



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (četvrto vijeće)

13. prosinca 2018.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Organizacija radnog vremena – Direktiva 2003/88/EZ – Pravo na plaćeni godišnji odmor – Članak 7. stavak 1. – Propis države članice koji dopušta da se kolektivnim ugovorom predvidi da se za potrebe izračuna naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora uzimaju u obzir razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom – Vremenski učinci presuda o tumačenju”

U predmetu C-385/17,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Arbeitsgericht Verden (Radni sud u Verdenu, Njemačka), odlukom od 19. lipnja 2017., koju je Sud zaprimio 26. lipnja 2017., u postupku

Torsten Hein

protiv

Albert Holzkamm GmbH & Co. KG

SUD (četvrto vijeće),

u sastavu: T. von Danwitz, predsjednik sedmog vijeća, u svojstvu predsjednika četvrtog vijeća, K. Jürimäe, C. Lycourgos (izvjestitelj), E. Juhász i C. Vajda, suci,

nezavisni odvjetnik: M. Bobek,

tajnik: R. Šereš, administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 14. lipnja 2018.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za T. Heina, S. Eidinger, *Rechtsanwältin*,
- za Albert Holzkamm GmbH & Co. KG, C. Brehm i I. Witten, *Rechtsanwältinnen*,
- za njemačku vladu, T. Henze i J. Möller, u svojstvu agenata,
- za talijansku vladu, G. Palmieri, u svojstvu agenta, uz asistenciju L. Fiandaca, *avvocato dello Stato*,
- za Europsku komisiju, T. S. Bohr i M. van Beek, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: njemački

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 5. rujna 2018.,
donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 7. stavka 1. 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.), kao i članka 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Torstena Heina i društva Albert Holzkamm GmbH & Co. KG (u daljnjem tekstu: društvo Holzkamm) u vezi s izračunom naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora, to jest naknade na koju on ima pravo za svoj plaćeni godišnji odmor.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Članak 31. Povelje, naslovljen „Pošteni i pravični radni uvjeti”, predviđa:
 - „1. Svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo.
 2. Svaki radnik ima pravo na ograničeno radno vrijeme, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor.”
- 4 Članak 1. Direktive 2003/88, naslovljen „Svrha i opseg”, predviđa:
 - „1. Ova Direktiva postavlja minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena.
 2. Ova se Direktiva primjenjuje na:
 - (a) najkraća razdoblja [...] godišnjeg odmora [...]
 - [...]
- 5 U skladu s člankom 2. točkom 1. te direktive, izraz „radno vrijeme” označava „vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom”. U članku 2. točki 2. navedene direktive „vrijeme odmora” definirano je kao „vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme”.
- 6 Članak 7. Direktive 2003/88, naslovljen „Godišnji odmor”, određuje:
 - „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.”

7 Članak 15. navedene direktive glasi:

„Ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise povoljnije za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika odnosno da olakšavaju ili dopuštaju primjenu kolektivnih ugovora ili sporazuma između socijalnih partnera povoljnijih za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika.”

Njemačko pravo

Zakon o odmorima

8 Članak 3. stavak 1. Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Zakon o najkraćem odmoru radnika), od 8. siječnja 1963. (BGBl. I, 1963., str. 2.), u verziji koja se primjenjuje na činjenice u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: Zakon o odmoru), glasi:

„Godišnji odmor traje najmanje 24 radna dana svake godine.”

9 Članak 11. Zakona o odmoru, naslovljen „Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora”, u svojem stavku 1. određuje:

„Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora izračunava se na temelju prosječne plaće koju je radnik primao posljednjih 13 tjedana prije početka odmora, ne uključujući dodatnu plaću za prekovremeni rad. [...] Smanjenja plaće tijekom razdoblja relevantnog za izračun koja su posljedica rada sa skraćenim radnim vremenom, manjka radnih sati ili neskrivljene odsutnosti s posla ne utječu na izračun naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora. [...]”

10 Članak 13. navedenog zakona propisuje:

„1. Kolektivnim ugovorima može se odstupiti od prethodnih odredaba, osim onih iz članka 1. i 2. i članka 3. stavka 1. [...]

2. U građevinskom sektoru i drugim granama ekonomije u kojima je, zbog česte promjene mjesta rada koji poduzeća obavljaju, uobičajeno da radni odnosi traju kraće od godine dana, kolektivnim ugovorima može se odstupiti od prethodnih odredaba, uključujući i od onih navedenih u prvoj rečenici gore navedenog stavka 1., ako je to potrebno kako bi se svim radnicima osigurao neprekinuti godišnji odmor. [...]

[...]”

Kolektivni ugovor za građevinarstvo

11 Članak 8. Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (Savezni okvirni kolektivni ugovor za građevinski sektor), od 4. srpnja 2002., u verziji koja se primjenjuje na činjenice u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: kolektivni ugovor za građevinarstvo), propisuje:

„1. Pravo na odmor i trajanje odmora

1.1 Radnik u svakoj kalendarskoj godini (godina odmora) ima pravo na 30 radnih dana plaćenog odmora.

[...]

1.3 Subote se ne smatraju radnim danima.

1.4 Trajanje odmora izračunava se na temelju broja radnih dana odrađenih u poduzećima u građevinskom sektoru.

[...]

2. Izračun trajanja odmora

[...]

2.2 Radnik za svakih 12 radnih dana – odnosno 10,3 radnih dana u slučaju osoba s teškim invaliditetom – ima pravo na jedan dan odmora.

2.3 ‚Radni dani‘ uključuju sve kalendarske dane na koje radni odnosi postoje u poduzećima u građevinskom sektoru tijekom godine odmora. Ne uključuju dane na koje je radnik bez dopuštenja odsutan s posla i dane neplaćenog odmora, ako ih je bilo više od 14.

[...]

4. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

4.1 Radnik za vrijeme godišnjeg odmora u smislu točke 1. ovog članka prima naknadu plaće.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora iznosi 14,25 % bruto plaće ili 16,63 % za osobe s teškim invaliditetom u smislu zakonskih odredbi. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora sastoji se od plaćanja za vrijeme godišnjeg odmora u iznosu od 11,4 % bruto plaće – 13,3 % za osobe s teškim invaliditetom – i od dodatnog regresa. Dodatni regres iznosi do 25 % plaćanja za vrijeme godišnjeg odmora. Može ga se uračunati u dodatni regres koji osigurava poslodavac.

[...]

4.2 ‚Bruto plaća‘ znači

(a) bruto plaća u odnosu na koju se izračunava porez na dohodak te koja se unosi u evidenciju poreza na dohodak, uključujući naknadu u naravi koja se u skladu s člankom 40. Einkommensteuergesetza (Zakon o porezu na dohodak) ne oporezuje,

[...]

Bruto plaća ne uključuje kolektivnim ugovorom zajamčenu trinaestu plaću ili naknade iste vrste koje poduzeće isplaćuje (primjerice Božićnicu, posebni godišnji dodatak), novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor na temelju točke 6. kao i naknade isplaćene za prestanak radnog odnosa.

[...]

4.3 Naknada plaće za vrijeme djelomično iskorištenog godišnjeg odmora izračunava se tako da se naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora utvrđena na temelju točke 4.1 podijeli s ukupnim brojem dana odmora utvrđenih na temelju točke 2. ovog članka, nakon čega se dobiveni broj pomnoži s brojem iskorištenih dana odmora.

[...]

4.5 Prava na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora koja nisu iskorištena do kraja godine odmora prenose se na sljedeću kalendarsku godinu.

5. Minimalna naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

5.1 Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora utvrđena na temelju točke 4.1 ovog članka, za svaki sat koji nije odrađen zbog neskrivljene nesposobnosti za rad koja je posljedica bolesti, te u odnosu na koju ne postoji pravo na plaću, povećava se za 14,25 % posljednje bruto plaće prijavljene u skladu s člankom 6. stavkom 1. točkom 1. prvom rečenicom (Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (Kolektivni ugovor o sustavu socijalne sigurnosti u građevinskom sektoru).

5.2 Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora utvrđena na temelju točke 4.1 ovog članka se za svaki neodrađeni sat u razdoblju od 1. prosinca do 31. ožujka u odnosu na koji radnik prima plaću na ime sezonskog rada sa skraćenim radnim vremenom povećava, nakon kraja tog razdoblja, za 14,25 % posljednje bruto plaće prijavljene u skladu s prvom rečenicom točke 1. članka 6. stavka 1. Kolektivnog ugovora o sustavu socijalne sigurnosti u građevinskom sektoru. U obzir se ne uzima prvih 90 neodrađenih sati za koje je dobivena plaća na ime sezonskog rada sa skraćenim radnim vremenom.

[...]"

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 12 T. Hein zaposlen je u društvu Holzkamm kao betonirač Radni odnos betonirača uređen je odredbama kolektivnog ugovora za građevinarstvo. U 2015. godini T. Hein radio je sa skraćenim radnim vremenom ukupno 26 tjedana. U 2015. i 2016. koristio je 30 dana odmora na koji je stekao pravo u 2015.
- 13 Kao što to proizlazi iz zahtjeva za prethodnu odluku, članak 11. stavak 1. Zakona o odmorima predviđa da se plaćanje za vrijeme godišnjeg odmora izračunava na temelju prosječne plaće koju je radnik primio u referentnom razdoblju, odnosno posljednjih trinaest tjedana prije početka odmora. U skladu s tom odredbom, smanjenja plaće tijekom referentnog razdoblja koja su posljedica rada sa skraćenim radnim vremenom, gubitka radnih sati ili neskrivljene odsutnosti s posla ne utječu na izračun plaćanja za vrijeme godišnjeg odmora.
- 14 Članak 13. stavci 1. i 2. Zakona o odmorima dopuštaju da se kolektivnim ugovorom odstupi od odredaba tog zakona. Socijalni partneri u sektoru građevinarstva koristili su tu mogućnost te su u kolektivni ugovor za građevinarstvo uvrstili posebne odredbe kojima su, među ostalim, uređena pitanja stjecanja prava na odmor i plaće za vrijeme godišnjeg odmora, takozvane „naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora”.
- 15 Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora izračunava se na temelju bruto plaće primane tijekom referentnog razdoblja, koja se obračunava na godišnjoj osnovi. Iako je u skladu s člankom 8. točkom 4.1 kolektivnog ugovora za građevinarstvo naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora za 25 % viša od „plaćanja za vrijeme godišnjeg odmora”, koje je predviđeno člankom 11. stavkom 1. Zakona o odmorima, pa tako za radnike bez invaliditeta iznosi 14,25 % bruto godišnje plaće, izračun naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora na temelju bruto plaće primane tijekom referentnog razdoblja dovodi do smanjenja te naknade ako je radnik u tom referentnom razdoblju radio sa skraćenim radnim vremenom jer se smanjena plaća kao posljedica razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom uzima u obzir kod izračuna te naknade.

- 16 S obzirom na razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom T. Heina u 2015., društvo Holzkamm je iznos njegove naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora izračunalo na temelju bruto satnice niže od uobičajene satnice. Međutim, T. Hein smatra da razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom u referentnom razdoblju ne mogu imati za posljedicu smanjenje iznosa naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora na koji ima pravo te u tom pogledu zahtijeva ukupni iznos od 2260,27 eura.
- 17 Prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, odgovor Suda na upućena prethodna pitanja potreban je zato što je – ako se pravu Unije protivi nacionalno pravno uređenje na temelju kojeg se smanjenja plaće, koja su posljedica rada sa skraćenim radnim vremenom u referentnom razdoblju, uzimaju u obzir prilikom izračuna naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora – društvo Holzkamm svoj izračun temeljilo na preniskoj satnici prilikom izračuna naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora koja se isplaćivala T. Heinu. Taj sud navodi da se tražbina T. Heina barem djelomično odnosi na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora koja se isplaćuje za najkraći godišnji odmor od četiri tjedna predviđen člankom 7. Direktive 2003/88.
- 18 Prema mišljenju tog Suda, iz sudske prakse Suda proizlazi da radnik mora imati redovnu plaću za vrijeme godišnjeg odmora u smislu Direktive 2003/88. Ta se redovna plaća mora utvrditi na temelju prosjeka koji se izračunava za referentno razdoblje koje se smatra reprezentativnim i s obzirom na načelo u skladu s kojim su pravo na godišnji odmor i ono na stjecanje isplate tijekom tog odmora dva dijela jednog prava.
- 19 Sud koji je uputio zahtjev smatra da o pitanju koje se ovdje postavlja, to jest o usklađenosti s pravom Unije nacionalnog propisa koji dopušta da se kolektivnim ugovorom predvidi uzimanje u obzir gubitka plaće zbog rada sa skraćenim radnim vremenom, što dovodi do smanjenja naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora, nije rješavano u sudskoj praksi Suda.
- 20 U tim je okolnostima Arbeitsgericht Verden (Radni sud u Verdenu, Njemačka) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

- „1. Treba li članak 31. [Povelje] i članak 7. stavak 1. Direktive [2003/88] tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis prema kojem se u kolektivnim ugovorima može odrediti da smanjenja plaće koja nastupaju u obračunskom razdoblju zbog rada sa skraćenim radnim vremenom utječu na obračun plaćanja za vrijeme godišnjeg odmora, s posljedicom da radnik tijekom minimalnog godišnjeg odmora u trajanju od četiri tjedna prima nižu naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora – odnosno nakon prestanka radnog odnosa nižu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor – od one koju bi primio da se obračun naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora temeljio na prosječnoj plaći koju bi primio u obračunskom razdoblju bez takvih smanjenja plaće? Ako je odgovor pozitivan: u kojem bi najvišem postotku, s obzirom na prosječnu plaću radnika bez smanjenja, moglo biti smanjenje naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora kolektivnim ugovorom koje omogućuje nacionalno zakonodavstvo, zbog rada sa skraćenim radnim vremenom u obračunskom razdoblju, kako bi se tumačenje toga nacionalnog propisa moglo smatrati u skladu s pravom Unije?
2. Ako je odgovor na prvo pitanje pozitivan: nalažu li opće načelo pravne sigurnosti prava Unije i zabrana retroaktivnosti vremensko ograničenje za sve zainteresirane osobe mogućnosti pozivanja na tumačenje odredbi članka 31. [Povelje] i članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 koje će Sud donijeti u presudi u prethodnom postupku u ovom predmetu jer su najviši nacionalni sudovi prije toga odlučili da se relevantni nacionalni zakoni i odredbe kolektivnog ugovora ne mogu tumačiti u skladu s pravom Unije? Ako Sud na ovo pitanje odgovori negativno: je li s pravom Unije usklađeno ako nacionalni sudovi na temelju nacionalnog prava štite legitimna očekivanja poslodavaca koji su vjerovali u opstanak sudske prakse najviših nacionalnih sudova ili je zaštita legitimnih očekivanja pridržana Sudu Europske unije?”

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

- 21 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 kao i članak 31. stavak 2. Povelje tumačiti na način da se protive nacionalnom propisu, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, koji za potrebe izračuna naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora dopušta da se kolektivnim ugovorom uzmu u obzir smanjenja plaće koja su posljedica činjenice da je tijekom referentnog razdoblja bilo dana u kojima se uopće nije stvarno radilo zbog rada sa skraćenim radnim vremenom, što je rezultiralo time da radnik za vrijeme najkraćeg godišnjeg odmora na koji ima pravo na temelju tog članka 7. stavka 1. prima naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora nižu od one koju bi primao da je potonja bila izračunana na temelju njegove prosječne plaće ne uzimajući u obzir ta smanjenja plaće. Ako je odgovor na to pitanje potvrđan, taj sud u kontekstu usklađenog tumačenja nacionalnog zakonodavstva koje će možda morati izvršiti pita do koje granice se naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora može smanjiti a da se time ne povrijedi pravo Unije.
- 22 Najprije, s jedne strane, valja podsjetiti, kako proizlazi iz samog teksta članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88, od koje odredbe ta direktiva ne dopušta odstupanja, da svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. To pravo na plaćeni godišnji odmor, koje se sukladno stalnoj sudskoj praksi Suda, treba smatrati načelom socijalnog prava Unije od posebne važnosti (presuda od 20. srpnja 2016., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, t. 25. i navedena sudska praksa).
- 23 To je pravo, koje se priznaje svakom radniku, izričito utvrđeno u članku 31. stavku 2. Povelje, kojim je članak 6. stavak 1. UEU-a daje istu pravnu snagu kao Ugovorima (presude od 8. studenoga 2012., Heimann i Toltschin, C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, t. 22.; od 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 33. i od 4. listopada 2018., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, t. 25.).
- 24 S druge strane, treba istaknuti da se Direktiva 2003/88 odnosi prema pravu na godišnji odmor i onome na stjecanje isplate na to ime kao prema dvama dijelovima jednog prava (presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 60. i od 15. rujna 2011., Williams i dr., C-155/10, EU:C:2011:588, t. 26.).
- 25 Stoga, kako bi se dao koristan odgovor na prvi dio prvog pitanja, najprije treba razmotriti koliko traje najkraći godišnji odmor koji je, u okolnostima poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku, dodijeljen pravom Unije, a zatim plaću na koju radnik ima pravo tijekom tog odmora.
- 26 Kad je riječ o, kao prvo, trajanju najkraćeg godišnjeg odmora, valja podsjetiti na svrhu prava na plaćeni godišnji odmor koje je člankom 7. Direktive 2003/88 dodijeljeno svakom radniku, a to je da mu se omogući odmor od izvršavanja zadaća koje je dužan obavljati prema svojem ugovoru o radu, s jedne strane, i da raspoláže razdobljem za opuštanje i razonodu, s druge strane (vidjeti osobito presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 25. i od 4. listopada 2018., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, t. 27.).
- 27 Ta svrha, koja plaćeni godišnji odmor čini različitim od ostalih vrsta odmora kojima se nastoje ostvariti drukčiji ciljevi, počiva na pretpostavci da je radnik u predmetnom razdoblju stvarno radio. Naime, cilj da se radniku omogući odmor podrazumijeva da je on obavljao određenu aktivnost koja opravdava – kako bi se osigurala zaštita njegove sigurnosti i zdravlja navedena u Direktivi 2003/88 – korištenje razdoblja odmora, opuštanja i razonode. Stoga se pravo na plaćeni godišnji odmor u načelu treba računati ovisno o razdobljima stvarnog rada obavljenog na temelju ugovora o radu (presuda od 4. listopada 2018., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, t. 28.).

- 28 U ovom slučaju iz dokumenata u spisu kojim Sud raspolaže kao i iz očitovanja na raspravi pred Sudom proizlazi da se u situaciji poput one T. Heina u glavnom postupku, tijekom razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom, radni odnos između poslodavca i zaposlenika nastavlja, ali radnik za svojeg poslodavca ne obavlja stvaran rad.
- 29 Iz sudske prakse navedene u točki 27. ove presude proizlazi da radnik koji se nalazi u takvoj situaciji može steći pravo na plaćeni godišnji odmor na temelju članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 samo za razdoblja u kojima je stvarno radio, tako da se na temelju te odredbe ne stječe nikakvo pravo na odmor za razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom u kojima nije obavljao takav rad. Stoga, u ovom slučaju, s obzirom na to da u 2015. T. Hein nije stvarno radio 26. tjedana, proizlazi da su, u načelu, samo dva tjedna odmora uređena tim člankom 7. stavkom 1., pri čemu točno trajanje tog razdoblja ipak treba utvrditi sud koji je uputio zahtjev.
- 30 Međutim, iz teksta članka 1. stavka 1. i članka 1. stavka 2. točke (a), članka 7. stavka 1. kao i članka 15. Direktive 2003/88 izričito proizlazi da se potonjom samo postavljaju minimalni sigurnosni i zdravstveni uvjeti za organizaciju radnog vremena i da se njome ne dovodi u pitanje pravo država članica da primjenjuju nacionalne zakone i druge propise povoljnije za zaštitu radnika.
- 31 Iz toga slijedi da se navedena direktiva ne protivi tomu da se nacionalnim propisom ili kolektivnim ugovorom radnicima dodjeljuje pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju duljem od onog zajamčenog tom direktivom, i to bez obzira na činjenicu da je radno vrijeme radnika skraćeno zbog rada u skraćenom radnom vremenu (vidjeti u tom smislu presudu od 24. siječnja 2012., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, t. 47. i 48.).
- 32 Kad je riječ o, kao drugo, plaći koja radniku treba biti isplaćena za razdoblje najkraćeg godišnjeg odmora zajamčenog pravom Unije, Sud je već iznio stajalište da izraz „plaćeni godišnji odmor”, iz članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88, znači da za vrijeme „godišnjeg odmora”, u smislu te direktive, radnik mora nastaviti dobivati plaću te da, drugim riječima, mora dobivati redovnu plaću za to razdoblje odmora (presude od 16. ožujka 2006., Robinson-Steele i dr., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, t. 50. i od 15. rujna 2011., Williams i dr., C-155/10, EU:C:2011:588, t. 19.).
- 33 Naime, cilj plaćanja odmora jest staviti radnika tijekom navedenog odmora u položaj koji je s obzirom na plaću usporediv s razdobljima rada (presude od 16. ožujka 2006., Robinson-Steele i dr., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, t. 58. i od 15. rujna 2011., Williams i dr., C-155/10, EU:C:2011:588, t. 20.).
- 34 Iako struktura redovite plaće radnika kao takva podliježe odredbama i praksi uređenima pravom država članica, ona ne smije utjecati na pravo radnika da tijekom razdoblja odmora i opuštanja uživa gospodarske uvjete usporedive s onima koji se odnose na obavljanje njegova rada (presuda od 15. rujna 2011., Williams i dr., C-155/10, EU:C:2011:588, t. 23.).
- 35 U ovom slučaju iz članka 8. točaka 4.1, 4.2 i 5.2 kolektivnog ugovora za građevinarstvo proizlazi da se njime za potrebe izračuna naknade plaće koja se isplaćuje za vrijeme godišnjeg odmora uzimaju u obzir, barem djelomično, razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom. U slučaju T. Heina, sud koji je uputio zahtjev navodi da to dovodi do znatnog smanjenja te naknade plaće u odnosu na onu koju bi primao da ta razdoblja nisu uzimana u obzir. Naime, tijekom godine 2015., koja je prema navodima suda koji je uputio zahtjev referentno razdoblje u kojem je T. Hein stekao prava na godišnji odmor o kojem je riječ u glavnom postupku, taj je radnik 26 tjedana radio sa skraćenim radnim vremenom, što je polovica tog referentnog razdoblja.
- 36 Takav propis ima za posljedicu to da se razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom u kojima radnik nije stvarno radio uzimaju u obzir za potrebe izračuna naknade plaće koja se, među ostalim, isplaćuje za godišnji odmor iz članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88.

- 37 Iz toga proizlazi da se radniku koji se nalazi u situaciji poput one T. Heina, za njegove dane godišnjeg odmora, isplaćuje plaća koja ne odgovara redovnoj plaći koju dobiva u razdobljima stvarnog rada, što je u suprotnosti sa zahtjevima navedenima u točkama 33. i 34. ove presude, u skladu s kojima radnik tijekom razdoblja odmora i opuštanja koja su mu zajamčena člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88, mora uživati gospodarske uvjete usporedive s onima koji se odnose na obavljanje njegova rada.
- 38 U tom pogledu društvo Holzmann i njemačka vlada u biti navode da je cilj koji se želi ostvariti kolektivnim ugovorom za građevinarstvo taj da se poduzećima u građevinskom sektoru omogući veća fleksibilnost korištenjem rada sa skraćenim radnim vremenom kako bi mogla izbjeći otpuštanja svojih radnika zbog gospodarskih razloga tijekom razdoblja manje potražnje. Takva bi pogodnost za radnike mogla biti dovedena u pitanje ako bi poduzeća morala plaćati punu naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora na koju bi radnici imali pravo da su radili čitavu godinu. Prema mišljenju društva Holzmann, eventualna otpuštanja bi za dotične radnike imala znatno negativnije posljedice od onih koje bi mogle uslijediti zbog smanjenja naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora.
- 39 To društvo nadalje navodi da su pravila iz kolektivnog ugovora za građevinarstvo nužna kako bi se svim radnicima osigurao neprekinuti plaćeni godišnji odmor, čak i ako njihovi radni odnosi kratko traju, čime se jamči da se neiskorišteni dani godišnjeg odmora prenesu i odobre radniku čak i u sklopu novog radnog odnosa. Društvo Holzmann isto tvrdi da se broj dana odmora na koji radnici imaju pravo ne smanjuje ako je prethodno donesena odluka o radu sa skraćenim radnim vremenom. Stoga društvo Holzmann tvrdi da propis o kojem je riječ u glavnom postupku ne dovodi do smanjenja ukupne naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora koju radnici primaju svaku godinu do iznosa koji je niži od onog najnižeg propisanog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88 jer radnici imaju pravo na veći broj dana odmora.
- 40 Naposljetku, kod izračuna naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora u potpunosti se uzimaju u obzir plaća koja se radnicima isplaćuje za prekovremene sate koje su odradili.
- 41 U tom pogledu prije svega valja naglasiti da se člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88 ne zahtijeva da redovna plaća na koju se odnosi sudska praksa navedena u točkama 32. do 34. ove presude isplaćuje za čitavo vrijeme godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo na temelju nacionalnog prava. Poslodavac je tu plaću na temelju tog članka 7. stavka 1. dužan isplaćivati samo za vrijeme najkraćeg godišnjeg odmora predviđenog tom odredbom, pri čemu radnik prava na taj godišnji odmor, kao što je navedeno u točki 29. ove presude, stječe samo za razdoblja u kojima je stvarno radio.
- 42 Nadalje, iako se, kao što to proizlazi iz točaka 30. i 31. ove presude, Direktivi 2003/88 ne protivi to da socijalni partneri kolektivnim ugovorom, u skladu s nacionalnim propisom, usvoje pravila kojima se općenito doprinosi poboljšanju uvjeta rada radnika, provedbenim se propisima za primjenu tih pravila moraju, međutim, poštovati ograničenja koja proizlaze iz te direktive (vidjeti u tom smislu presudu od 16. ožujka 2006., Robinson-Steele i dr., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, t. 57.).
- 43 U tom pogledu, povećanje prava na plaćeni godišnji odmor preko minimuma koji se zahtijeva člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88 ili mogućnost dobivanja prava na neprekinuti plaćeni godišnji odmor su mjere povoljne za radnike koje nadilaze minimalne zahtjeve propisane tom odredbom i stoga nisu njome uređene. Te mjere ne mogu služiti kompenziranju negativnih učinaka koje po radnika ima smanjenje plaće za taj odmor a da se ne dovede u pitanje pravo na plaćeni godišnji odmor na temelju navedene odredbe, čiji je sastavni dio pravo radnika da tijekom razdoblja odmora i opuštanja uživa gospodarske uvjete usporedive s onima koji se odnose na obavljanje njegova rada.
- 44 U tom pogledu treba podsjetiti da je svrha dobivanja redovne plaće tijekom razdoblja plaćenog godišnjeg odmora ta da se radniku omogući da stvarno iskoristi dane odmora na koje ima pravo (vidjeti u tom smislu presude od 16. ožujka 2006., Robinson-Steele i dr., C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, t. 49. i od 22. svibnja 2014., Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, t. 20.). Međutim, ako je

naknada plaće isplaćena na temelju prava na plaćeni godišnji odmor predviđenog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88, kao što je to posrijedi u glavnom postupku, niža od redovne plaće koju radnik prima u razdobljima u kojima stvarno radi, to bi ga moglo potaknuti da ne uzme svoj plaćeni godišnji odmor, barem u razdobljima takvog rada, ako bi to tijekom tih razdoblja dovelo do smanjenja njegove plaće.

- 45 U tom pogledu treba dodati da, iako je člankom 8. točkom 1.1 kolektivnog ugovora za građevinarstvo određeno da godišnji odmor traje 30 dana, bez obzira na razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom u kojima radnik nije stvarno radio, članka 8. točke 4.3 tog ugovora proizlazi da se u slučaju djelomično iskorištenog odmora naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora proporcionalno smanjuje. Stoga je učinak kolektivnog ugovora za građevinarstvo taj da će radnik koji ne iskoristi sve dane odmora na koje ima pravo na temelju tog ugovora, nego isključivo dane odmora na koje ima pravo na temelju članka 7. Direktive 2003/88, s obzirom na razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom, primiti naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora nižu od one na koju ima pravo na temelju tog članka 7.
- 46 Naposljetku, kad je riječ o pravilu u skladu s kojim se radnikov prekovremeni rad uzima u obzir kod izračuna naknade koja se isplaćuje na temelju prava na plaćeni godišnji odmor, treba istaknuti da naknada koja se isplaćuje za prekovremeni rad, u načelu, nije dio redovne plaće na koju radnik ima pravo na temelju plaćenog godišnjeg odmora predviđenog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88.
- 47 Međutim, kada obveze iz ugovora o radu nalažu da radnik prilično predvidljivo i često radi prekovremeno, a plaća koju za to dobiva je znatan dio njegove ukupne plaće za obavljanje profesionalne djelatnosti, plaća koju prima za prekovremeni rad morala bi biti uključena u redovnu plaću koja se isplaćuje na temelju prava na plaćeni godišnji odmor predviđenog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88 kako bi radnik za vrijeme odmora uživao gospodarske uvjete usporedive s onima koje uživa dok radi. Na sudu je koji je uputio zahtjev da provjeri je li to tako u okviru spora u glavnom postupku.
- 48 Kad je riječ o ulozi nacionalnog suda kada mora odlučivati u sporu između pojedinaca u kojem je očito da je predmetni nacionalni propis protivan pravu Unije, ponovno valja podsjetiti da taj nacionalni sud mora osigurati pravnu zaštitu koja za pojedince proizlazi iz odredaba prava Unije i osigurati njihov puni učinak (presude od 19. siječnja 2010., Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, t. 45. i od 19. travnja 2016., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, t. 29.).
- 49 U tom pogledu, obveza država članica, koja proizlazi i direktive, glede postizanja rezultata koji proizlazi iz direktive te njihova dužnost da poduzmu sve odgovarajuće mjere, opće ili posebne, potrebne da se osigura ispunjenje te obveze odnosi se na sva tijela država članica, uključujući sudove kad je riječ o stvarima koje potpadaju pod njihovu nadležnost (presuda od 19. travnja 2016., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, t. 30. i navedena sudska praksa).
- 50 Iz toga slijedi da su, kada primjenjuju unutarnje pravo, nacionalni sudovi, koji to pravo moraju tumačiti, obvezni uzeti u obzir pravila tog prava i primijeniti metode tumačenja koje ono priznaje da bi ga protumačili u najvećoj mogućoj mjeri u svjetlu teksta i svrhe direktive o kojoj je riječ kako bi se ostvario njome propisani cilj i time ispunili zahtjevi iz članka 288. trećeg stavka UFEU-a (presuda od 19. travnja 2016., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, t. 31. i navedena sudska praksa).
- 51 Iako je obveza nacionalnog suda da se pozove na pravo Unije prilikom tumačenja i primjene relevantnih pravila unutarnjeg prava ograničena općim načelima prava i iako ne može služiti kao temelj *contra legem* tumačenja nacionalnog prava, zahtjev tumačenja u skladu s pravom Unije ipak uključuje obvezu za nacionalne sudove da izmijene, ako je potrebno, ustaljenu sudska praksu ako se ona temelji na tumačenju nacionalnog prava koje nije u skladu s ciljevima direktive (vidjeti u tom smislu presudu od 19. travnja 2016., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, t. 32. i 33. i navedenu sudska praksu).

- 52 U ovom slučaju, u sporu poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku između privatnih osoba, to jest T. Heina i društva Holzkamm, sud koji je uputio zahtjev dužan je tumačiti svoj nacionalni propis na način koji je u skladu s člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88. U tom pogledu valja navesti da takvo tumačenje treba za posljedicu imati to da naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora koja se radnicima isplaćuje za najkraći odmor predviđen tom odredbom ne bude niža od prosjeka redovne plaće koju oni primaju tijekom razdoblja u kojima stvarno rade. S druge strane, navedenom se odredbom ne zahtijeva da se nacionalni propis tumači na način da se njime stječe pravo na dodatni regres koji se pribraja prosječnoj redovnoj plaći, ni to da se uzme u obzir plaća primljena za prekovremeni rad, osim ako su ispunjene pretpostavke iz točke 47. ove presude.
- 53 Iz prethodnih razmatranja proizlazi da na prvi dio prvog pitanja treba odgovoriti tako da članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 kao i članak 31. stavak 2. Povelje treba tumačiti na način da se protiv nacionalnog propisu, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, koji za potrebe izračuna naknade plaće za vrijeme odmora dopušta da se kolektivnim ugovorom uzmu u obzir smanjenja plaće koja su posljedica činjenice da je tijekom referentnog razdoblja bilo dana u kojima se uopće nije stvarno radilo zbog rada sa skraćenim radnim vremenom, što je rezultiralo time da radnik za vrijeme najkraćeg godišnjeg odmora na koji ima pravo na temelju tog članka 7. stavka 1. prima naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora nižu od redovne plaće koju prima tijekom razdoblja u kojima radi. Na sudu koji je uputio zahtjev je da nacionalni propis protumači u najvećoj mogućoj mjeri u svjetlu teksta i svrhe Direktive 2003/88, tako da naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora koja se radnicima isplaćuje za najkraći odmor predviđen tim člankom 7. stavkom 1. ne bude niža od prosjeka redovne plaće koju su oni primali tijekom razdoblja u kojima su stvarno radili.
- 54 Uzimajući u obzir odgovor na prvi dio prvog pitanja, nije potrebno zasebno odgovoriti na njegov drugi dio.

Drugo pitanje

- 55 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita mogu li se vremenski ograničiti učinci ove presude u slučaju da Sud presudi da članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 kao i članak 31. Povelje treba tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku. U slučaju odbijanja takvog ograničenja, taj sud u biti pita Sud treba li pravo Unije tumačiti na način da mu se protivi to da nacionalni sudovi na temelju nacionalnog prava štite legitimna očekivanja poslodavaca u pogledu opstanka sudske prakse najviših nacionalnih sudova, kojom je potvrđena zakonitost odredaba o plaćenim odmorima iz kolektivnog ugovora za građevinarstvo.
- 56 Valja podsjetiti na to da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, tumačenje nekog pravnog pravila prava Unije koje potonji daje izvršavajući ovlast koju mu dodjeljuje članak 267. UFEU-a pojašnjava i precizira značenje i doseg tog pravnog pravila onako kako ono treba ili je trebalo biti shvaćeno i primijenjeno nakon stupanja na snagu. Iz toga proizlazi da tako tumačeno pravno pravilo sudac može i mora primijeniti čak i na pravne odnose koji su se pojavili i nastali prije presude o zahtjevu za tumačenje ako su usto ispunjeni uvjeti koji omogućuju iznošenje spora o primjeni spomenutog pravnog pravila pred nadležne sudove (presude od 6. ožujka 2007., Meilicke i dr., C-292/04, EU:C:2007:132, t. 34., i od 22. rujna 2016., Microsoft Mobile Sales International i dr., C-110/15, EU:C:2016:717, t. 59.).
- 57 Sud samo iznimno može, primjenjujući opće načelo pravne sigurnosti svojstveno pravnom poretku Unije, biti doveden u situaciju da ograniči mogućnost da se zainteresirane osobe pozovu na odredbu koju je protumačio s ciljem dovođenja u pitanje pravnih odnosa ustanovljenih u dobroj vjeri. Da bi se takvo ograničenje moglo uvesti, moraju biti ispunjena dva osnovna kriterija – dobra vjera zainteresiranih osoba i opasnost od ozbiljnih poremećaja (presuda od 22. rujna 2016., Microsoft Mobile Sales International i dr., C-110/15, EU:C:2016:717, t. 60. i navedena sudska praksa).

- 58 Točnije, Sud je pribjegavao tom rješenju samo u vrlo jasno određenim okolnostima, primjerice kada je postojala opasnost od teških ekonomskih učinaka koji bi osobito bili posljedica velikog broja pravnih odnosa nastalih u dobroj vjeri na temelju propisa za koji se smatralo da je valjano na snazi i kada se činilo da su pojedinci i nacionalne vlasti bili poticani na to da usvoje praksu koja nije u skladu s pravom Unije zbog objektivne i značajne nesigurnosti u pogledu dosega odredbi prava Unije, nesigurnosti kojoj je mogla pridonijeti i sama praksa koju su usvojile druge države članice ili Komisija (presude od 15. ožujka 2005., *Bidar*, C-209/03, EU:C:2005:169, t. 69.; od 13. travnja 2010., *Bressol i dr.*, C-73/08, EU:C:2010:181, t. 93. i od 22. rujna 2016., *Microsoft Mobile Sales International i dr.*, C-110/15, EU:C:2016:717, t. 61.).
- 59 U ovom slučaju, nijedan podatak iz spisa ne upućuje na to da je ispunjena pretpostavka koja se odnosi na teške ekonomske učinke.
- 60 Iz tih razmatranja proizlazi da nije potrebno vremenski ograničiti učinke ove presude.
- 61 Kad je riječ o pitanju dopušta li pravo Unije da nacionalni sudovi na temelju nacionalnog prava štite legitimna očekivanja poslodavaca u pogledu opstanka sudske prakse najviših nacionalnih sudova kojom je potvrđena zakonitost odredaba o plaćenim odmorima iz kolektivnog ugovora za građevinarstvo, treba istaknuti da bi primjena načela zaštite legitimnih očekivanja, kako ju je zamislio sud koji je uputio zahtjev, u biti značila ograničenje vremenskih učinaka tumačenja odredaba prava Unije koje je izvršio Sud, s obzirom na to da se na taj način to tumačenje ne bi primijenilo u glavnom predmetu (vidjeti u tom smislu presudu od 19. travnja 2016., *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, t. 39.).
- 62 Osim u iznimnim okolnostima, čije postojanje, kao što to proizlazi iz ocjene u točki 59. ove presude, nije utvrđeno, sudac mora primijeniti tako protumačeno pravo Unije na postojeće pravne odnose koji su nastali prije donošenja presude kojom se odlučilo o zahtjevu za tumačenje ako su, k tomu, kao što je navedeno u točki 56. ove presude, ispunjeni svi uvjeti koji omogućuju da se pred nadležnim sudovima pokrene spor o primjeni navedenog prava (vidjeti u tom smislu presudu od 19. travnja 2016., *DI*, C-441/14, EU:C:2016:278, t. 40. i navedenu sudsku praksu).
- 63 Iz prethodnih razmatranja proizlazi da na drugo pitanje treba odgovoriti tako da ne treba vremenski ograničiti učinke ove presude i da pravo Unije treba tumačiti na način da mu se protivi to da nacionalni sudovi na temelju nacionalnog prava štite legitimna očekivanja poslodavaca u pogledu opstanka sudske prakse najviših nacionalnih sudova, kojom je potvrđena zakonitost odredaba o plaćenim odmorima iz kolektivnog ugovora za građevinarstvo.

Troškovi

- 64 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 (četvrto vijeće) odlučuje:

- 1. Članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, kao i članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima treba tumačiti na način da se protive nacionalnom propisu, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, koji za potrebe izračuna naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora dopušta da se kolektivnim ugovorom uzmu u obzir smanjenja plaće koja su posljedica činjenice da je tijekom referentnog razdoblja bilo dana u kojima se uopće nije stvarno radilo zbog rada sa skraćenim radnim vremenom, što je rezultiralo time da radnik za vrijeme najkraćeg godišnjeg odmora na koji ima pravo na temelju tog članka 7. stavka 1. prima naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora nižu od**

redovne plaće koju prima tijekom razdoblja u kojima radi. Na sudu koji je uputio zahtjev je da nacionalni propis protumači u najvećoj mogućoj mjeri u svjetlu teksta i svrhe Direktive 2003/88, tako da naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora koja se radnicima isplaćuje za najkraći odmor predviđen tim člankom 7. stavkom 1. ne bude niža od prosjeka redovne plaće koju su oni primali tijekom razdoblja u kojima su stvarno radili.

- 2. Ne treba vremenski ograničiti učinke ove presude i pravo Unije treba tumačiti na način da mu se protivi to da nacionalni sudovi na temelju nacionalnog prava štite legitimna očekivanja poslodavaca u pogledu opstanka sudske prakse najviših nacionalnih sudova, kojom je potvrđena zakonitost odredaba o plaćenim odmorima iz kolektivnog ugovora za građevinarstvo.**

Potpisi