

**Predmet C-518/20****Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 98. stavka 1.  
Poslovnika Suda****Datum podnošenja:**

16. listopada 2020.

**Sud koji je uputio zahtjev:**

Bundesarbeitsgericht (Njemačka)

**Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:**

7. srpnja 2020.

**Podnositelj revizije:**

XP

**Druga stranka u revizijskom postupku:**

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

**Predmet glavnog postupka**

Usklađenost nacionalnog propisa o prestanku prava na godišnji odmor radnika u pogledu kojeg je nastupila potpuno smanjena radna sposobnost s nadređenim pravom Unije, među ostalim, s Direktivom o određenim vidovima organizacije radnog vremena

**Predmet i pravna osnova zahtjeva za prethodnu odluku**

Tumačenje prava Unije, članak 267. UFEU-a, osobito

Direktiva 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.) (u daljnjem tekstu: Direktiva 2003/88)

Povelja Europske unije o temeljnim pravima (SL 2012., C 326, str. 391.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 1., svezak 7., str. 104.) (u daljnjem tekstu: Povelja)

## **Prethodna pitanja**

1. Protivi li se članku 7. Direktive 2003/88 i članku 31. stavku 2. Povelje tumačenje nacionalnog propisa kao što je članak 7. stavak 3. Bundesurlaubsgesetz (Savezni zakon o odmoru) u skladu s kojim pravo na plaćeni godišnji odmor koje još nije ostvario radnik - čija je radna sposobnost iz zdravstvenih razloga potpuno smanjena tijekom godine za koju je godišnji odmor odobren, ali koji je barem djelomično mogao iskoristiti godišnji odmor tijekom godine za koju je godišnji odmor odobren prije nego što mu se radna sposobnost smanjila - prestaje u slučaju da mu je radna sposobnost neprekinuto i trajno smanjena i 15 mjeseci nakon kraja godine za koju je godišnji odmor odobren, čak i ako poslodavac radniku zapravo nije omogućio da ostvari svoje pravo na godišnji odmor jer ga na to nije odgovarajuće poticao ni uputio?
2. Ako je odgovor na prvo pitanje potvrđan: je li u tim okolnostima isključen i prestanak tog prava u kasnijem trenutku ako je riječ o trajnoj i potpuno smanjenoj radnoj sposobnosti?

## **Navedene odredbe prava Unije**

Članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88

Članak 31. stavak 2. Povelje

## **Navedene nacionalne odredbe**

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (Zakon o najkraćem odmoru radnika) (Savezni zakon o odmoru, u daljnjem tekstu: BUrIG)

Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) – Gesetzliche Rentenversicherung (Šesta knjiga (VI) Socijalnog zakonika – Obvezno mirovinsko osiguranje, u daljnjem tekstu: SGB VI)

## **Činjenice i postupak**

- 1 U dijelu koji je relevantan za ovaj prethodni postupak stranke iz glavnog postupka spore se u pogledu toga ima li tužitelj pravo na godišnji odmor za 2014.
- 2 Tužitelj ima status osobe s teškim invaliditetom. Zaposlen je kod tuženika od 2000. Tuženik je dioničko društvo, odnosno privatni poslodavac. Od 1. prosinca 2014. tužitelj prima mirovinu zbog potpuno smanjene radne sposobnosti. Istaknuo je, među ostalim, da protiv tuženika još nije ostvario prava koja se odnose na 34 dana godišnjeg odmora za 2014. Ta prava nisu prestala zato što tuženik nije ispunio svoje obveze u pogledu odobravanja i stjecanja prava na godišnji odmor.

- 3 Suprotno tomu, tuženik smatra da je tužiteljevo pravo na godišnji odmor koji se nije iskoristio u 2014. prestalo 31. ožujka 2016. Ako radnik, kao što je to u ovom slučaju tužitelj, zbog zdravstvenih razloga tijekom duljeg razdoblja ne može iskoristiti svoj godišnji odmor, do prestanka prava na godišnji odmor dolazi 15 mjeseci nakon kraja godine za koju je godišnji odmor odobren, neovisno o tome je li poslodavac ispunio svoje obveze suradnje.
- 4 Sudovi nižeg stupnja odbili su tužbu. Tužitelj je u reviziji ponovio svoj tužbeni zahtjev.

### **Obrazloženje zahtjeva za prethodnu odluku**

- 5 Uspjeh tužiteljeve revizije ovisi o odluci Suda Europske unije (u daljnjem tekstu: Sud) u pogledu tumačenja Ugovorâ.
- 6 Kako bi se spor riješio u dijelu u kojem se odnosi na godišnji odmor za 2014., Sud treba pojasniti dopušta li se pravom Unije da pravo na godišnji odmor prestane 15 mjeseci nakon kraja godine za koju je godišnji odmor odobren ako je riječ o potpuno i trajno smanjenoj radnoj sposobnosti te ako poslodavac nije ispunio svoje obveze u pogledu poticanja i uputa, a radnik je do trenutka nastupanja potpuno smanjene radne sposobnosti barem djelomično mogao iskoristiti godišnji odmor tijekom godine za koju je godišnji odmor odobren.
- 7 Prilikom primjene članka 7. stavka 3. BUIG-a relevantno je tumačenje članka 7. Direktive 2003/88 kao i članka 31. stavka 2. Povelje.

### *Njemačko pravo*

- 8 U skladu s njemačkim pravom, kao godina u kojoj radnik ima pravo na obvezni minimalni godišnji odmor određuje se kalendarska godina te ga na temelju članka 7. stavka 3. prve rečenice BUIG-a treba dodijeliti i iskoristiti tijekom tekuće kalendarske godine. Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu dopušta se u skladu s člankom 7. stavkom 3. drugom rečenicom BUIG-a samo ako je to opravdano važnim poslovnim razlozima ili onima koji se odnose osobu radnika. U slučaju prijenosa, godišnji odmor u skladu s člankom 7. stavkom 3. trećom rečenicom BUIG-a načelno treba dodijeliti i iskoristiti tijekom prva tri mjeseca sljedeće kalendarske godine, u suprotnom pravo na taj godišnji odmor prestaje na temelju članka 7. stavka 3. treće rečenice BUIG-a.
- 9 Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka) te je odredbe, uzimajući u obzir odluke Suda (vidjeti među ostalim presude od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C- 684/16, EU:C:2018:874, od 29. studenoga 2017., King C- 214/16, EU:C:2017:914, od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C- 350/06 i C- 520/06, EU:C:2009:18, od 22. studenoga 2011., KHS, C- 214/10, EU:C:2011:761, kao i od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Icrea Banca SpA, C- 762/18 i C- 37/19, EU:C:2020:504), tumačio u skladu s Direktivom na sljedeći način:

- 10 Pravo na obvezni minimalni godišnji odmor načelno prestaje na kraju kalendarske godine ili odobrenog razdoblja prijenosa samo ako je poslodavac radniku omogućio ostvarivanje prava na godišnji odmor, ali radnik unatoč tomu dobrovoljno nije iskoristio godišnji odmor.
- 11 Tim se prestankom prava na godišnji odmor načelno pretpostavlja da poslodavac osigurava da radnik stvarno može iskoristiti svoj plaćeni godišnji odmor. U tom pogledu on treba potaknuti radnika da iskoristi svoj godišnji odmor te ga treba detaljno i pravodobno obavijestiti o tome da će se, ako ga ne iskoristi, taj odmor izgubiti na kraju referentnog razdoblja ili odobrenog razdoblja prijenosa. Osim toga, poslodavac ne smije ni na koji drugi način spriječiti radnika da iskoristi svoj godišnji odmor.
- 12 Ako poslodavac nije ispunio svoje obveze suradnje, pravo na godišnji odmor koje nije prestalo 31. prosinca u godini za koju je godišnji odmor odobren pribraja se pravu na godišnji odmor koji nastaje 1. siječnja naredne godine.
- 13 Obvezni godišnji odmor ne prestaje ako je radnik do kraja godine za koju je godišnji odmor odobren i/ili do kraja razdoblja prijenosa zbog bolesti nesposoban za rad te iz tog razloga ne može iskoristiti godišnji odmor. Zadržano pravo na godišnji odmor u tom se slučaju pribraja pravu na godišnji odmor koje nastaje u narednoj godini te se ono u skladu s člankom 7. stavkom 3. BUIG-a iznova vremenski ograničava. Međutim, to pravo prestaje u slučaju da je osoba trajno nesposobna za rad i 15 mjeseci nakon kraja godine u kojoj je stekla pravo na godišnji odmor. To vrijedi i u slučajevima u kojima radnik prima mirovinu zbog smanjene radne sposobnosti.
- 14 Dosad Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) još nije odlučivao o pitanju prestaju li i pod kojim uvjetima, u slučaju trajne nesposobnosti za rad, prava na godišnji odmor radnika čija je radna sposobnost potpuno smanjena i 15 mjeseci nakon kraja godine u kojoj je stekao pravo na godišnji odmor.
- 15 U skladu s relevantnim njemačkim zakonodavstvom, smatra se da su radnici u biti potpuno smanjeno radnu sposobni, među ostalim, ako zbog bolesti ili invalidnosti do daljnjega ne mogu obavljati profesionalnu djelatnost najmanje tri sata dnevno u uobičajenim uvjetima tržišta rada ili ako zbog vrste ili težine invalidnosti ne mogu raditi na općem tržištu rada.

*Prvo prethodno pitanje*

- 16 Prema sudskoj praksi Suda, članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da mu nije protivno nacionalno zakonodavstvo kojim se radniku, koji je tijekom više uzastopnih referentnih razdoblja nesposoban za rad, mogućnost da ostvari prava na plaćeni godišnji odmor ograničava na način da se tim zakonodavstvom predviđa razdoblje najduljeg prijenosa u trajanju od 15 mjeseci nakon čijeg isteka prestaje pravo na plaćeni godišnji odmor.

- 17 Dosad se sudskom praksom Suda nije nedvojbeno pojasnilo pitanje može li i pod kojim uvjetima, u slučaju trajno i potpuno smanjene radne sposobnosti koja od tog trenutka neprekinuto postoji, pravo na plaćeni godišnji odmor radnika, koji tijekom godine u kojoj je stekao pravo na godišnji odmor postane potpuno smanjeno radno sposoban, prestati 15 mjeseci nakon kraja godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor ako poslodavac nije ispunio svoje obveze u pogledu poticanja i uputa.
- 18 Sud je u presudi od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C- 684/16, EU:C:2018:874) utvrdio da je svaka poslodavčeva praksa ili propust koji potencijalno ima odvratajući učinak na radnikovo korištenje godišnjeg odmora u suprotnosti s ciljem prava na plaćeni godišnji odmor. Poslodavac koji radniku nije omogućio da ostvari svoje pravo na plaćeni godišnji odmor, treba snositi posljedice koje iz toga proizlaze.
- 19 Ako ta načela vrijede i u pogledu godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor i tijekom koje je nastupila trajno i potpuno smanjena radna sposobnost koja od tog trenutka neprekinuto postoji, pravo na godišnji odmor ne bi prestalo ni 15 mjeseci nakon kraja te godine jer je radnik mogao iskoristiti svoj godišnji odmor ako je poslodavac obveze u pogledu poticanja i uputa pravodobno ispunio i prije nego što je radnik postao potpuno smanjeno radno sposoban.
- 20 U slučaju da ne pruži propisana poticanja i upute, poslodavac bi trebao snositi rizik od toga da pravo na godišnji odmor ne prestane u potpunosti, čak i ako je radnik potpuno smanjeno radno sposoban nakon 31. ožujka druge godine nakon one u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor. Poslodavac bi taj rizik zapravo mogao isključiti samo kad bi ispunio svoje obveze već na početku kalendarske godine.
- 21 Radnik bi u navedenim okolnostima snosio rizik toga da pravo na godišnji odmor ne iskoristi u potpunosti zbog potpuno smanjene radne sposobnosti koja je nastupila tijekom godine u kojoj je stekao pravo na godišnji odmor i koja je u određenim okolnostima dugotrajna, samo ako poslodavac pravodobno ispuni obveze suradnje u tom smislu te time stvori uvjete za vremensko ograničenje prava na godišnji odmor na temelju članka 7. stavka 3. BUIG-a.
- 22 Suprotno tomu, Sud je u presudi od 22. studenoga 2011., KHS (C- 214/10, EU:C:2011:761, t. 43.) utvrdio da se članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88 ne protivi nacionalno zakonodavstvo kojim se u slučajevima dugotrajne bolesti radnikâ predviđa razdoblje prijenosa koje se ograničava na 15 mjeseci i nakon čijeg isteka prestaje pravo na plaćeni godišnji odmor.
- 23 Ako se to načelo primjenjuje i u odnosu na godinu u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor i tijekom koje je nastupila potpuno smanjena radna sposobnost koja od tog trenutka neprekinuto postoji, to bi pravo na godišnji odmor prestalo 15 mjeseci nakon kraja te godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor čak i ako poslodavac ne ispuni svoje obveze u pogledu poticanja i uputa. Prava iz

godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor koja su postojala prije potpuno smanjene radne sposobnosti prestala bi čak i da je radnik prije početka bolesti još mogao iskoristiti svoj godišnji odmor u slučaju da je poslodavac pravodobno ispunio obveze u pogledu poticanja i uputa.

- 24 Sud dosad još nije ocjenjivao dopušta li se člankom 7. Direktive 2003/88 i člankom 31. stavkom 2. Povelje ograničavanje načela prema kojem se vremensko ograničenje prava na godišnji odmor uvjetuje ispunjavanjem obveza suradnje ako radnik zbog potpuno smanjene radne sposobnosti nije mogao iskoristiti godišnji odmor, ali je svoje pravo na godišnji odmor mogao ostvariti tijekom godine u kojoj je stekao pravo na godišnji odmor prije nego što je nastupila njegova potpuno smanjena radna sposobnost da je poslodavac ispunio svoje obveze u pogledu poticanja i uputa.
- 25 Sud je u svojoj presudi od 6. studenoga 2018., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C- 684/16, EU:C:2018:874) naveo da se nacionalni propis o prestanku prava na godišnji odmor ne primjenjuje ako se ne može tumačiti u skladu s člankom 7. Direktive 2003/88 i člankom 31. stavkom 2. Povelje. Ako radnik vodi spor protiv državnog poslodavca, to proizlazi iz članka 7. Direktive 2003/88 i članka 31. stavka 2. Povelje. Ako vodi spor protiv privatnog poslodavca, to proizlazi iz članka 31. stavka 2. Povelje.

#### *Drugo prethodno pitanje*

- 26 Ako Sud potvrdno odgovori na prvo prethodno pitanje, za rješenje spora relevantno je pitanje protive li se članku 7. Direktive 2003/88 i članku 31. stavku 2. Povelje okolnosti koje se navode u prvom pitanju i koje se odnose na tumačenje nacionalnog propisa kao što je članak 7. stavak 3. BUrIG-a u skladu s kojim još neostvareno pravo na plaćeni godišnji odmor prestaje 15 mjeseci nakon kraja godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor, ako potpuno smanjena radna sposobnost, kao što je to slučaj u pogledu tužitelja, neprekinuto postoji nakon 31. ožujka druge godine nakon one u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor.
- 27 Sud ni na to pitanje dosad još nije nedvojbeno odgovorio.
- 28 Prema sudskoj praksi Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud), pravo na godišnji odmor koje nije prestalo 31. prosinca godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor zato što se nisu ispunile obveze suradnje, pribraja se pravu na godišnji odmor koje nastaje 1. siječnja naredne godine. Na njega, kao na pravo na godišnji odmor koje je ponovno nastalo, primjenjuju se odredbe članka 7. stavka 1. prve rečenice i članka 7. stavka 3. BUrIG-a.
- 29 Ako Sud potvrdno odgovori na prvo prethodno pitanje, ovo vijeće smatra da se u sudskoj praksi Suda dosad još nije pojasnilo je li u skladu s člankom 7. Direktive 2003/88 te s člankom 31. stavkom 2. Povelje moguće da se u slučaju trajne nesposobnosti za rad na eventualno pravo na godišnji odmor iz predmetne godine

u kojoj je to pravo stečeno, u ovom slučaju 2014., koje nije prestalo zbog toga što se nisu ispunile obveze u pogledu poticanja i uputa, , primjenjuju isti uvjeti, bez ograničenja, kao i na pravo na godišnji odmor koje je nastalo tijekom prve naredne godine, u ovom slučaju tijekom 2015. Pravo na godišnji odmor iz prve naredne godine prestalo bi nakon proteka 15 mjeseci, neovisno o tome je li poslodavac ispunio svoje obveze u pogledu poticanja i uputa zato što je objektivno nemoguće da radnik, koji je već na početku prve naredne godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor bio neprekinuto i potpuno smanjeno radno sposoban, uz sudjelovanje poslodavca ostvari pravo na godišnji odmor.

- 30 Kad bi se pravom Unije dopuštalo takvo vremensko ograničenje prijenosa prava na plaćeni godišnji odmor, tužiteljevo pravo na godišnji odmor za 2014. prestalo bi zbog trajno i potpuno smanjene radne sposobnosti najkasnije 15 mjeseci nakon kraja godine koja slijedi godinu u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor, odnosno 31. ožujka 2017.
- 31 Ovo vijeće također smatra da nije jasno može li poslodavac još ispuniti svoje obveze u pogledu poticanja i uputa i nakon što je radnik postao potpuno smanjeno radno sposoban te na taj način ograničiti pravo na godišnji odmor i prouzročiti prestanak tog prava i nakon 15 mjeseci od proteka godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor ako je radnik tijekom cijelog razdoblja trajno i potpuno smanjeno radno sposoban te stoga ne može ostvariti svoje pravo na godišnji odmor.

RADNI DOKUMENT