



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (šesto vijeće)

22. rujna 2022.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Organizacija radnog vremena – Članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima – Direktiva 2003/88/EZ – Članak 7. – Pravo na plaćeni godišnji odmor – Novčana naknada za neiskorišteni godišnji odmor nakon prestanka radnog odnosa – Rok zastare od tri godine – Dan od kojega rok počinje teći – Primjereno obavještanje radnika”

U predmetu C-120/21,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka), odlukom od 29. rujna 2020., koju je Sud zaprimio 26. veljače 2021., u postupku

LB

protiv

TO,

SUD (šesto vijeće),

u sastavu: I. Ziemele (izvjestiteljica), predsjednica vijeća, P. G. Xuereb i A. Kumin, suci,

nezavisni odvjetnik: J. Richard de la Tour,

tajnik: D. Dittert, načelnik odjela,

uzimajući u obzir pisani dio postupka i nakon rasprave održane 24. ožujka 2022.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za njemačku vladu, J. Möller i R. Kanitz, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, B.-R. Killmann i D. Recchia, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 5. svibnja 2022.,

donosi sljedeću

* Jezik postupka: njemački

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. stavka 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između radnice, osobe TO, i njezina poslodavca, osobe LB, o novčanoj naknadi za neiskorištene dane plaćenog godišnjeg odmora.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 U skladu s uvodnim izjavama 4. i 5. Direktive 2003/88:
 - „(4) Poboljšanje sigurnosti, higijene i zdravlja radnika na radu ciljevi su koji ne smiju biti podređeni isključivo ekonomskim interesima.
 - (5) Svi radnici moraju ostvariti odgovarajuće vrijeme za odmor. [...]”
- 4 Članak 7. te direktive, naslovljen „Godišnji odmor”, predviđa:
 - „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.”

Njemačko pravo

- 5 Opće odredbe u području zastare prava između pojedinaca navedene su u poglavlju 5. knjige 1. pod naslovom „Opći dio” Bürgerliches Gesetzbuch (Građanski zakonik, u daljnjem tekstu: BGB). To poglavlje 5. sadržava članke 194., 195. i 199. tog zakonika. Oni definiraju predmet, trajanje i početak općeg roka zastare.
- 6 Članak 194. stavak 1. BGB-a propisuje:
 - „Pravo da se od druge osobe zahtijeva djelovanje ili propuštanje (pravo potraživanja) podliježe zastari. [...]”
- 7 Člankom 195. BGB-a propisuje se:
 - „Opći rok zastare iznosi tri godine. [...]”

8 Članak 199. stavak 1. BGB-a glasi kako slijedi:

„Ako nije propisano drukčije, opći rok zastare počinje teći protekom godine

1. u kojoj je pravo nastalo i

2. u kojoj je vjerovnik saznao za okolnosti na temelju kojih je nastalo pravo i za osobu dužnika ili je to morao saznati a da pritom nije počinio grubu nepažnju.”

9 U skladu s člankom 204. BGB-a, zastara se prekida podnošenjem tužbe.

10 Članak 1. Mindesturlaubsgesetzta für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (Zakon o minimalnom trajanju godišnjeg odmora radnika (Savezni zakon o godišnjim odmorima)), naslovljen „Pravo na godišnji odmor”, u verziji koja se primjenjuje na glavni postupak (u daljnjem tekstu: BUrlG) predviđa:

„Svaki radnik ostvaruje pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

[...]”

11 U skladu s člankom 7. stavcima 3. i 4. BUrlG-a:

„(3) Godišnji odmor se mora dodijeliti i iskoristiti tijekom tekuće kalendarske godine. Prenosnje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu dopušteno je samo ako je to opravdano važnim razlozima koji se odnose na poduzetnika ili radnika. U slučaju prenošenja, godišnji odmor se mora odobriti i iskoristiti tijekom prvih triju mjeseca sljedeće kalendarske godine. Na zahtjev radnika, razmjernan dio godišnjeg odmora ostvaren u skladu s člankom 5. stavkom 1. točkom (a) ipak se prenosi u sljedeću kalendarsku godinu.

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

Glavni postupak i prethodno pitanje

12 Osoba TO bila je zaposlena u službi osobe LB od 1. studenoga 1996. do 31. srpnja 2017.

13 Nakon prestanka radnog odnosa, osoba TO zatražila je od osobe LB novčanu naknadu na osnovi 101 dana neiskorištenog plaćenog godišnjeg odmora koji je kumulirala od 2013. do 2017. godine.

14 Tužba koju je osoba TO podnijela 6. veljače 2018. protiv osobe LB koja joj je odbila isplatiti tu naknadu djelomično je prihvaćena u prvostupanjskom postupku. Osobi TO tako je dodijeljena naknada za tri dana neiskorištenog plaćenog godišnjeg odmora za 2017. godinu. Nasuprot tomu, ta je tužba odbijena kad je riječ o zahtjevu koji se odnosi na neiskorišteni plaćeni godišnji odmor za 2013., 2014., 2015. i 2016. godinu.

15 Osoba TO podnijela je žalbu protiv te odluke Landesarbeitsgerichtu Düsseldorf (Zemaljski radni sud u Düsseldorfu, Njemačka) koji je presudio da ona može tražiti naknadu za 76 dodatnih dana na osnovi neiskorištenog plaćenog godišnjeg odmora za razdoblje od 2013. do 2016. godine. Taj

je sud smatrao da osoba LB nije dala svoj doprinos tomu da osoba TO pravodobno iskoristi svoj godišnji odmor tijekom tih godina tako da njezina prava nisu izgubljena niti obuhvaćena općim rokom zastare iz članka 194. i sljedećih članaka BGB-a.

- 16 Osoba LB podnijela je reviziju protiv te odluke Bundesarbeitsgerichtu (Savezni radni sud, Njemačka). Sud koji je uputio zahtjev smatra da prava koja je osoba TO ostvarila za razdoblje od 2013. do 2016. godine nisu prestala na temelju članka 7. stavka 3. BUrlG-a, s obzirom na to da osoba LB nije osobi TO omogućila da doista pravodobno iskoristi svoj plaćeni godišnji odmor. Stoga, na temelju presude od 6. studenoga 2018. Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874) u skladu s kojom poslodavac mora potaknuti radnika na korištenje godišnjeg odmora i obavijestiti ga o mogućem gubitku prava, zahtjev za naknadu osobe TO načelno treba prihvatiti.
- 17 Međutim, sud koji je uputio zahtjev navodi da je osoba LB podnijela prigovor zastare na temelju članka 194. BGB-a. Naime, na temelju članaka 195. i 199. BGB-a, vjerovnikovo potraživanje zastarijeva po isteku tri godine nakon proteka godine u kojoj je ostvareno njegovo pravo.
- 18 Kad bi taj sud primijenio to pravilo o općoj zastari, iz toga proizlazi da bi se poslodavac koji je počinio propust time što radniku nije omogućio stvarno korištenje plaćenim godišnjim odmorom oslobodio svojih obveza i ostvario financijsku korist u toj situaciji.
- 19 Prema mišljenju tog suda, iz presude od 16. srpnja 2020., Caixabank i Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 i C-259/19, EU:C:2020:578) proizlazi da se pravu Unije ne protivi primjena roka zastare pod uvjetom da se njime praktično ne onemogućuje niti pretjerano otežava ostvarenje prava dodijeljenih pravom Unije.
- 20 Budući da nacionalni propis koji omogućuje ograničenje prenošenja prava na plaćeni godišnji odmor koji je radnik ostvario ili gubitak tog prava, s jedne strane, odobrava postupanje koje dovodi do poslodavčeva nezakonitog bogaćenja te se, s druge strane, protivi cilju zaštite radnikova zdravlja, sud koji je uputio zahtjev sumnja u spojivost primjene pravila o zastari predviđenog člankom 194. i sljedećim člancima BGB-a s pravom iz članka 7. Direktive 2003/88 i članka 31. stavka 2. Povelje.
- 21 U tim je okolnostima Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Protivi li se članku 7. Direktive 2003/88 [...] i članku 31. stavku 2. [Povelje] primjena nacionalne odredbe kao što je to članak 194. stavak 1. [BGB-a] u vezi s [njegovim] člankom 195. u skladu s kojom se na pravo na plaćeni godišnji odmor primjenjuje opći rok zastare od tri godine, koji počinje teći pod uvjetima navedenima u članku 199. stavku 1. BGB-a nakon proteka referentne godine ako poslodavac radniku zapravo nije omogućio da ostvari svoje pravo na godišnji odmor jer ga na to nije na odgovarajući način poticao niti obavijestio u tom pogledu?”

O prethodnom pitanju

- 22 Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 7. Direktive 2003/88 i članak 31. stavak 2. Povelje tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis na temelju kojeg pravo na plaćeni godišnji odmor koji je radnik ostvario u referentnom razdoblju zastarijeva istekom roka od tri godine koji počinje teći protekom godine u kojoj je to pravo stečeno, ako poslodavac radniku nije doista omogućio ostvarenje tog prava.
- 23 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. Na temelju stavka 2. tog članka, najkraći plaćeni godišnji odmor ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.
- 24 Posljedično, kao što to proizlazi iz samog teksta članka 7. Direktive 2003/88 i sudske prakse Suda, na državama članicama je da svojim unutarnjim propisima odrede uvjete za ostvarivanje i provedbu prava na plaćeni godišnji odmor, definiranjem konkretnih okolnosti u kojima radnici mogu ostvarivati navedeno pravo (presuda od 6. studenoga 2018., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, t. 41. i navedena sudska praksa).
- 25 U tom pogledu 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 6. studenoga 2018., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, t. 42. i navedena sudska praksa).
- 26 S obzirom na kontekst i ciljeve koji se nastoje ostvariti člankom 7. Direktive 2003/88 tako je utvrđeno da se, u slučaju nekoliko uzastopnih referentnih razdoblja radnikove nesposobnosti za rad, članku 7. Direktive 2003/88 ne protive odredbe ili nacionalna praksa kojom se ograničava, na razdoblje prenošenja od petnaest mjeseci nakon čijeg isteka prestaje pravo na plaćeni godišnji odmor, kumuliranje prava na taj godišnji odmor (vidjeti u tom smislu presudu od 22. studenoga 2011., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, t. 44.).
- 27 To se rješenje opravdava ne samo zaštitom radnika, nego i poslodavca, koji se suočava s rizikom prekomjernog kumuliranja razdoblja odsutnosti radnika i teškoćama koje ona mogu značiti za organizaciju posla (vidjeti u tom smislu presudu od 22. studenoga 2011., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, t. 38. i 39.).
- 28 Prema tome, pravo na plaćeni godišnji odmor iz članka 7. Direktive 2003/88 može se ograničiti samo u slučaju postojanja „[posebnih] okolnosti” (vidjeti u tom smislu presudu od 29. studenoga 2017., King C-214/16, EU:C:2017:914, t. 56. i navedenu sudska praksu).
- 29 U ovom slučaju iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da bi se protiv tuženice iz glavnog postupka mogla istaknuti zastara njezina prava na plaćeni godišnji odmor na temelju općeg pravila o zastari predviđenog člankom 195. BGB-a.

- 30 Iz toga proizlazi da se nacionalnim propisom o kojem je riječ u glavnom postupku uvodi ograničenje pri ostvarenju prava na plaćeni godišnji odmor koji tuženica iz glavnog postupka ima na temelju članka 7. Direktive 2003/88 i koje proizlazi iz primjene zastare predviđene nacionalnim propisom.
- 31 Međutim, nijednom odredbom te direktive ne uređuje se zastara tog prava.
- 32 Budući da sud koji je uputio zahtjev traži od Suda tumačenje ne samo članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 nego i članka 31. stavka 2. Povelje valja podsjetiti na to da, s jedne strane, članak 7. Direktive 2003/88 odražava i konkretizira temeljno pravo na razdoblje plaćenog godišnjeg odmora iz članka 31. stavka 2. Povelje. Naime, dok potonja odredba jamči pravo svakog radnika na razdoblje plaćenog godišnjeg odmora, prvonavedena odredba provodi to načelo određujući trajanje navedenog razdoblja (današnja presuda, *Fraport*, C-518/20 i C-727/20, t. 26. i navedena sudska praksa).
- 33 S druge strane, pravo na plaćeni godišnji odmor kao načelo socijalnog prava Unije ima osobitu važnost i izričito je zajamčeno u članku 31. stavku 2. Povelje, kojoj članak 6. stavak 1. UEU-a priznaje istu pravnu snagu kao i Ugovorima (današnja presuda *Fraport*, C-518/20 i C-727/20, t. 25. i navedena sudska praksa).
- 34 Kao što to proizlazi iz točke 30. ove presude, opći rok zastare iz članka 195. BGB-a dovodi do ograničenja pri ostvarivanju prava na plaćeni godišnji odmor koje za tuženicu iz glavnog postupka proizlazi iz članka 7. Direktive 2003/88.
- 35 Posljedično, primjena općeg roka zastare na zahtjeve tuženice iz glavnog postupka također čini ograničenje prava koje joj priznaje članak 31. stavak 2. Povelje.
- 36 Nesporno je da se temeljna prava iz Povelje mogu ograničiti samo pod strogim uvjetima koji su predviđeni njezinim člankom 52. stavkom 1., odnosno da su ta ograničenja predviđena zakonom, da poštuju bitan sadržaj tih prava i da su, podložno poštovanju načela proporcionalnosti, nužna te da zaista odgovaraju ciljevima u općem interesu koje priznaje Europska unija (današnja presuda *Fraport*, C-518/20 i C-727/20, t. 33.).
- 37 U ovom slučaju, kao prvo, ograničenje ostvarenja temeljnog prava iz članka 31. stavka 2. Povelje do kojeg dovodi primjena roka zastare o kojem je riječ u glavnom postupku predviđeno je zakonom, konkretnije, člankom 195. BGB-a.
- 38 Kao drugo, postavlja se pitanje dovodi li primjena tog pravila o zastari do povrede same biti prava na plaćeni godišnji odmor.
- 39 U tom pogledu, na temelju članka 195. BGB-a, radnikova prava koja je ostvario na temelju svojeg prava na plaćeni godišnji odmor za određeno razdoblje mogu podlijegati zastari tek nakon proteka tri godine. Usto, u skladu s člankom 199. BGB-a, taj rok zastare počinje teći tek protekom godine u kojoj je to pravo nastalo i u kojoj je radnik saznao za okolnosti na kojima se ono temelji te za identitet svojeg poslodavca ili je to morao saznati, osim u slučaju njegove grube nepažnje.

- 40 Iz toga slijedi da primjena pravila o općem roku zastare predviđenog nacionalnim zakonodavstvom, na zahtjev poslodavca, ne povređuje samu bit takvog prava s obzirom na to da se njime radnikova mogućnost pozivanja na pravo na plaćeni godišnji odmor samo podvrgava vremenskom ograničenju od tri godine, pod uvjetom da je on znao za okolnosti na kojima se temelji njegovo pravo i tko je njegov poslodavac.
- 41 Kao treće, kad je riječ o pitanju premašuju li ograničenja pri ostvarenju prava na plaćeni godišnji odmor iz članka 31. stavka 2. Povelje – koja proizlaze iz primjene roka zastare propisanog člankom 195. BGB-a – ono što je nužno za postizanje postavljenog cilja, njemačka je vlada u svojim pisanim očitovanjima pojasnila da ta odredba BGB-a, kao uređenje općeg roka zastare, ima legitiman cilj a to je jamčenje pravne sigurnosti.
- 42 Konkretno, ta je vlada istaknula da se poslodavac ne bi trebao suočavati sa zahtjevima za godišnji odmor ili novčanim naknadama na osnovi neiskorištenog plaćenog godišnjeg odmora na temelju prava koje je nastalo više od tri godine prije podnošenja tog zahtjeva. Osim toga, ta odredba potiče radnika da ostvari svoje pravo na plaćeni godišnji odmor najkasnije tri godine nakon nastanka tog prava čime se doprinosi ostvarenju svrhe godišnjeg odmora na kojoj se temelje odredbe članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88.
- 43 Kad je riječ o glavnom predmetu, važno je podsjetiti na to da, kao prvo, kao što to proizlazi iz zahtjeva za prethodnu odluku, osobi TO njezin poslodavac nije omogućio da doista ostvari svoje pravo na plaćeni godišnji odmor.
- 44 U tom pogledu, budući da radnika treba smatrati slabijom stranom u radnom odnosu, dužnost osiguranja stvarnog ostvarivanja prava na plaćeni godišnji odmor ne bi trebala biti u potpunosti na radniku, jer bi poslodavcu zbog toga bila dana mogućnost oslobođenja od poštovanja vlastitih obveza, pod izgovorom da radnik nije podnio zahtjev za 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. 41. i 43.).
- 45 Iz toga slijedi da, kao što je to navedeno u točki 25. ove presude, gubitak prava na plaćeni godišnji odmor nakon referentnog razdoblja ili razdoblja prenošenja može nastupiti samo pod uvjetom da je dotični radnik doista imao mogućnost pravodobnog ostvarenja tog prava.
- 46 Kao drugo, podložno provjeri koju treba provesti sud koji je uputio zahtjev, valja naglasiti da se prigovor zastare ne ističe po službenoj dužnosti nego ga, u skladu s člankom 214. stavkom 1. BGB-a, ističe dužnik obveze na koju se vjerovnik poziva.
- 47 U kontekstu glavnog predmeta, osoba LB je ta koja, u svojstvu poslodavca osobe TO, ističe zastaru prava na koje se potonja poziva.
- 48 Pod izlikom jamčenja pravne sigurnosti ne može se prihvatiti to da se poslodavac može pozivati na vlastiti propust odnosno na to da nije radniku omogućio da doista ostvari svoje pravo na plaćeni godišnji odmor kako bi iz toga ostvario korist u okviru radnikove tužbe na osnovi tog prava, pozivanjem na njegovu zastaru.
- 49 Naime, s jedne strane, pod tom bi se pretpostavkom poslodavac mogao osloboditi svoje obveze poticanja i informiranja.

- 50 Takvo oslobađanje još je teže prihvatiti kad se u obzir uzme činjenica da poslodavac, koji bi se tako mogao valjano pozivati na zastaru radnikova prava na plaćeni godišnji odmor, nije radniku omogućio da doista ostvari to pravo tijekom triju uzastopnih godina.
- 51 S druge strane, kad nastupi zastara radnikova prava na plaćeni godišnji odmor, poslodavac ostvaruje korist na temelju te okolnosti.
- 52 U tim bi okolnostima prihvaćanje poslodavčeve mogućnosti da se pozove na zastaru radnikovih prava – a da mu pritom nije stvarno omogućio njihovo ostvarenje – dovelo do potvrde postupanja koje dovodi do nezakonitog bogaćenja poslodavca na štetu samog cilja poštovanja radnikova zdravlja iz članka 31. stavka 2. Povelje (vidjeti u tom smislu presudu od 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 64.).
- 53 Iako je doduše točno da poslodavac ima legitiman interes da ne bude suočen sa zahtjevima za godišnji odmor ili novčanim naknadama na osnovi razdoblja neiskorištenog plaćenog godišnjeg odmora koja odgovaraju pravima koja su ostvarena više od tri godine prije podnošenja zahtjeva, opravdanost tog interesa nestaje kad se poslodavac, time što radniku nije omogućio da doista ostvari pravo na plaćeni godišnji odmor, sâm našao u situaciji u kojoj se suočava s takvim zahtjevima i u kojoj može ostvariti korist na radnikovu štetu, što u glavnom predmetu treba provjeriti sud koji je uputio zahtjev.
- 54 Naime takva se situacija ne može usporediti s onom u kojoj je Sud priznao legitiman interes poslodavca da ne bude izložen riziku prekomjernog kumuliranja razdoblja radnikova izostanka i teškoćama koje one mogu značiti za organizaciju posla kad je dugotrajan izostanak radnika uzrokovan nesposobnošću za rad zbog bolesti (vidjeti u tom smislu presudu od 22. studenoga 2011., KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, t. 38. i 39.).
- 55 U okolnostima poput onih iz glavnog predmeta, poslodavac treba spriječiti nepravodobne zahtjeve na osnovi neiskorištenih razdoblja plaćenog godišnjeg odmora na način da poštuje obveze informiranja i poticanja koje ima u odnosu na radnika čime se jamči pravna sigurnost a da se pritom ne ograničava temeljno pravo iz članka 31. stavka 2. Povelje.
- 56 S obzirom na te elemente valja utvrditi da kad poslodavac radniku nije omogućio da doista ostvari svoje pravo na plaćeni godišnji odmor ostvareno u referentnom razdoblju, primjena općeg roka zastare iz članka 195. BGB-a na ostvarenje prava iz članka 31. stavka 2. Povelje premašuje ono što je nužno za postizanje cilja pravne sigurnosti.
- 57 Iz prethodno navedenih razmatranja proizlazi da na postavljeno pitanje valja odgovoriti tako da članak 7. Direktive 2003/88 i članak 31. stavak 2. Povelje treba tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis na temelju kojeg pravo na plaćeni godišnji odmor koje je radnik stekao na osnovi referentnog razdoblja zastarijeva po isteku roka od tri godine koji počinje teći protekom godine u kojoj je to pravo nastalo, kad poslodavac radniku nije omogućio da doista ostvari to pravo.

Troškovi

- 58 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 (šesto vijeće) odlučuje:

Članak 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena i članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima

treba tumačiti na način da im se:

protivi nacionalni propis na temelju kojeg pravo na plaćeni godišnji odmor koje je radnik stekao na osnovi referentnog razdoblja zastarijeva po isteku roka od tri godine koji počinje teći protekom godine u kojoj je to pravo nastalo, kad poslodavac radniku nije omogućio da doista ostvari to pravo.

Potpisi