

Predmet C-233/20

**Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 98. stavka 1.
Poslovnika Suda**

Datum podnošenja:

4. lipnja 2020.

Sud koji je uputio zahtjev:

Oberster Gerichtshof (Austrija)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

29. travnja 2020.

Tužitelj i podnositelj revizije:

WD

Tuženik i druga stranka u revizijskom postupku:

job-medium GmbH in Liquidation

Predmet glavnog postupka

Tužba kojom se zahtjeva isplata iznosa od 322,06 eura uvećano za kamate na ime naknade za neiskorišteni godišnji odmor

Predmet i pravna osnova zahtjeva za prethodnu odluku

Tumačenje prava Unije, osobito Direktive 2003/88/EZ i Povelje o temeljnim pravima, članak 267. UFEU-a

Prethodno pitanje (prethodna pitanja)

I.1 Je li nacionalna odredba prema kojoj ne postoji novčana naknada za neiskorišteni godišnji odmor za tekuću (posljednju) godinu rada ako radnik bez opravdanog razloga izvanredno otkáže ugovor o radu („izvanredni otkaz”) u skladu s člankom 31. stavkom 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (2010/C 83/02) i člankom 7. Direktive o radnom vremenu 2003/88/EZ?

1.2. U slučaju niječnog odgovora na to pitanje:

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

1.2.2. Prema kojim se kriterijima to treba ispitati?

Navedene odredbe prava Unije

Povelja Europske unije o temeljnim pravima, osobito članak 31.;

Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (u daljnjem tekstu: Direktiva 2003/88), osobito članak 7.

Navedena nacionalna pravila

Urlaubsgesetz (u daljnjem tekstu: Zakon o godišnjem odmoru) BGBl 1976/390, osobito članci 2., 4., 7., 10., 12.

Kratak prikaz činjenica i postupka

- 1 Tužitelj je od 25. lipnja 2018. do 9. listopada 2018. bio zaposlen kod tuženika. Dana 9. listopada 2018. prekinuo je radni odnos neopravdanim izvanrednim otkazom. Tijekom trajanja radnog odnosa tužitelj je stekao pravo na godišnji odmor u trajanju od 7,33 radnih dana od kojih je iskoristio 4 dana. Stoga je njegovo još neiskorišteno pravo na godišnji odmor u trenutku prestanka radnog odnosa iznosilo 3,33 radna dana. Pozivajući se na odredbu članka 10. stavka 2. Zakona o godišnjem odmoru, a prema kojem novčana naknada za neiskorišteni godišnji odmor ne pripada radniku u slučaju neopravdanog otkaza, tuženik tužitelju nije isplatio novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.
- 2 Prvostupanjski sud odbio je tužbu. Svoju je odluku u bitnome obrazložio time da da se iz članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 ne može izvesti da radnik ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju svakog prestanka radnog odnosa. Taj bi pristup bio nerazmjeran. Imao bi, naime, za poslodavca neprihvatljive štetne učinke. U slučaju neopravdanog izvanrednog otkaza radnika zbog trenutačnog prestanka radnog odnosa poslodavac radniku više ne može osigurati korištenje prava na godišnji odmor i stvarno mu omogućiti da ostvari svoje pravo na godišnji odmor. Ograničenje prava u članku 10. stavku 2. Zakona o godišnjem odmoru, prema kojem novčana naknada za neiskorišteni godišnji odmor ne pripada radniku u slučaju neopravdanog izvanrednog otkaza, praksa je austrijskog pravnog poretka u smislu članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88.
- 3 Žalbeni sud potvrdio je tu odluku. Taj sud smatra da iz sudske prakse Suda Europske unije nije razvidno da je gubitak prava na novčanu naknadu za

neiskorišteni godišnji odmor predviđen člankom 10. stavkom 2. Zakona o godišnjem odmoru u slučaju prestanka radnog odnosa izvanrednim otkazom radnika bez opravdanog razloga protiv članu 7. stavku 2. Direktive 2003/88, odnosno članku 31. stavku 2. Povelje. Sud Europske unije u svojim novijim odlukama naglašava da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 ne određuje nikakve druge uvjete za stjecanje prava na novčanu naknadu od uvjeta da je radni odnos prestao i da radnik nije iskoristio cijeli godišnji odmor na koji je u trenutku prestanka radnog odnosa imao pravo. Sud Europske unije isto tako naglašava da razlog prestanka radnog odnosa nema nikakvu ulogu u pogledu prava na novčanu naknadu. Međutim, Sud Europske unije do sada se još nije suočio s činjeničnim stanjem u kojem je radni odnos prestao neosnovanim izvanrednim otkazom radnika.

- 4 Prestanak radnog odnosa s postojećim neiskorištenim pravom na godišnji odmor uistinu nije jedini uvjet za pravo na novčanu naknadu. Sud Europske unije je zaniijekao pravo na novčanu naknadu za razdoblje u kojem je radnik prije svojeg umirovljenja bio oslobođen obveze rada uz naknadu plaće. U predmetima *Kreuziger* i *MPG* Sud Europske unije izričito je istaknuo da iz njegove sudske prakse ne proizlazi da pravo na novčanu naknadu radnik „bez obzira na okolnosti zbog kojih nije iskoristio plaćeni godišnji odmor i dalje mora moći ostvarivati [...]”. Članku 7. Direktive 2003/88 „ne protivi [se] nacionalni propis koji podrazumijeva čak i gubitak navedenog prava, ali pod uvjetom da je radnik koji je izgubio pravo na plaćeni godišnji odmor imao stvarnu mogućnost ostvarivati pravo koje mu je dodijeljeno navedenom direktivom”. To je u skladu s odlukama u kojima je Sud Europske unije, uz napomenu o nepredvidljivosti nastanka nesposobnosti za rad uslijed bolesti radnika, potvrdio pravo na novčanu naknadu ako se godišnji odmor nije mogao iskoristiti zbog bolesti, ali ga je zaniijekao ako se nije mogao iskoristiti zbog oslobađanja od obveze rada.
- 5 U predmetima *Kreuziger* i *MPG* Sud Europske unije u tu je svrhu razvio profinjen sustav. Taj se sustav ponajprije temelji na kvalifikaciji prava radnika na plaćeni godišnji odmor kao značajnom načelu socijalnog prava Unije. Svrha tog prava na godišnji odmor je da se, s jedne strane, radniku omogući odmor od izvršavanja zadaća koje je dužan obavljati u skladu sa svojim ugovorom o radu i da, s druge strane, radnik koristi razdoblje za opuštanje i razonodu. S tom svrhom nije u skladu stvaranje bilokakvih poticaja za odustajanje od prava na odmor ili poticanje radnika da se tog prava odreknu. Za radnike bi takav poticaj moglo biti pravo na novčanu naknadu prilikom prestanka radnog odnosa.
- 6 Poslodavac je obavezan konkretno i na potpuno transparentan način osigurati da radnik može stvarno koristiti svoj plaćeni godišnji odmor. U tu svrhu poslodavac mora radnika, u skladu sa standardima postupanja koje je razvio Sud Europske unije, poticati, prema potrebi i formalnim putem, na korištenje godišnjeg odmora te ga jasno i pravodobno obavijestiti o tome da će godišnji odmor inače izgubiti. Pritom je na poslodavcu da dokaže da je postupao sa svom dužnom pažnjom. Ako je poslodavac postupao sa zahtijevanom dužnom pažnjom, a radnik, međutim,

namjerno ipak ne iskoristi svoj godišnji odmor, članku 7. Direktive 2003/88 ne protivi se uskrata novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

- 7 Poslodavac može poštovati svoju obvezu dužne pažnje uvijek kada je kraj radnog odnosa, odnosno protek referentnog razdoblja za njega predvidljiv, poput primjerice umirovljenja (*predmet King, predmet Maschek*), proteka roka (*predmet MPG*), ali i u slučaju otkaza ugovora o radu, bilo od strane radnika ili poslodavca, uz pridržavanje otkaznog roka (odgovarajućeg trajanja). U slučaju nepredvidljivosti prestanka radnog odnosa, za poslodavca su, međutim, njegove mogućnosti utjecaja na radnika da potonji svoje pravo na godišnji odmor stvarno ostvari ograničene. Budući da dio godišnjeg odmora u skladu s člankom 4. stavkom 3. Zakona o godišnjem odmoru mora iznositi najmanje šest radnih dana, poslodavac nema mogućnost stvarnog utjecaja ako je i sve dok je neiskorišteno pravo na godišnji odmor od toga kraće.
- 8 Upravo u slučaju neosnovanog otkaza radnika poslodavac ne može predvidjeti kraj radnog odnosa. Stoga mu se, u pravilu, ne može prigovoriti povreda obveze dužne pažnje. Suprotno tomu, radnik odgovara za nezakonito postupanje; iz takvog postupanja radnik već prema općim načelima prava ne može izvesti nikakvo pravo. Uostalom članak 10. stavak 2. Zakona o godišnjem odmoru služi tomu da se radnik odvrati od nezakonitog postupanja. U svakom slučaju, poslodavcu se ne može prigovoriti da radnika nije (preventivno) obavijestio o posljedicama njegova nezakonitog djelovanja. Pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor i u slučaju neosnovanog izvanrednog otkaza moglo bi radnika, osim toga, potaknuti na to da namjerno odluči ne iskoristiti godišnji odmor te potom neosnovano izvanredno otkáže ugovor o radu kako poslodavcu uopće ne bi pružio mogućnost da ga pozove na korištenje godišnjeg odmora i time povećao svoja prava prilikom prestanka radnog odnosa. To je u suprotnosti sa svrhom godišnjeg odmora. Također, poslodavac ne može predvidjeti ni prestanak radnog odnosa smrću radnika. Međutim, za razliku od neosnovanog izvanrednog otkaza pritom je riječ o nepredvidljivom događaju koji se nalazi izvan kontrole kako radnika tako i poslodavca.
- 9 Oberster Gerichtshof (Vrhovni sud, Austrija) mora donijeti odluku o reviziji tužitelja protiv odluke žalbenog suda kojom je potvrđena prvostupanjska presuda.

Bitna argumentacija stranaka glavnog postupka

- 10 Svojom tužbom tužitelj zahtijeva isplatu iznosa od 322,06 eura uvećano za kamate na ime novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor. On je sam naveo da je radni odnos prekinuo neopravdanim izvanrednim otkazom. U predmetnom postupku tužitelj zastupa stajalište da se odredbom članka 10. stavka 2. Zakona o godišnjem odmoru, prema kojoj novčana naknada (za neiskorišteni godišnji odmor) ne pripada radniku ako radnik bez opravdanog razloga izvanredno otkáže ugovor o radu („neopravdani izvanredni otkaz”, „neosnovani izvanredni otkaz”),

krši članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (Povelja) i članak 7. Direktive 2003/88/EZ te se stoga ne primjenjuje.

- 11 Tuženik je, pozivajući se na članak 10. stavak 2. Zakona o godišnjem odmoru zahtijevao da se tužba odbije. On smatra da ta odredba nije u suprotnosti s pravom Unije.

Kratak prikaz obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku

Pojašnjenje Zakona o godišnjem odmoru:

- 12 Prilikom prestanka radnog odnosa za neiskorišteni godišnji odmor u skladu s člankom 10. stavkom 1. Zakona o godišnjem odmoru isplaćuje se novčana naknada koja odgovara broju radnih dana u tom razdoblju godišnjeg odmora u odnosu na cijelo razdoblje godišnjeg odmora. Članak 10. stavak 2. Zakona o godišnjem odmoru predviđa iznimku od toga ako radnik bez opravdanog razloga izvanredno otkáže ugovor o radu i time okonča radni odnos.
- 13 „Izvanredni otkaz” je prijevremeni prestanak radnog odnosa jednostranim očitovanjem volje radnika koje zahtijeva primitak (ali zbog jednostranosti se ne zahtijeva prihvaćanje). Ako je radnik za izvanredni otkaz imao opravdan razlog, riječ je o opravdanom (osnovanom) izvanrednom otkazu, dok je u drugim slučajevima riječ o neopravdanom (neosnovanom) izvanrednom otkazu. Opravdanim razlogom za izvanredni otkaz treba primjerice smatrati ako radnik ne može nastaviti s radom, a da pritom ne naštetiti svojem zdravlju ili ako je poslodavac kriv za fizičke napade, povredu morala ili ozbiljne povrede časti radnika ili članova njegove obitelji. Općenito, opravdan razlog postoji ako za radnika u trenutku izvanrednog otkaza nije prihvatljivo da se radni odnos održi čak ni za vrijeme trajanja otkaznog roka. Radni odnos tada prestaje izvanrednim otkazom čak i ako je izvanredni otkaz bio neopravdan. No, radnik koji neopravdano izvanredno otkáže ugovor o radu time u odnosu na poslodavca krši ugovor.
- 14 U skladu s člankom 10. stavkom 2. Zakona o godišnjem odmoru samo neopravdani izvanredni otkaz rezultira gubitkom novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor predviđene člankom 10. stavkom 1. Zakona o godišnjem odmoru.
- 15 Odredba članka 10. stavka 2. Zakona o godišnjem odmoru penalizirajuće je naravi. Ta odredba ima za cilj odvratiti radnika od neovlaštenog prijevremenog raskida ugovora na način da mu, ako to ipak učini, oduzima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor. Činjenica da poslodavac koji gubi radnika zbog neopravdanog izvanrednog otkaza tog radnika, tom radniku ne mora isplatiti novčanu naknadu za eventualno neiskorišteni godišnji odmor (dio godišnjeg odmora) za tekuću godinu je puki refleksni učinak. Time je poslodavac na određeni način financijski rasterećen u situaciji neopravdanog izvanrednog

otkaza koja je za njega najčešće nepovoljna jer je nepredvidljiva što znači da ju je unaprijed nemoguće procijeniti.

Pravni okvir u skladu s pravom Unije

- 16 Pravo svake radnice i svakog radnika na plaćeni godišnji odmor u skladu s člankom 31. Povelje dio je temeljnih prava Europske unije koje je konkretizirano u članku 7. Direktive 2003/88. Direktiva 2003/88 odnosi se na pravo na godišnji odmor i pravo na isplatu naknade plaće na to ime kao dva aspekta jednog prava. Njome je obuhvaćeno i pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa.
- 17 Sud Europske unije izričito je u odluci C-341/15, Maschek/Stadt Wien, 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” (t. 27.).
- 18 Sud Europske unije je iz toga zaključio da „[s]ukladno članku 7. stavku 2 Direktive 2003/88 [...] radnik koji nije mogao iskoristiti sva svoja prava na plaćeni godišnji odmor prije prestanka svojeg radnog odnosa, ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor.” Nadalje je Sud Europske unije izričito napomenuo da u tom smislu nije relevantan razlog prestanka radnog odnosa (t. 28.), te je na temelju toga zaključio da „okolnost da radniku na vlastiti zahtjev prestane radni odnos, nema nikakva utjecaja na njegovo pravo da, ovisno o slučaju, primi novčanu naknadu za prava na godišnji odmor koja nije mogao koristiti prije prestanka svojeg radnog odnosa” (t. 29.).
- 19 Prema presudi Suda Europske unije u predmetu C-619/16, Kreuziger/Land Berlin, iz sudske prakse Suda „ne može se zaključiti da se članak 7. Direktive 2003/88 mora tumačiti na način da radnik, bez obzira na okolnosti zbog kojih nije iskoristio plaćeni godišnji odmor, mora i dalje moći ostvarivati pravo na godišnji odmor iz stavka 1. navedenog članka i, u slučaju prestanka radnog odnosa, pravo na naknadu kojom se ono može zamijeniti, u skladu sa stavkom 2. istog članka” (t. 37.). Sud Europske unije u toj je presudi došao do zaključka „da članak 7. Direktive 2003/88 treba tumačiti tako da mu se protivi nacionalni propis [...] u mjeri u kojoj se njime podrazumijeva da, ako radnik nije zatražio ostvarivanje svojeg prava na plaćeni godišnji odmor prije datuma prestanka radnog odnosa, zainteresirana osoba automatski gubi dane plaćenog godišnjeg odmora na koje je imala pravo na temelju prava Unije prilikom tog prestanka – a da se pritom prethodno ne provjeri je li joj njezin poslodavac stvarno omogućio ostvarivanje njezina prava na odmor prije navedenog prestanka, osobito pružanjem odgovarajuće informacije – te, povezano s time, gubi svoje pravo na novčanu naknadu za taj neiskorišteni plaćeni godišnji odmor” (t. 56.).
- 20 Prema presudi Suda Europske unije u predmetu C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, „svako tumačenje članka 7. Direktive 2003/88 koje

bi moglo potaknuti radnika da namjerno ne iskoristi svoj plaćeni godišnji odmor tijekom primjenjivog referentnog razdoblja ili odobrenog razdoblja prijenosa, kako bi povećao svoje primitke od rada prilikom prestanka radnog odnosa, bilo bi [...] u suprotnosti s ciljevima koji se nastoje postići uspostavljanjem prava na plaćeni godišnji odmor” (t. 48.).

- 21 U svojoj odluci 8 ObA62/18b Oberster Gerichtshof (Vrhovni sud) utvrdio je pozivajući se na više presuda Suda Europske unije (presude Suda Europske unije u predmetima C-619/16, Kreuziger/Land Berlin, t. 41., 42.; C 684/16, Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, t. 35.; C-350/06 i C-520/06, Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung, t. 43.) da nije isključena nacionalna odredba koja predviđa „uvjete” za ostvarivanje prava na plaćeni godišnji odmor dodijeljeno Direktivom 2003/88, a koji uključuju gubitak tog prava na kraju referentnog razdoblja ili odobrenog razdoblja prijenosa, te se takva odredba smatra dopuštenom pod uvjetom da je radnik do tada stvarno mogao ostvariti svoje pravo.
- 22 Ako se nacionalna odredba ne može protumačiti u skladu s člankom 7. Direktive 2003/88 i člankom 31. stavkom 2. Povelje, nacionalni sud koji postupa u tom sporu mora tu nacionalnu odredbu izuzeti iz primjene i mora se pobrinuti za to da radnik za neiskorišteni godišnji odmor dobije novčanu naknadu.

Obrazloženje prethodnih pitanja:

- 23 Sud Europske unije se do sada još nije očitovao o tome mora li (i u slučaju potvrdnog odgovora na to pitanje pod kojim uvjetima) radnik koji neopravdano prijevremeno jednostrano raskine radni odnos i time prekrši ugovor („neopravdani izvanredni otkaz”) u skladu s pravom Unije imati pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor. Prema austrijskom zakonodavstvu (članak 10. stavak 2. Zakona o godišnjem odmoru) radnik u takvom slučaju u pogledu neiskorištenog godišnjeg odmora tekućeg razdoblja godišnjeg odmora nema pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.
- 24 U pogledu sukladnosti članka 10. stavka 2. Zakona o godišnjem odmoru s pravom Unije u austrijskoj se pravnoj literaturi, među ostalim, zauzima sljedeće stajalište :
- a) Mair zastupa stajalište da je članak 10. stavak 2. Zakona o godišnjem odmoru suprotan utvrđenjima Suda Europske unije u predmetu Maschek. Naime, Sud Europske unije nedvojbeno naglašava da novčana naknada za neiskorišteni godišnji odmor predviđena člankom 7. stavkom 2. Direktive o radnom vremenu ovisi samo o tome da je radni odnos prestao i da radnik nije *in natura* iskoristio cijeli godišnji odmor koji mu pripada. Način na koji je radni odnos prestao je za zasnivanje prava po njegovom mišljenju irelevantno. Međutim, budući da članak 10. stavak 2. Zakona o godišnjem odmoru pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor temelji na tome da radni odnos ne smije prestati na određeni način, točnije, neopravdanim izvanrednim otkazom radnika, tom se odredbom krši članak 7. stavak 2. Direktive o radnom vremenu.

- b) Mayr/Erler upućuju na sudsku praksu Suda Europske unije prema kojoj je način prestanka radnog odnosa irelevantan. Iz toga, prema njihovu mišljenju, nužno proizlazi da se gubitkom novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor u slučaju neopravdanog izvanrednog otkaza krši članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88/EZ. Oni zaključuju da novčana naknada za neiskorišteni godišnji odmor pripada radniku i u slučaju neopravdanog izvanrednog otkaza jer se članak 10. stavak 2. Zakona o godišnjem odmoru ne smije primijeniti, osobito zbog toga što prema sudskoj praksi Suda Europske unije prednost ima članak 31. stavak 2. Povelje po uzoru na koji je sastavljen članak 7. Direktive.
- c) To je stajalište Erler već zastupao u jednom prethodnom radu, u kojem je međutim, napomenuo da se neusklađenost s pravom Unije treba ograničiti na pravom Unije predviđeno minimalno pravo na godišnji odmor u trajanju od četiri tjedna.
- d) Reissner smatra da je članak 10. stavak 2. Zakona o godišnjem odmoru dvojben u smislu prava Unije jer prema Sudu Europske unije iz članka 7. stavka 2. Direktive 2003/88 proizlazi da radniku pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor pripada neovisno o tome na koji je način prestao radni odnos.
- e) Isto tako Auer-Mayer smatra da se članak 10. stavak 2. Zakona o godišnjem odmoru pokazuje „problematičnim u smislu prava Unije“, jer je Sud Europske unije u pogledu novčane naknade za godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa izričito utvrdio da razlog prestanka radnog odnosa nije relevantan.
- f) Suprotno tome, prema Ludviku se članku 7. Direktive 2003/88 ne protivi nacionalna odredba koja predviđa gubitak prava na novčanu naknadu ako je radnik imao mogućnost ostvarivati pravo koje mu je dodijeljeno Direktivom. Naposljetku, iz članka 7. Direktive 2003/88 prema stajalištu Suda Europske unije ne proizlazi da bi se ta odredba trebala tumačiti tako, „da radnik, bez obzira na okolnosti zbog kojih nije iskoristio plaćeni godišnji odmor, mora i dalje moći ostvarivati pravo na godišnji odmor iz stavka 1. navedenog članka i, u slučaju prestanka radnog odnosa, pravo na naknadu kojom se ono može zamijeniti, u skladu sa stavkom 2. istog članka” (vidjeti presudu Suda u predmetu C-619/16, Kreuziger/Land Berlin, t. 37.). Stoga je, kada je riječ o mogućnostima nacionalnih odstupanja, u određenim granicama moguće modificirati pravo na godišnji odmor/novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor na štetu radnika. U okviru neopravdanog izvanrednog otkaza radnika korištenje postojećeg godišnjeg odmora zbog trenutnog učinka prestanka radnog odnosa više nije moguće. Stoga je dopušten gubitak prava na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor. Odredba članka 10. stavka 2. Zakona o godišnjem odmoru nije u proturječju sa zahtjevima Suda Europske unije. Gubitak prava na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor u okviru članka 10. stavka 2. Zakona o godišnjem odmoru ima karakter sankcije. Međutim, to se primjenjuje samo ako radnik bez opravdanog razloga izvanredno otkáže ugovor o radu. Kada ne bi bilo takvog gubitka prava na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, moguće je zamisliti situacije u kojima radnik ne bi morao očekivati nikakve

sankcije. No, prema sudskoj praksi Suda Europske unije svako tumačenje članka 7. Direktive 2003/88 koje bi moglo potaknuti radnika da namjerno ne iskoristi plaćeni godišnji odmor kako bi povećao svoju novčanu naknadu prilikom prestanka radnog odnosa u suprotnosti je s ciljevima koji se nastoje postići uspostavljanjem prava na plaćeni godišnji odmor.

Razmatranja

- 25 Sud Europske unije naglašava, s jedne strane, da članak 7. stavak 2. Direktive 2003/88 ne postavlja niti jedan uvjet za stjecanje prava na novčanu naknadu, osim uvjeta 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 (Sud Europske unije, C-341/15, predmet Maschek/Stadt Wien, t. 27.). S druge pak strane, Sud je presudio da se iz njegove sudske prakse ne može zaključiti da se članak 7. Direktive 2003/88 mora tumačiti na način da radnik, bez obzira na okolnosti zbog kojih nije iskoristio plaćeni godišnji odmor, mora i dalje moći ostvarivati pravo na godišnji odmor iz stavka 1. navedenog članka i, u slučaju prestanka radnog odnosa, pravo na naknadu kojom se ono može zamijeniti, u skladu sa stavkom 2. istog članka (Sud Europske unije C-619/16, predmet Kreuziger/Land Berlin, t. 37.). Pritom je Sud Europske unije također uzeo u obzir okolnost je li poslodavac radniku, primjerice pružanjem odgovarajuće informacije omogućio korištenje godišnjeg odmora (Sud Europske unije C-619/16, predmet Kreuziger/Land Berlin, t. 56.). Nadalje bi isto tako prema stajalištu Suda Europske unije svako tumačenje članka 7. Direktive 2003/88 koje bi moglo potaknuti radnika da namjerno ne iskoristi svoj plaćeni godišnji odmor tijekom primjenjivog referentnog razdoblja ili odobrenog razdoblja prijenosa, kako bi povećao svoje primitke od rada prilikom prestanka radnog odnosa, bilo bi u suprotnosti s ciljevima koji se nastoje postići uspostavljanjem prava na plaćeni godišnji odmor (Sud Europske unije C-684/16, presuda Max-Planck-Gesellschaft/Tetsuji Shimizu, t. 48.).
- 26 Situacija u kojoj radni odnos prestaje neopravdanim izvanrednim otkazom radnika uobičajeno je za poslodavca nagla i neočekivana. Za razliku od svih drugih slučajeva u kojima prestaje radni odnos, neopravdanim izvanrednim otkazom radnik sam sprječava mogućnost korištenja godišnjeg odmora *in natura*. Usto, samo u slučaju neopravdanog izvanrednog otkaza radnika radni odnos prestaje na način da radnik krši ugovor o radu. Prije izvanrednog otkaza radnik ima samo pravo na (plaćeni) godišnji odmor *in natura*. Stjecanjem prava na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor prestankom radnog odnosa neopravdanim izvanrednim otkazom kršilo bi se opće načelo prava da nitko ne može steći neko pravo nezakonitim postupanjem. Naposljetku, ideja da plaćeni godišnji odmor primarno ima funkciju očuvanja zdravlja radnika bila bi zanemarena ako bi radnik kao rezultat neopravdanog izvanrednog otkaza mogao steći pravo na novčanu naknadu umjesto prava na godišnji odmor. Glavno prethodno pitanje postavljeno sudu Europske unije je stoga usmjereno na to je li članak 10. stavak 2. Zakona o godišnjem odmoru u potpunosti u skladu s pravom Unije.

- 27 U slučaju da Sud Europske unije niječno odgovori na glavno prethodno pitanje, postavlja se pitanje treba li i kako poslodavac u slučaju za njega nepredvidljivog neopravdanog izvanrednog otkaza, u skladu sa zahtjevima Suda Europske unije, omogućiti radniku da iskoristi godišnji odbor. Pritom bi isto trebalo uzeti u obzir da radnik u slučaju neopravdanog izvanrednog otkaza upravo nije poštovao nikakav otkazni rok tijekom kojeg se još neiskorišteni godišnji odmor često koristi ili se može koristiti.

RADNI DOKUMENT