



Mediji i informiranje

Sud Europske unije
PRIOPĆENJE ZA MEDIJE br. 165/18

U Luxembourggu 6. studenoga 2018.

Presude u predmetima C-619/16 i C-684/16
Sebastian W. Kreuziger protiv Land Berlin i
Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV protiv
Tetsujija Shimizua

**Radnik ne može automatski izgubiti svoja stečena prava na plaćeni godišnji odmor
zato što nije podnio zahtjev za godišnji odmor**

S druge strane, ako poslodavac dokaže da je radnik, namjerno i potpuno upoznat s posljedicama koje će iz toga proizići, odlučio ne iskoristiti svoj plaćeni godišnji odmor nakon što mu je omogućeno njegovo stvarno korištenje, pravu Unije ne protivi se gubitak tog prava kao ni, u slučaju prestanka radnog odnosa, povezana uskrata novčane naknade

Sebastian W. Kreuziger obavljao je plaćeno vježbeništvo za pravna zanimanja pri Saveznoj zemlji Berlin (Njemačka). Tijekom posljednjih mjeseci tog vježbeništva nije koristio plaćeni godišnji odmor. Nakon završetka vježbeništva zatražio je novčanu naknadu za neiskorištene dane godišnjeg odmora, što mu je ta savezna zemlja odbila. S. W. Kreuziger stoga je osporio to odbijanje pred njemačkim upravnim sudovima.

Tetsuji Shimizu bio je zaposlen pri Max-Planck-Gesellschaftu zur Förderung der Wissenschaften (Max-Planck-Gesellschaft). Otprilike dva mjeseca prije prestanka radnog odnosa, Max-Planck-Gesellschaft pozvao je T. Shimizua da iskoristi svoj preostali godišnji odmor (a da mu pritom nije naložio da ga iskoristi tijekom onih dana koje je odredio). T. Shimizu iskoristio je samo dva dana godišnjeg odmora te je zatražio isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor, što je Max-Planck-Gesellschaft odbio. T. Shimizu stoga se obratio njemačkim radnim sudovima.

Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (Visoki upravni sud za Berlin-Brandenburg, Njemačka) i Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka) pitaju se protivi li se pravu Unije nacionalni propis kojim se predviđa gubitak neiskorištenog plaćenog godišnjeg odmora i novčane naknade za navedeni odmor kad radnik nije podnio zahtjev za godišnji odmor prije prestanka radnog odnosa.

Stoga su u tom pogledu od Suda zatražili tumačenje prava Unije¹ u skladu s kojim svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, koje se, osim u slučaju prestanka radnog odnosa, ne smije zamijeniti novčanom naknadom.

Svojim današnjim presudama Sud je utvrdio da se pravu Unije protivi to da radnik automatski gubi dane plaćenog godišnjeg odmora na koje je imao pravo na temelju prava Unije te, povezano s time, pravo na novčanu naknadu za taj neiskorišteni godišnji odmor, samo zato što nije zatražio godišnji odmor prije prestanka radnog odnosa (ili tijekom referentnog razdoblja).

Ta prava mogu se izgubiti samo ako je poslodavac radniku stvarno omogućio, osobito pružanjem primjerene obavijesti, da pravodobno iskoristi predmetne dane godišnjeg odmora, što poslodavac mora dokazati.

Naime, radnika treba smatrati slabijom stranom radnog odnosa. Stoga bi ga se moglo odvratiti od izričitog pozivanja na svoja prava u odnosu na svojeg poslodavca, osobito zato što bi zbog

¹ 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.) i Povelja Europske unije o temeljnim pravima ("Povelja").

zahtijevanja tih prava mogao biti izložen poslodavčevim mjerama koje bi mogle utjecati na radni odnos na štetu tog radnika.

Nasuprot tomu, ako navedeni poslodavac može dokazati, a što je na njemu da učini, da je radnik, namjerno i potpuno upoznat s posljedicama koje će iz toga proizići, odlučio ne iskoristiti svoj plaćeni godišnji odmor nakon što mu je omogućeno stvarno ostvarivanje njegova prava na taj odmor, pravu Unije ne protivi se gubitak tog prava ni, u slučaju prestanka radnog odnosa, povezana uskrata novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor.

Naime, svako tumačenje predmetnih odredaba prava Unije koje bi moglo potaknuti radnika da namjerno ne iskoristi svoj plaćeni godišnji odmor tijekom primjenjivog referentnog razdoblja ili dopuštenog 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. Ti se ciljevi osobito odnose na potrebu osiguranja stvarnog odmora radniku, kako bi se učinkovito zaštitili njegova sigurnost i zdravlje.

Sud još pojašnjava da prethodna načela vrijede neovisno o tome je li riječ o javnom (poput Savezne zemlje Berlin) ili privatnom (poput Max-Planck-Gesellschaft) poslodavcu².

NAPOMENA: Prethodni postupak omogućuje sudovima država članica da u okviru postupka koji se pred njima vodi upute Sudu pitanja o tumačenju prava Unije ili o valjanosti nekog akta Unije. Sud ne rješava spor pred nacionalnim sudom. Na nacionalnom je sudu da predmet riješi u skladu s odlukom Suda. Ta odluka jednako obvezuje i druge nacionalne sudove pred kojima bi se moglo postaviti slično pitanje.

Neslužbeni dokument za medije koji ne obvezuje Sud.

Cjelovit tekst presuda ([C-619/16](#) i [C-684/16](#)) objavljuje se na stranici CURIA na dan objave.

Osoba za kontakt: Corina Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 4293

Snimke s objave presude nalaze se na "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

² Točno je da direktiva ne može sama po sebi stvarati obveze za pojedinca te se stoga protiv njega nije moguće pozivati na direktivu kao takvu. Stoga se čak i jasna, precizna i bezuvjetna odredba direktive koja dodjeljuje prava ili nameće obveze pojedincima ne može primijeniti kao takva u okviru spora koji suprotstavlja isključivo pojedince (poput spora između T. Shimizua i Max-Planck-Gesellschaft). Međutim, pravo svakog radnika na plaćeni godišnji odmor nije utvrđeno samo direktivom nego i, kao temeljno pravo, Poveljom Europske unije o temeljnim pravima. To temeljno pravo podrazumijeva, kao takvo, odgovarajuću obvezu poslodavca, odnosno obvezu odobravanja takvog plaćenog godišnjeg odmora ili novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor prilikom prestanka radnog odnosa. Suprotne nacionalne odredbe moraju se, ako je to potrebno, izuzeti iz primjene.