

Predmet C-120/21**Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku sastavljen na temelju članka 98.
stavka 1. Poslovnika Suda****Datum podnošenja:**

26. veljače 2021.

Sud koji je uputio zahtjev:

Bundesarbeitsgericht (Njemačka)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

29. rujna 2020.

Tuženik, druga strana u žalbenom postupku i podnositelj revizije:

LB

Tužitelj, žalitelj i druga stranka u revizijskom postupku:

TO

Predmet glavnog postupka

Pravo na godišnji odmor – Prestanak i zastara prava – Direktiva 2003/88/EZ – Obveze poslodavca u pogledu poticanja i davanja uputa – Načelo djelotvornosti

Predmet i pravna osnova zahtjeva za prethodnu odluku

Tumačenje prava Unije, članak 267. UFEU-a

Prethodno pitanje

Protivi li se članku 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena i članku 31. stavku 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima primjena nacionalne odredbe kao što je članak 194. stavak 1. u vezi s člankom 195. Bürgerliches Gesetzbucha (Građanski zakonik, u daljnjem tekstu: BGB) u skladu s kojom se na pravo na plaćeni godišnji odmor primjenjuje redovni rok zastare od tri godine, koji počinje teći pod uvjetima navedenima u članku 199. stavku 1.

BGB-a nakon završetka godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor ako poslodavac radniku zapravo nije omogućio da ostvari svoje pravo na godišnji odmor jer ga na to nije na odgovarajući način poticao ni uputio?

Navedene odredbe prava Unije

Povelja Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja), 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.

Navedene nacionalne odredbe

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (Zakon o najkraćem odmoru radnika (Savezni zakon o odmoru, u daljnjem tekstu: BUrlG), osobito članak 1., članak 3. stavak 1., članak 7. stavci 3. i 4.

BGB, osobito članak 194. stavak 1., članak 195., članak 199. stavci 1. i 4., članak 204. stavak 1. točka 1., članak 212. stavak 1. točka 1. i članak 214. stavak 1.

Kratak prikaz činjenica i postupka

- 1 Tužitelj je od 1. studenoga 1996. do 31. srpnja 2017. bio zaposlen kod tuženika kao porezni službenik i računovođa. U kalendarskoj godini imao je pravo na 24 radna dana godišnjeg odmora. Dopisom od 1. ožujka 2012. tuženik je tužitelju potvrdio da njegovo „pravo na godišnji odmor od 76 dana koji mu je preostao iz kalendarske godine 2011. i prethodnih godina” neće prestati s 31. ožujkom 2012. zato što godišnji odmor nije mogao iskoristiti zbog povećanog opsega posla u njegovu uredu. Tuženik je tužitelju od 2012. do 2017. odobrio ukupno 95 radnih dana godišnjeg odmora. Tužitelj nije u potpunosti iskoristio svoj obvezni minimalni godišnji odmor. Tuženik nije tužitelja ni potaknuo da iskoristi ostatak godišnjeg odmora niti ga je uputio na to da je moguće da pravo na godišnji odmor za koji nije podnesen zahtjev prestane nakon isteka kalendarske godine ili razdoblja prijenosa. Tužbom koju je podnio 6. veljače 2018. tužitelj je zahtijevao isplatu naknade za 101 dan godišnjeg odmora iz 2017. i prethodnih godina. Tuženik je smatrao da je tužiteljevo pravo na godišnji odmor prestalo. Nije bio upoznat sa svojim obvezama u pogledu poticanja i davanja uputa te ih nije mogao ispuniti zato što je sudska praksa Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud, Njemačka) izmijenjena tek nakon prestanka radnog odnosa na temelju odluka od 19. veljače 2019. Osim toga, tuženik smatra da nije obvezan isplatiti naknadu za godišnji odmor zato što je u pogledu prava na godišnji odmor, čiju naknadu tužitelj traži, nastupila zastara.

- 2 Arbeitsgericht (Radni sud, Njemačka) (pravomoćno) je naložio tuženiku da isplati naknadu za ostatak godišnjeg odmora iz 2017. U preostalom je dijelu odbio tužbu. Nakon što je tužitelj podnio žalbu, Landesarbeitsgericht (Zemaljski radni sud, Njemačka) naložio je tuženiku da mu isplati naknadu za 76 dana godišnjeg odmora od 2013. do 2016. u bruto iznosu od 17 376,64 eura. Taj je sud smatrao da, uzimajući u obzir zahtjeve prava Unije, tužiteljevo pravo na godišnji odmor nije moglo prestati niti na temelju članka 7. stavka 3. BUrlG-a niti je moglo zastariti na temelju općih građanskopravnih pravila o zastari iz članka 194. i sljedećih članaka BGB-a zato što tuženik ispunjavanjem svojih obveza suradnje nije omogućio tužitelju da iskoristi godišnji odmor. U reviziji tuženik traži da se potvrdi prvostupanjska presuda u dijelu u kojem je Arbeitsgericht (Radni sud) odbio tužbu.

Kratki prikaz obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku

- 3 Uspjeh tuženikove revizije, u dijelu u kojem se odnosi na nalaganje isplate naknade za godišnji odmor iz 2013. i 2014., ovisi o tome dopušta li se člankom 7. Direktive 2003/88/EZ i člankom 31. stavkom 2. Povelje zastara prava na obvezni minimalni godišnji odmor nakon isteka redovnog roka zastare (članak 195. BGB-a) od tri godine ako poslodavac nije ispunio svoje obveze u pogledu poticanja i davanja uputa.
- 4 Nastavno na presudu Suda od 6. studenoga 2018. (C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften) u pogledu članka 7. Direktive 2003/88/EZ i članka 31. stavka 2. Povelje, Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) razvio je svoju dosadašnju sudsku praksu i zaključio je da pravo na obvezni minimalni godišnji odmor, u slučaju tumačenja članka 7. BUrlG-a u skladu s člankom 7. Direktive 2003/88/EZ, u načelu prestaje na kraju kalendarske godine (članak 7. stavak 3. prva rečenica BUrlG-a) ili odobrenog razdoblja prijenosa (članak 7. stavak 3. druga i četvrta rečenica BUrlG-a) samo ako je poslodavac prethodno omogućio radniku da ostvari svoje pravo na godišnji odmor, a radnik ipak namjerno nije iskoristio godišnji odmor.
- 5 Ako se poslodavac poziva na vremensko ograničenje i prestanak prava na godišnji odmor, treba obrazložiti ispunjavanje svojih obveza suradnje i po potrebi ga dokazati zato što na temelju toga utvrđuje pravnu posljedicu koja je za njega povoljna.
- 6 Zbog prigovora zastare koji je tuženik istaknuo, u glavnom postupku valja ispitati je li nastupila zastara u pogledu tužiteljevih prava na obvezni godišnji odmor i s njima istovjetnih ugovornih prava na dodatne dane godišnjeg odmora, koja zbog tuženikova neispunjavanja obveze suradnje nisu mogla prestati na temelju članka 7. stavka 3. BUrlG-a.
- 7 Redovni rok zastare od tri godine (članak 195. BGB-a) počinje nakon završetka godine u kojoj je pravo nastalo (članak 799. stavak 1. točka 1. BGB-a) i u kojoj je vjerovnik saznao za okolnosti na temelju kojih je nastalo pravo i za osobu dužnika

ili je to morao saznati a da nije počinjena gruba nepažnja (*članak 199. stavak 1. točka 2. BGB-a*).

- 8 Tužba je neosnovana u dijelu u kojem tužitelj traži naknadu za godišnji odmor iz 2013. i 2014. ako se, uzimajući u obzir članak 7. Direktive 2003/88/EZ i članak 31. stavak 2. Povelje, članku 7. BUrlG-a ne protivi zastara prava na godišnji odmor i ako se njime dopušta da se i u slučaju u kojem poslodavac ne ispuni svoju obvezu suradnje za početak roka zastare u obzir može uzeti godina u kojoj je pravo nastalo.
- 9 Redovni rok zastare od tri godine (članak 195. BGB-a) u navedenim okolnostima počinje teći nakon završetka određene godine u kojoj je pravo nastalo i može se nakon završetka razdoblja čekanja ostvariti na temelju tužbe (*članci 1., 3. i 4. BUrlG-a*), odnosno 31. prosinca 2013. za prava na godišnji odmor iz 2013. i 31. prosinca 2014. za prava na godišnji odmor iz 2014. Rok zastare za prava iz 2013. istječe završetkom 2016., a za prava iz 2014. završetkom 2017. Rokovi zastare već su istekli u trenutku podnošenja tužbe 6. veljače 2018.
- 10 Pitanje zastare prava na obvezni godišnji odmor i s njime istovjetnog ugovornog prava na dodatne dane godišnjeg odmora relevantno je za donošenje odluke nakon razvoja sudske prakse Bundesarbeitsgerichta (Savezni radni sud) ako radnikovo pravo na godišnji odmor nije prestalo zato što to pravo na temelju članka 7. stavka 3. BUrlG-a nije vremenski ograničeno zbog neispunjavanja obveza suradnje, odnosno zato što nije bilo vremenski ograničeno, kao što je to slučaj u glavnom postupku, a poslodavac pozivanjem na to da je istekao zakonski rok zastare za pravo na godišnji odmor odbija (*članak 214. stavak 1. BGB-a*) odobrenje (*članak 7. stavak 1. BUrlG-a*) ili, kao što je to slučaj u glavnom postupku, naknadu za godišnji odmor (*članak 7. stavak 4. BUrlG-a*). Naime, u slučaju da poslodavac ne ispuni obveze suradnje, utuživost kumuliranih prava na godišnji odmor nastalih tijekom više godina redovito se vremenski ograničava na temelju nacionalnog prava protivno volji poslodavca samo ako se uz odredbe članka 7. BUrlG-a moraju primjenjivati opća pravila o zastari iz članka 194. i sljedećih članaka BGB-a. U suprotnom, ako poslodavac ne ispuni svoje obveze suradnje tijekom tekuće godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor odnosno ako ih ispuni u nekom kasnijem trenutku prije prestanka radnog odnosa, godišnji odmor koji se redovito prenosi na sljedeće godine u kojima se stječe pravo na godišnji odmor i dalje postoji a da radnik nije obavezan taj odmor iskoristiti unutar vremenskih ograničenja kako bi osigurao provedbu prava na taj odmor. To također vrijedi za pravo na naknadu koje na temelju članka 7. stavka 4. BUrlG-a nakon prestanka radnog odnosa zamjenjuje prvonavedeno pravo.
- 11 Stoga valja pojasniti protivi li se zahtjevu koji proizlazi iz Saveznog zakona o odmoru zastara prava na godišnji odmor ako poslodavac radniku zapravo nije omogućio da ostvari svoje pravo na godišnji odmor jer ga na to nije na odgovarajući način poticao ni uputio. To je moguće samo ako se poštuju zahtjevi prava Unije koji se primjenjuju na pravo na godišnji odmor.

- 12 Koliko je poznato, Sud još nije odlučivao o pitanju dopušta li se, i eventualno pod kojim uvjetima, člankom 7. Direktive 2003/88/EZ i člankom 31. stavkom 2. Povelje da se na temelju rokova zastare, čiji prekid zahtijeva radnikovo djelovanje, vremenski ograniči mogućnost da se pravo na plaćeni godišnji odmor provede protivno volji poslodavca.
- 13 Iz sudske prakse Suda proizlaze naznake za to da je moguće da je u pogledu primjene pravila o zastari iz BGB-a na pravo na godišnji odmor riječ o povredi članka 31. stavka 2. Povelje i članka 7. Direktive 2003/88/EZ.
- 14 Sud je u svojoj presudi od 6. studenoga 2018. (*C-684/16 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*) utvrdio da je članku 7. Direktive 2003/88/EZ i članku 31. stavku 2. Povelje protivna nacionalna odredba u skladu s kojom radnik koji tijekom referentnog razdoblja nije zatražio ostvarivanje svojeg prava na plaćeni godišnji odmor koji je stečen na temelju navedenih odredbi automatski i bez prethodne provjere je li mu poslodavac stvarno omogućio ostvarivanje tog prava gubi dane plaćenog godišnjeg odmora stečenog na temelju navedenih odredbi za navedeno razdoblje (*t. 55.*). Osim toga, Sud je u toj, kao i u daljnjim presudama, istaknuo da je svaka poslodavčeva praksa ili propust koji potencijalno ima odvratajući učinak na radnikovo korištenje godišnjeg odmora također u suprotnosti s ciljem prava na plaćeni godišnji odmor (*t. 42.; presuda od 29. studenoga 2017., C-214/16, King, t. 39.*). Nacionalna odredba, bilo propis ili ugovorna odredba, koja protivno zahtjevima prava Unije predviđa ograničavanje prijenosa odmora i prestanak pravâ na plaćeni godišnji odmor koja je radnik stekao konačno potvrđuje postupanje koje ide prema nezakonitom bogaćenju poslodavca na štetu samog cilja te direktive, a to je poštovanje radnikova zdravlja (*presuda Suda od 29. studenoga 2017., C-214/16, King, t. 64.*).
- 15 Ovo vijeće smatra da dosadašnjom sudskom praksom Suda nije nedvojbeno pojašnjeno pitanje treba li na temelju tih utvrđenja Suda zaključiti da se člankom 7. Direktive 2003/88/EZ i člankom 31. stavkom 2. Povelje isključuje mogućnost da se od radnika, u svrhu sprečavanja zastare prava na godišnji odmor, zahtijevaju mjere kojima se prekida zastara u smislu članka 204. stavka 1. BGB-a sve dok mu poslodavac ispunjavanjem obveza suradnje nije omogućio da ostvari pravo na godišnji odmor.
- 16 Iz sudske prakse Suda u pogledu prekluzivnih rokova i rokova zastare izvan područja primjene članka 31. stavka 2. Povelje i članka 7. Direktive 2003/88/EZ proizlaze naznake za to da se, uzimajući u obzir funkciju stabilnosti prava i pravne sigurnosti koju imaju pravila o zastari, ne isključuje mogućnost nastupanja zastare prava na godišnji odmor, ali i naznake za to da se pravu Unije protivi zastara prava ako poslodavac nije ispunio svoje obveze u pogledu poticanja i davanja uputa.
- 17 Prema sudskoj praksi Suda, načelo postupovne autonomije država članica moglo bi ići u prilog tome da se članku 7. Direktive 2003/88/EZ i članku 31. stavku 2. Povelje ne protivi zastara prava na godišnji odmor i prava na naknadu za godišnji

odmor koje zamjenjuje prvonavedeno pravo na temelju članka 7. stavka 4. BUrlG-a. U skladu s time, postupovna pravila za zaštitu pravâ koja pojedinci uživaju na temelju prava Unije pripadaju unutrašnjem poretku (*vidjeti samo presude Suda od 19. lipnja 2014., C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, t. 112.; od 8. srpnja 2010., C-246/09, Bulicke, t. 24. i 25. i navedenu sudsku praksu*) ako nedostaje odredba Unije o postupku provedbe prava. Međutim, donesene odredbe ne mogu biti manje povoljne od onih kojima se uređuju slične unutarnje situacije (načelo ekvivalentnosti), niti smiju biti oblikovane tako da je u praksi nemoguće ili pretjerano teško izvršavati prava dodijeljena pravnim poretkom Unije (načelo djelotvornosti) (*u pogledu rokova zastare vidjeti presudu Suda od 20. prosinca 2017., C-500/16, Caterpillar Financial Services, t. 37. i sljedeće točke; u pogledu prekluzivnih rokova vidjeti presudu Suda od 19. lipnja 2014., C-501/12 do C-506/12, C-540/12 i C-541/12, t. 112.*).

- 18 Odredbama članka 194. i sljedećih članaka BGB-a poštuje se načelo ekvivalentnosti jer se, na temelju nacionalnog prava, u načelu na sva prava primjenjuje redovni rok zastare od tri godine u skladu s člankom 195. BGB-a neovisno o tome temelje li se na nacionalnom pravu ili pravu Unije i neovisno o tome ostvaruje li ta prava radnik ili poslodavac.
- 19 Što se tiče poštovanja načela djelotvornosti, Sud je presudio da svaki slučaj u kojem se postavlja pitanje čini li nacionalna postupovna odredba nemogućom ili pretjerano teškom primjenu prava Unije mora biti analiziran uzimajući u obzir mjesto te odredbe u cjelokupnom postupku, njegovo odvijanje i osobitosti pred različitim nacionalnim sudovima. U tom pogledu valja, prema potrebi, uzeti u obzir načela na kojima se temelji nacionalni pravosudni sustav, kao što su zaštita pravâ obrane, načelo pravne sigurnosti i dobro odvijanje postupka (*presuda Suda od 16. srpnja 2020., C-224/19 i C-259/19, t. 85.; od 8. srpnja 2010., C-246/09, Bulicke, t. 35.*).
- 20 Sud je u slučajevima izvan područja primjene članka 7. Direktive 2003/88/EZ i članka 31. stavka 2. Povelje smatrao da su rokovi zastare od tri godine (*vidjeti presude Suda od 15. travnja 2010., C-542/08, Barth, t. 28.; od 24. ožujka 2009., C-445/06, Danske Slagterier, t. 48.*) odnosno rokovi zastare od dvije godine (*presuda Suda od 15. prosinca 2011., C-427/10, Banca Antoniana Popolare Veneta, t. 25.*) u skladu s načelom djelotvornosti ako nisu takvi da ne dovodeći u pitanje ispitivanje koje treba provesti sud koji je uputio zahtjev, čine praktički nemogućim ili pretjerano teškim ostvarivanje prava dodijeljenih pravom Unije (*presuda Suda od 16. srpnja 2020., C-224/19 i C-259/19, t. 87.*). Isto tako, Sud je smatrao da je utvrđenje razumnih prekluzivnih rokova kao slučaj primjene temeljnog načela pravne sigurnosti u načelu u skladu sa zahtjevom djelotvornosti (*ustaljena sudska praksa Suda, vidjeti samo presudu Suda od 21. prosinca 2016., C-154/15, C-307/15 i C-308/15, Gutierrez Naranjo, t. 70.; od 8. srpnja 2010., C-246/09, Bulicke, t. 36. i navedena sudska praksa; od 10. srpnja 1997., C-261/95, Palmisani, t. 28. i navedena sudska praksa*) ako rok ne počinje teći prije trenutka u kojem je radnik saznao za činjenice na temelju kojih je nastalo pravo (*vidjeti presudu Suda od 8. srpnja 2010., C-246/09, Bulicke, t. 41.*). Prema ustaljenoj

sudskoj praksi Suda, činjenica da je Sud eventualno utvrdio povredu prava Unije načelno ne utječe na početak roka zastare (*presuda Suda od 14. svibnja 2020., C-749/18, t. 67. i navedena sudska praksa*). Načelu djelotvornosti nije protivan nacionalni rok zastare prava utemeljenih na pravu Unije koji počinje teći prije datuma proglašenja presude Suda kojom se u tom području razjašnjava pravna situacija (*vidjeti presudu Suda od 28. siječnja 2015., C-417/13, Starjakob, t. 64. i 65. i navedenu sudsku praksu*). Pravu Unije nije protivno to da tuženik temelji svoj prigovor na isteku razumnog zastarnog roka, iako ponašanje nacionalnih tijela zajedno s postojanjem prekluzivnog roka dovodi do potpunog lišavanja određene osobe mogućnosti da se poziva na svoja prava u skladu s pravom Unije pred nacionalnim sudovima (*presuda Suda od 14. svibnja 2020., C-749/18, t. 68. i navedena sudska praksa*).

- 21 Načela koja su utvrđena u toj sudskoj praksi Suda idu u prilog tome da je primjena pravila o zastari na pravo na obvezan minimalni godišnji odmor, kao i na pravo na naknadu koje zamjenjuju to pravo, u skladu s načelom djelotvornosti.
- 22 Međutim, iz sudske prakse Suda proizlaze i naznake za to da primjena pravila o zastari na pravo na obvezan minimalni godišnji odmor, odnosno na pravo na naknadu koje zamjenjuje to pravo, nije u skladu s načelom djelotvornosti ako poslodavac nije ispunio svoje obveze u pogledu poticanja i davanja uputa.
- 23 Sud je odlučio da primjena roka zastare može pretjerano otežati ostvarivanje pravâ koja su dodijeljena pravom Unije i time povrijediti načelo djelotvornosti u vezi s načelom pravne sigurnosti ako počinje teći od trenutka u kojem je tužitelj zanemario ili nije shvatio opseg svojih prava koja proizlaze iz prava Unije zato što nije raspolagao potrebnim informacijama (*vidjeti u tom smislu radi tumačenja Direktive Vijeća 93/13/EEZ od 5. travnja 1993. o nepoštenim uvjetima u potrošačkim ugovorima presudu Suda od 16. srpnja 2020., C-224/19 i C-259/19, t. 90. i 91.; od 13. rujna 2018., C-176/17, Profi Credit Polska, t. 69.*). S obzirom na navedeno, ovo vijeće pita zahtijeva li se člankom 7. Direktive 2003/88/EZ i člankom 31. stavkom 2. Povelje da se u pogledu početka redovnog roka zastare (*članak 199. stavak 1. točka 2. BGB-a*) ne traži samo da postoji saznanje o nastanku i opsegu prava na godišnji odmor, nego i informacija o njegovu vremenskom ograničenju i njegovom mogućem prestanku koju poslodavac treba pružiti prilikom ispunjavanja svoje obveze u pogledu poticanja i davanja uputa.
- 24 Osim toga, u slučaju potvrdnog odgovora Suda na prethodno pitanje, ovo vijeće smatra da dosadašnjom sudskom praksom Suda nije pojašnjeno zahtijeva li se člankom 7. Direktive 2003/88/EZ i člankom 31. stavkom 2. Povelje da se s pravom na godišnji odmor iz sporne godine u kojoj je stečeno pravo na godišnji odmor, što su u ovom slučaju 2013. i 2014., koje nije prestalo zbog izostanka poslodavčeva poticanja i davanja uputa, s obzirom na početak rokova zastare koji se eventualno primjenjuju (*članak 199. stavak 1. točka 1. BGB-a*) postupa na način da je ono nastalo kao pravo na godišnji odmor iz naredne ili neke kasnije godine kojem se to pravo pridodaje ako se članak 7. stavak 3. BUrlG-a tumači u skladu s pravom Unije.

Sud je u svojoj presudi od 6. studenoga 2018., (*C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*) 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/EZ i člankom 31. stavkom 2. Povelje. Međutim, nacionalni sud u tom pogledu treba također osigurati da radnik, ako poslodavac ne može podnijeti dokaz da je radniku omogućio da stvarno koristi plaćeni godišnji odmor na koji ima pravo na temelju prava Unije, ne izgubi svoja stečena prava na plaćeni godišnji odmor (*t. 81.*).

RADNI DOKUMENT