa – Preuranjeni prestanak radnog odnosa zbog zaposlenika”

U predmetu C-233/20,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Oberster Gerichtshof (Vrhovni sud, Austrija), odlukom od 29. travnja 2020., koju je Sud zaprimio 4. lipnja 2020., u postupku

WD

protiv

job-medium GmbH, u stečaju,

SUD (sedmo vijeće),

u sastavu: I. Ziemele (izvjestiteljica), predsjednica šestog vijeća, u svojstvu predsjednice sedmog vijeća, T. von Danwitz i A. Kumin, suci,

nezavisni odvjetnik: G. Hogan,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za WD, G. Storch i R. Storch, *Rechtsanwälte*,
- za job-medium GmbH, u stečaju, F. Marhold, *Rechtsanwalt*,
- za austrijsku vladu, A. Posch, J. Schmoll i C. Leeb, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, B.-R. Killmann i C. Valero, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: njemački

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 15. travnja 2021.,
donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 2003., L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.) i članka 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).
- 2 Ovaj zahtjev podnesen je u okviru spora između osobe WD i njezina prijašnjeg poslodavca, društva job-medium GmbH, u stečaju, u vezi s odbijanjem potonjeg da osobi WD isplati novčanu naknadu za plaćeni godišnji odmor koji nije iskorišten prije prestanka radnog odnosa.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Uvodne izjave 4. i 5. Direktive 2003/88 glase:
 - „(4) Poboljšanje sigurnosti, higijene i zdravlja radnika na radu ciljevi su koji ne smiju biti podređeni isključivo ekonomskim interesima.
 - (5) Svi radnici moraju ostvariti odgovarajuće vrijeme za odmor. Pojam ‚odmor‘ mora se izraziti u jedinicama vremena, tj. u danima, satima i/ili njihovim dijelovima. Radnicima unutar Zajednice treba osigurati minimalni dnevni, tjedni i godišnji odmor, kao i odgovarajuće stanke U skladu s time također je neophodno odrediti najveći broj radnih sati tjedno.”
- 4 Članak 1. te direktive, naslovljen „Svrha i opseg”, propisuje:

„1. Ova Direktiva postavlja minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena.”
- 5 Članak 7. navedene direktive, naslovljen „Godišnji odmor”, propisuje:
 - „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.”
- 6 Člankom 23. iste direktive, naslovljenim „Razina zaštite”, određeno je:

„Ne dovodeći u pitanje pravo država članica da ovisno o promijenjenim okolnostima u pogledu radnog vremena stvaraju različite zakone i druge propise ili ugovorne odredbe, a uz uvjet da se poštuju

minimalni zahtjevi utvrđeni u ovoj Direktivi, provođenje ove Direktive ne predstavlja razlog za smanjivanje opće razine zaštite radnika.”

Austrijsko pravo

- 7 U skladu s člankom 10. Urlaubsgesetza (Zakon o godišnjem odmoru) od 7. srpnja 1976. (BGBl. I, 3/2013):

„1. Na dan prestanka radnog odnosa radnik ima pravo, za referentnu godinu u kojoj je radni odnos prestao, na naknadu za godišnji odmor proporcionalnu trajanju radnog odnosa tijekom referentne godine u odnosu na cijelu referentnu godinu. Ranije iskorišten godišnji odmor oduzima se od godišnjeg odmora *pro rata temporis*. [...]

2. Obveza isplate naknade ne postoji ako radnik preuranjeno prekine radni odnos bez ozbiljnog razloga.

3. Što se tiče neiskorištenog godišnjeg odmora koji se odnosi na prethodne referentne godine, radnik ima pravo, umjesto naknade za plaćeni godišnji odmor koja se još duguje, na naknadu za godišnji odmor koja odgovara ukupnoj naknadi za plaćeni godišnji odmor koja se još duguje ako pravo na godišnji odmor nije zastarjelo. [...]”.

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 8 Osoba WD bila je zaposlena u društvu job-medium od 15. lipnja 2018. do 9. listopada 2018., kad je prekinula radni odnos preuranjenim i neopravdanim izvanrednim otkazom. Tijekom razdoblja zaposlenja osoba WD stekla je pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 7,33 dana, od kojih je 4 dana iskoristila tijekom razdoblja zaposlenja. Na dan prestanka radnog odnosa osoba WD još je imala pravo na godišnji odmor u trajanju od 3,33 dana. Pozivajući se na članak 10. stavak 2. Zakona o godišnjem odmoru, društvo job-medium odbilo joj je isplatiti novčanu naknadu za te neiskorištene dane, koja odgovara iznosu od 322,06 eura.
- 9 Smatrajući da je ta odredba protivna pravu Unije, osoba WD podnijela je tužbu kojom zahtijeva isplatu te novčane naknade.
- 10 Njezina je tužba odbijena u prvostupanjskom i u žalbenom postupku na temelju članka 10. stavka 2. Zakona o godišnjem odmoru.
- 11 Oberster Gerichtshof (Vrhovni sud, Austrija), kojem je protiv odluke donesene u žalbenom postupku podnesen prijedlog za ponavljanje postupka, pojašnjava da je gubitak prava na isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor, predviđen člankom 10. stavkom 2. Zakona o godišnjem odmoru, ograničen na slučaj kad radnik tijekom radnog odnosa dà otkaz bez ozbiljnog razloga. U tom kontekstu „ozbiljan razlog” je svaka okolnost u kojoj se od radnika ne može razumno očekivati da će nastaviti radni odnos.
- 12 Taj sud navodi da je cilj te odredbe, s jedne strane, poticajne naravi jer se njome želi radnika odvratiti od preuranjenog prekida radnog odnosa bez razloga i, s druge strane, ekonomske naravi jer se njome želi financijski rasteretiti poslodavca koji se suoči s nepredvidivim gubitkom jednog od svojih zaposlenika.

- 13 Navedeni sud međutim dvoji o usklađenosti članka 10. stavka 2. Zakona o godišnjem odmoru s člankom 7. Direktive 2003/88, kako ga tumači Sud, i s člankom 31. stavkom 2. Povelje.
- 14 U tim je okolnostima Oberster Gerichtshof (Vrhovni sud, Austrija) odlučio prekinuti postupak i Sudu postaviti sljedeća prethodna pitanja:

„1. Je li odredba nacionalnog prava na temelju koje se radniku koji jednostrano i bez ozbiljnog razloga preuranjeno prekine radni odnos (,izvanredni otkaz’) ne duguje nikakva novčana naknada za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor za tekuću (posljednju) godinu rada u skladu s člankom 31. stavkom 2. Povelje [...] i člankom 7. Direktive 2003/88 [...]?

2. Ako je odgovor na to pitanje niječan:

Treba li u tom slučaju dodatno ispitati je li korištenje godišnjeg odmora za tog radnika bilo nemoguće?

Prema kojim kriterijima to treba ispitati?”

O prethodnim pitanjima

Dopuštenost

- 15 Društvo job-medium ističe da su prethodna pitanja nedopuštena jer sud koji je uputio zahtjev nije bio dužan pokrenuti postupak pred Sudom zato što je rješenje spora u glavnom postupku očito s obzirom na pravo Unije i postojeću sudsku praksu.
- 16 Najprije treba utvrditi da, imajući u vidu Poslovnik Suda, okolnost da nacionalni sud nije dužan pokrenuti postupak pred Sudom ili da je odgovor na zahtjev za prethodnu odluku navodno očit s obzirom na pravo Unije nema nikakav utjecaj na dopuštenost takvog zahtjeva.
- 17 Osim toga, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, u okviru suradnje između potonjeg i nacionalnih sudova uspostavljene u članku 267. UFEU-a, isključivo je na nacionalnom sudu pred kojim se vodi postupak i koji mora preuzeti odgovornost za sudsku odluku koja će biti donesena da, uvažavajući posebnosti predmeta, ocijeni nužnost prethodne odluke za donošenje svoje presude i relevantnost pitanja koja postavlja Sudu. Posljedično, kad se postavljena pitanja odnose na tumačenje prava Unije, Sud je u pravilu dužan odgovoriti na njih (presuda od 24. studenoga 2020., Openbaar Ministerie (Krivotvorenje isprava), C-510/19, EU:C:2020:953, t. 25.)
- 18 Iz navedenog proizlazi da pitanja koja se odnose na pravo Unije uživaju pretpostavku relevantnosti. Sud može odbiti odgovoriti na prethodno pitanje nacionalnog suda samo ako je očito da zatraženo tumačenje prava Unije nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom glavnog postupka, ako je problem hipotetski ili ako Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima potrebnima da bi mogao dati koristan odgovor na postavljena pitanja (presuda od 24. studenoga 2020., Openbaar Ministerie (Krivotvorenje isprava), C-510/19, EU:C:2020:953, t. 26.).

- 19 Prema tvrdnjama suda koji je uputio zahtjev, osobi WD odbijena je isplata novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor prilikom prestanka njezina radnog odnosa s društvom job-medium na temelju članka 10. stavka 2. Zakona o godišnjem odmoru jer je preuranjeno, bez ozbiljnog razloga, prekinula taj odnos.
- 20 S obzirom na te okolnosti, sud koji je uputio zahtjev izražava sumnju u pogledu usklađenosti te odredbe s člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88 i člankom 31. stavkom 2. Povelje.
- 21 Stoga je očito da se postavljena pitanja odnose na tumačenje prava Unije i da je odgovor na ta pitanja koristan i relevantan za rješavanje spora koji se vodi pred sudom koji je uputio zahtjev.
- 22 Iz toga slijedi da su postavljena pitanja dopuštena.

Meritum

Prvo pitanje

- 23 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 7. Direktive 2003/88 u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje tumačiti na način da mu se protivi odredba nacionalnog prava na temelju koje se radniku ili radnici, koji jednostrano i bez ozbiljnog razloga preuranjeno prekinu radni odnos, ne duguje nikakva novčana naknada za neiskorišteni godišnji odmor za tekuću posljednju godinu rada.
- 24 Najprije valja podsjetiti na to da pravo na plaćeni godišnji odmor svakog radnika, u skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, treba smatrati načelom socijalnog prava kojem Unija pridaje posebnu važnost, od kojega se ne može odstupiti i čija se provedba od strane nacionalnih tijela vlasti mora odvijati isključivo u okviru ograničenja izričito predviđenih samom Direktivom 2003/88 (vidjeti u tom smislu presudu od 12. lipnja 2014., Bollaacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 15. i navedenu sudsku praksu).
- 25 Članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 stoga odražava i utvrđuje temeljno pravo na plaćeni godišnji odmor iz članka 31. stavka 2. Povelje (vidjeti u tom smislu presudu od 8. rujna 2020., Komisija i Vijeće/Carreras Sequeros i dr., C-119/19 P i C-126/19 P, EU:C:2020:676, t. 115.).
- 26 Iz toga slijedi da se pravo na plaćeni godišnji odmor ne može tumačiti na restriktivan način (presude od 8. studenoga 2012., Heimann i Toltschin, C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, t. 23. i od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 55. i navedena sudska praksa).
- 27 Nadalje, 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 (presuda od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 56. i navedena sudska praksa).
- 28 U tom pogledu treba podsjetiti na to da je svrha prava na plaćeni godišnji odmor, koje je svakom radniku priznato na temelju članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88, s jedne strane, omogućiti radniku ili radnici da se odmire od izvršavanja zadaća koje su dužni obavljati prema svojem ugovoru o radu i, s druge strane, da raspolažu razdobljem za opuštanje i razonodu. Ta svrha, koja

plaćeni godišnji odmor čini različitim od ostalih vrsta odmora kojima se nastoje ostvariti drukčiji ciljevi, počiva na pretpostavci da su radnik ili radnica u predmetnom razdoblju stvarno radili (presude od 4. listopada 2018., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, t. 27. i 28., i od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 57. i 58.).

- 29 Valja dodati to da je pravo na godišnji odmor samo jedna od dviju sastavnica prava na plaćeni godišnji odmor kao temeljnog načela socijalnog prava Unije. To temeljno pravo tako sadržava i pravo na primanje plaćanja kao i, u svojstvu prava povezanog s tim pravom na „plaćeni” godišnji odmor, pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa (presuda od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 83. i navedena sudska praksa)
- 30 Kada dođe do prestanka radnog odnosa, stvarno korištenje plaćenog godišnjeg odmora više nije moguće. Kako bi se spriječilo da zbog te nemogućnosti bude u potpunosti isključeno radnikovo uživanje tog prava, makar u novčanom obliku, članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 propisuje da radnik ima pravo na novčanu naknadu (presuda od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 56.).
- 31 Iz ustaljene sudske prakse proizlazi i to da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 ne postavlja ni jedan uvjet za stjecanje prava na novčanu naknadu, osim u vezi s činjenicom, s jedne strane, da je radni odnos prestao i, s druge strane, da radnik ili radnica nisu iskoristili sav godišnji odmor na koji su imali pravo na dan kada je radni odnos prestao (presude od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 44. i od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 84. i navedena sudska praksa).
- 32 Stoga razlog prestanka radnog odnosa nije relevantan u pogledu prava na novčanu naknadu predviđenog člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88 (vidjeti u tom smislu presudu od 20. srpnja 2016., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, t. 28.).
- 33 U ovom slučaju sud koji je uputio zahtjev navodi da je radnik stvarno radio tijekom predmetnog razdoblja. Time je stekao pravo na plaćeni godišnji odmor čiji dio u trenutku prestanka radnog odnosa još nije bio iskorišten. Isplata novčane naknade za neiskorištene dane godišnjeg odmora odbijena mu je samo zato što je radni odnos prekinuo preuranjeno i bez ozbiljnog razloga.
- 34 Naime, kao što je to navedeno u točki 32. ove presude, okolnost da radnik na vlastiti zahtjev prekida radni odnos nema nikakav utjecaj na njegovo pravo da prema potrebi primi novčanu naknadu za pravo na plaćeni godišnji odmor koje nije mogao iskoristiti prije prestanka svoga radnog odnosa.
- 35 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvo pitanje treba odgovoriti tako da članak 7. Direktive 2003/88 u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje treba tumačiti na način da mu se protivi odredba nacionalnog prava na temelju koje se radniku ili radnici, koji jednostrano i bez ozbiljnog razloga preuranjeno prekinu radni odnos, ne duguje nikakva novčana naknada za neiskorišteni godišnji odmor za tekuću posljednju godinu rada.

Drugo pitanje

- 36 Svojim drugim pitanjem, o kojem je Sud pozvan izjasniti se u slučaju niječnog odgovora na prvo pitanje kako je navedeno u točki 14. ove presude, sud koji je uputio zahtjev u biti pita pod kojim uvjetima i prema kojim kriterijima treba ispitati je li za radnika bilo nemoguće koristiti svoj plaćeni godišnji odmor.
- 37 Međutim, s obzirom na to da iz točaka 30. do 32., 34. i 35. ove presude proizlazi da radnik u svakom slučaju ima pravo na naknadu za dane plaćenog godišnjeg odmor koji nije iskoristio i to neovisno o razlogu zbog kojeg ih nije mogao iskoristiti, nacionalni sud ne treba ispitati je li za tog radnika bilo nemoguće koristiti te dane plaćenog godišnjeg odmora.

Troškovi

- 38 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.
- 39 Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se Slijedom navedenog, Sud (sedmo vijeće) odlučuje:

- 1. Članak 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima treba tumačiti na način da mu se protivi odredba nacionalnog prava na temelju koje se radniku ili radnici, koji jednostrano i bez ozbiljnog razloga preuranjeno prekinu radni odnos, ne duguje nikakva novčana naknada za neiskorišteni godišnji odmor za tekuću posljednju godinu rada.**
- 2. Nacionalni sud ne treba ispitati je li za radnika bilo nemoguće koristiti dane godišnjeg odmora na koje je imao pravo.**

Potpisi