



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (šesto vijeće)

12. svibnja 2022.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2008/104/EZ – Rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje – Članak 5. stavak 1. – Načelo jednakog postupanja – Članak 3. stavak 1. točka (f) – Pojam ‚osnovni uvjeti rada i zapošljavanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje‘ – Naknada za neiskorištene dane plaćenog godišnjeg odmora i odgovarajući regres za godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa”

U predmetu C-426/20,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Sud sudskog okruga u Bragi, Radni sud u Barcelosu, Portugal), odlukom od 15. srpnja 2020., koju je Sud zaprimio 10. rujna 2020., u postupku

GD,

ES

protiv

Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA,

SUD (šesto vijeće),

u sastavu: I. Ziemele, predsjednica vijeća, T. von Danwitz i A. Kumin (izvjestitelj), suci,

nezavisni odvjetnik: G. Pitruzzella,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za portugalsku vladu, A. Pimenta, P. Barros da Costa, M. J. Marques, D. Silva i L. Claudino Oliveira, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, D. Recchia i G. Braga da Cruz, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: portugalski

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 9. prosinca 2021.,
donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 5. stavka 1. prvog podstavka Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL 2008., L 327, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 280.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između, s jedne strane, osoba GD i ES, radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i, s druge strane, Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA (u daljnjem tekstu: društvo Luso Temp), društva s kojim su radnici sklopili ugovor o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, u vezi s iznosom naknade koju im to poduzeće mora platiti za neiskorištene dane plaćenog godišnjeg odmora i odgovarajućeg regresa za godišnji odmor zbog prestanka njihova radnog odnosa.

Pravni okvir

Pravo Unije

Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom

- 3 Članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, sklopljenog 6. lipnja 1997., koji se nalazi u prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL 1998., L 14, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 131.) kako je izmijenjena Direktivom Vijeća 98/23/EZ od 7. travnja 1998. (SL 1998., L 131, str. 10.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 137.; u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom) glasi:

„Što se tiče uvjeta zapošljavanja, radnici s nepunim radnim vremenom ne smiju se tretirati na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima.”

Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme

- 4 Članak 4. stavak 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., naslovljen „Načelo nediskriminacije”, iz Priloga Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL 1999., L 175., str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.; u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme), predviđa:

„U pogledu uvjeta zapošljavanja, prema radnicima zaposlenim na određeno vrijeme ne smije se postupati na nepovoljniji način nego prema usporedivim radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme, jedino zato što prvi imaju ugovor ili se nalaze u radnom odnosu na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga.”

Direktiva 2008/104

- 5 Uvodne izjave 1., 10., 11., 12. i 15. Direktive 2008/104 glase kako slijedi:

„(1) Ovom Direktivom poštuju se temeljna prava i načela prepoznata Poveljom Europske unije o temeljnim pravima [...]. Ona je oblikovana posebno kako bi se osiguralo puno poštovanje članka 31. Povelje [o temeljnim pravima], kojom se predviđa da svaki radnik ili radnica imaju pravo na radne uvjete kojima se poštuje njihovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo te na ograničenje maksimalnog radnog vremena, na razdoblja dnevnog i tjednog odmora i na plaćeni godišnji odmor.

[...]

(10) Unutar Europske unije postoje znatne razlike u pogledu primjene rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i u pogledu pravnog položaja, statusa i radnih uvjeta radnika zaposlenih preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.

(11) Rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje ne zadovoljava samo potrebe poduzeća za fleksibilnošću nego i potrebu zaposlenika da svoj posao usklade s privatnim životom. On tako pridonosi stvaranju novih poslova te sudjelovanju i uključivanju u tržište rada.

(12) Ovom se Direktivom uspostavlja nediskriminirajući, transparentan i razmjernan zaštitni okvir za radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, kojim se istodobno poštuje raznolikost tržišta rada i industrijskih odnosa.

[...]

(15) Ugovori o zapošljavanju na neodređeno vrijeme uobičajeni su oblik radnog odnosa. U slučaju radnika koji sa svojim poduzećem za privremeno zapošljavanje imaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a s obzirom na posebnu zaštitu koju takav ugovor pruža, treba predvidjeti odredbu kojom bi se dozvolila izuzeća od pravila primjenljivih u poduzeću korisniku.”

6 Članak 1. te direktive, naslovljen „Područje primjene” u stavku 1. određuje:

„Ova se Direktiva primjenjuje na radnike s ugovorom o zapošljavanju ili [u] radnom odnosu s poduzećem za privremeno zapošljavanje koji su ustupljeni poduzećima korisnicima za rad na određeno vrijeme pod njihovim nadzorom i rukovodstvom.”

7 U skladu s člankom 2. navedene direktive, naslovljenim „Cilj”:

„Svrha ove direktive je osigurati zaštitu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i poboljšati kvalitetu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje osiguravanjem primjene načela jednakog postupanja, kako je utvrđeno u članku 5., na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i prepoznavanjem poduzeća za privremeno zapošljavanje kao poslodavaca, uz istodobno uvažavanje potrebe uspostavljanja odgovarajućeg okvira za primjenu zapošljavanja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje s ciljem učinkovitog pridonosa stvaranju radnih mjesta i razvoju fleksibilnih oblika rada.”

8 Članak 3. stavak 1. točka (f) Direktive 2008/104, naslovljen „Definicije”, određuje:

„Za potrebe ove Direktive:

[...]

(f) ‚osnovni uvjeti rada i zapošljavanja’ znači uvjeti rada i zapošljavanja utvrđeni zakonodavstvom, uredbama, administrativnim odredbama, kolektivnim ugovorima i/ili drugim općim odredbama važećim u poduzeću korisniku koji se odnose na:

- i. trajanje radnog vremena, prekovremeni rad, pauze, odmori, noćni rad, dopuste i državne praznike;
- ii. plaću.”

9 Članak 5. te direktive, naslovljen „Načelo jednakog postupanja” glasi:

„1. Osnovni uvjeti rada i zapošljavanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje su za vrijeme trajanja njihova ustupanja poduzeću korisniku najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenljivi da ih je na isto radno mjesto izravno zaposlilo poduzeće korisnik.

[...]

2. U pogledu plaće, države članice mogu nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima predvidjeti izuzeće od načela utvrđenog u stavku 1. kad radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji s poduzećem za privremeno zapošljavanje imaju ugovor o zapošljavanju na neodređeno vrijeme nastavljaju primati plaću u razdoblju između dva ustupanja.

3. Nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima države članice im mogu ponuditi, na odgovarajućoj razini i podložno uvjetima koje države članice utvrde, mogućnost da zadrže ili sklope kolektivne ugovore u kojima, uz istodobno poštovanje opće zaštite za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje mogu utvrditi odredbe koje se mogu razlikovati od odredaba iz stavka 1.

4. Uz uvjet da je za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje osigurana odgovarajuća razina zaštite, države članice u čijem pravu ne postoji sustav za proglašavanje opće primjenljivih kolektivnih ugovora ili u čijem pravu ili praksi ne postoji sustav za proširenje odredaba tih ugovora na sva slična poduzeća u određenom sektoru ili zemljopisnom području, mogu nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima na nacionalnoj razini i na temelju ugovora sklopljenog između njih utvrditi odredbe o osnovnim uvjetima rada i zapošljavanja koje odstupaju od načela utvrđenih u stavku 1. Takvim se odredbama može predvidjeti rok za ispunjavanje uvjeta za načelo jednakog tretmana.

[...]

Portugalsko pravo

- 10 Članak 185. Codiga do Trabalho (Zakonik o radu), kako ga je odobrio Lei n° 7/2009 (Zakon br. 7/2009) od 12. veljače 2009. (*Diário da República*, 1. serija, br. 30 od 12. veljače 2009.) (u daljnjem tekstu: Zakonik o radu), naslovljen „Uvjeti rada radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje”, u stavku 6. određuje:

„Radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje imaju pravo, proporcionalno trajanju svojeg ugovora o radu, na godišnji odmor, regres za godišnji odmor i božićnicu, kao i na druge redovne i povremene naknade na koje imaju pravo radnici poduzeća korisnika za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.”

- 11 U skladu s člankom 237. Zakonika o radu, naslovljenim „Pravo na godišnji odmor”:

„1. Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor, koje stječe 1. siječnja.

2. U pravilu se pravo na godišnji odmor odnosi na obavljani rad tijekom prethodne kalendarske godine, ali ne ovisi o predanosti radnika ili učinkovitosti rada.

[...]

- 12 Članak 238. stavak 1. tog zakonika, naslovljen „Trajanje godišnjeg odmora”, glasi:

„Godišnji odmor traje najmanje 22 radna dana.

[...]

- 13 U skladu s člankom 239. navedenog zakonika, naslovljenim „Posebni slučajevi trajanja godišnjeg odmora”:

„1. Radnik tijekom godine u kojoj je započeo njegov radni odnos ima pravo na dva radna dana godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja ugovora, a najviše dvadeset dana, koje može iskoristiti nakon navršenih šest punih mjeseci trajanja ugovora.

2. U slučaju da kalendarska godina završi prije isteka roka na koji se upućuje u prethodnom stavku, godišnji odmor može se iskoristiti do 30. lipnja sljedeće godine.

3. Primjena odredbi prethodnih stavaka ne može dovesti do iskorištavanja više od 30 radnih dana godišnjeg odmora u istoj kalendarskoj godini, ne dovodeći u pitanje odredbe kolektivnog ugovora.

[...]"

14 Članak 245. Zakonika o radu, naslovljen „Učinci prestanka ugovora o radu na pravo na godišnji odmor”, predviđa:

„1. U slučaju prestanka ugovora o radu radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora i na regres za godišnji odmor:

a) na koji je stekao pravo, ali ga nije iskoristio;

b) koji su proporcionalni obavljenom radu u godini prestanka ugovora.

2. U slučaju navedenom u točki (a) prethodnog stavka, trajanje godišnjeg odmora izračunava se s obzirom na radni staž.

3. U slučaju prestanka ugovora o radu tijekom kalendarske godine koja slijedi nakon godine u kojoj je započeo radni odnos ili kada je njegovo trajanje kraće od dvanaest mjeseci, izračun ukupnog trajanja godišnjeg odmora ili odgovarajuće naknade na koju radnik ima pravo ne smije biti veći od izračuna godišnjeg odmora koji je proporcionalan trajanju ugovora.

[...]"

Glavni postupak i prethodno pitanje

15 Osobe ES i GD sklopile su 9. odnosno 29. listopada 2017. ugovor o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje s društvom Luso Temp, u okviru kojeg su ustupljeni poduzeću korisniku o kojem je riječ u glavnom postupku.

16 To je ustupanje u odnosu na osobu ES završilo 8. listopada 2019., a u odnosu na osobu GD 28. listopada 2019.

17 Nakon prestanka njihova zaposlenja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, tužitelji su podnijeli tužbu Tribunalu Judicial da Comarca de Braga, Juízou do Trabalho de Barcelos (Sud sudskog okruga u Bragi, Radni sud u Barcelosu, Portugal), odnosno sudu koji je uputio zahtjev, protiv društva Luso Temp, tražeći isplatu navodno neisplaćenih iznosa na ime naknade za plaćeni godišnji odmor i na ime odgovarajućeg regresa za godišnji odmor za razdoblje tijekom kojeg su bili zaposlenici tog društva.

18 Prema odluci kojom je upućeno prethodno pitanje, stranke glavnog postupka ne slažu se o metodi izračuna koju treba primijeniti radi utvrđivanja broja dana plaćenog godišnjeg odmora i iznosa odgovarajućeg regresa za godišnji odmor na koji tužitelji iz glavnog postupka imaju pravo.

- 19 Naime, tužitelji iz glavnog postupka tvrde da taj broj i taj iznos treba utvrditi u skladu s općim pravilima o plaćenom godišnjem odmoru, predviđenima u člancima 237. do 239. i članku 245. Zakonika o radu. Tako osobe ES i GD smatraju da na temelju tih odredbi imaju pravo na isplatu za 65 odnosno 67 dana plaćenog godišnjeg odmora, kao i na odgovarajući regres za godišnji odmor, to jest:
- za dva dana godišnjeg odmora za svaki mjesec rada tijekom godine u kojoj je započet rad, u skladu s člankom 239. stavkom 1. tog zakonika, dakle za četiri dana za dva mjeseca rada koja su obavili tijekom 2017.;
 - za 22 dana za svaku godinu rada, na temelju članka 237. stavka 1. i članka 238. stavka 1. navedenog zakonika, koje su stekli 1. siječnja 2018. i 1. siječnja 2019., dakle za ukupno 44 dana; i
 - za određeni broj dana godišnjeg odmora izračunanog proporcionalno vremenu rada obavljenog tijekom godine u kojoj je prestao njihov radni odnos, to jest tijekom 2019., na temelju članka 245. stavka 1. točke (b) istog zakonika, pa stoga za 17 dana za osobu ES i za 19 dana za osobu GD.
- 20 Nasuprot tomu, društvo Luso Temp smatralo je da je metoda izračuna koju treba primijeniti za utvrđivanje broja dana plaćenog godišnjeg odmora i odgovarajućeg iznosa regresa za godišnji odmor na koje tužitelji iz glavnog postupka imaju pravo ona predviđena u posebnim pravilima o plaćenom godišnjem odmoru koji se primjenjuje na radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje iz članka 185. stavka 6. Zakonika o radu, prema kojem radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje imaju pravo samo na plaćeni godišnji odmor i na odgovarajući regres za godišnji odmor koji su proporcionalni trajanju njihova ugovora. Stoga svaki od tužitelja iz glavnog postupka ima pravo samo na 44 dana plaćenog godišnjeg odmora, što odgovara dvjema godinama njihova rada.
- 21 Sud koji je uputio zahtjev navodi da je članak 185. tog zakonika posebno pravilo koje se primjenjuje na ugovore o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje te stoga ima prednost pred općim pravilima koje navedeni zakonik predviđa za većinu ugovora o radu. Naime, uzimajući u obzir da je on na sustavan način uvršten u taj zakonik, jasno je da je zakonodavac želio isključiti primjenu općih pravila o godišnjem odmoru.
- 22 Taj sud sumnja u moguću neusklađenost članka 185. stavka 6. Zakonika o radu i članka 3. stavka 1. točke (f) i članka 5. stavka 1. Direktive 2008/104.
- 23 Naime, prema mišljenju navedenog suda, člankom 185. stavkom 6. tog zakonika uvodi se razlika u postupanju prema, s jedne strane, radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji obavljaju rad u poduzeću korisniku tijekom dvanaest ili više mjeseci, ili tijekom razdoblja koje počinje tijekom jedne kalendarske godine a završava dvije ili više kalendarskih godina kasnije i, s druge strane, radnicima koje je izravno zaposlilo to poduzeće korisnik, s obzirom na to da se pravo radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje na plaćeni godišnji odmor i odgovarajući regres za godišnji odmor uvijek računa proporcionalno trajanju njihovih ugovora, dok se na radnike koji su izravno zaposleni kod poduzeća korisnika i koji su tamo zaposleni na istim radnim mjestima, u istim okolnostima, primjenjuju povoljnija opća pravila, predviđena člancima 237. do 239. i člankom 245. stavkom 1. navedenog zakonika.

- 24 U ovom predmetu iz toga proizlazi da tužitelji iz glavnog postupka imaju pravo na broj dana plaćenog godišnjeg odmora i na odgovarajući iznos regresa za godišnji odmor manji od onih na koje bi imali pravo da ih je predmetno poduzeće korisnik izravno zaposlilo za isto razdoblje i za isto radno mjesto.
- 25 Sud koji je uputio zahtjev ističe da takva razlika u postupanju ipak nije utvrđena ako je trajanje privremenog zaposlenja kraće od dvanaest mjeseci ili kada započinje tijekom jedne kalendarske godine te završava tijekom sljedeće kalendarske godine. Naime, u takvim se situacijama broj dana plaćenog godišnjeg odmora i odgovarajući iznos regresa za godišnji odmor radnika obuhvaćenih područjem primjene općih pravila također izračunava proporcionalno trajanju njihova ugovora o radu, u skladu s člankom 245. stavkom 3. Zakonika o radu, tako da u praksi u tim slučajevima ne postoje razlike u postupanju.
- 26 U tim je okolnostima Tribunal Judicial da Comarca de Braga, Juízo do Trabalho de Barcelos (Sud sudskog okruga u Bragi, Radni sud u Barcelosu) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Protivi li se članku 3. stavku 1. točki (f) i članku 5. stavku 1. Direktive [2008/104] pravilo poput onog iz članka 185. stavka 6. [Zakonika o radu], na temelju kojeg radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u svakom slučaju ima pravo na plaćeni godišnji odmor i regres za godišnji odmor proporcionalno obavljenom radu u poduzeću korisniku, iako je njegov radni odnos započeo tijekom jedne kalendarske godine i prestao dvije ili više kalendarskih godina nakon tog datuma, dok se na radnika kojeg je izravno zaposlilo poduzeće korisnik i koji zauzima isto radno mjesto tijekom istog razdoblja primjenjuju opća pravila o godišnjem odmoru, čime mu se osigurava dulje trajanje plaćenog godišnjeg odmora i veći odgovarajući regres za godišnji odmor, s obzirom na to da oni nisu proporcionalni obavljenom radu?“

O prethodnom pitanju

- 27 Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 5. stavak 1. prvi podstavak Direktive 2008/104, u vezi s njezinim člankom 3. stavkom 1. točkom (f), tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis na temelju kojeg su naknada, koju radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje mogu zahtijevati u slučaju prestanka radnog odnosa s poduzećem korisnikom, za neiskorištene dane plaćenog godišnjeg odmora, i odgovarajući regres za godišnji odmor, manji od naknade koju bi ti radnici mogli zahtijevati, u istoj situaciji i na istom temelju, da ih je to poduzeće korisnik izravno zaposlilo na ista radna mjesta i u istom trajanju.

Pojam „osnovni uvjeti rada i zapošljavanja” u smislu članka 5. stavka 1. prvog podstavka Direktive 2008/104 u vezi s njezinim člankom 3. stavkom 1. točkom (f)

- 28 Kao prvo, valja ispitati jesu li naknada, koja se plaća u slučaju prestanka radnog odnosa preko društva za privremeno zapošljavanje, za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor, i odgovarajući regres za godišnji odmor, obuhvaćeni pojmom „osnovni uvjeti rada i zapošljavanja” u smislu članka 5. stavka 1. prvog podstavka Direktive 2008/104, u vezi s njezinim člankom 3. stavkom 1. točkom (f).

- 29 U skladu s ustaljenom sudskom praksom, prilikom tumačenja odredbe prava Unije valja uzeti u obzir ne samo formulaciju te odredbe nego i kontekst u kojem se nalazi te ciljeve propisa kojeg je dio (presuda od 28. listopada 2021., Magistrat der Stadt Wien (Europski hrčak – II), C-357/20, EU:C:2021:881, t. 20. i navedena sudska praksa).
- 30 Kao prvo, iako tekst članka 5. stavka 1. prvog podstavka Direktive 2008/104 ne sadržava nikakvu naznaku na temelju koje bi se moglo utvrditi treba li pojam „osnovni uvjeti rada i zapošljavanja”, koji se u njemu nalazi, tumačiti na način da uključuje takvu naknadu ili ne, taj se pojam poziva, u skladu s definicijom navedenom u članku 3. stavku 1. točki (f) Direktive 2008/104, na dopuste i na plaću.
- 31 Budući da se u toj definiciji izričito upućuje na dopuste i da iz uvodne izjave 1. Direktive 2008/104 proizlazi da je njezin cilj osigurati puno poštovanje članka 31. Povelje o temeljnim pravima kojim se, među ostalim, predviđa da svaki radnik ili radnica imaju pravo na plaćeni godišnji odmor, pravo na plaćeni godišnji odmor jest dio „osnovnih uvjeta rada i zapošljavanja” u smislu članka 5. stavka 1. prvog podstavka te direktive, u vezi s člankom 3. stavkom 1. točkom (f).
- 32 Kao drugo, kad je riječ o kontekstu u kojem se nalazi ta odredba, valja podsjetiti na to da je Direktiva 2008/104 donesena kako bi se dopunio zakonski okvir uspostavljen Direktivom 97/81, kako je izmijenjena Direktivom 98/23, i Direktivom 1999/70 na temelju članka 137. stavaka 1. i 2. UEZ-a, kojim je institucijama dana nadležnost da posredstvom direktiva usvoje minimalne uvjete koji se postupno primjenjuju, među ostalim u vezi s radnim uvjetima (presuda od 14. listopada 2020., KG (Uzastopna ustupanja u okviru rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje), C-681/18, EU:C:2020:823, t. 39.).
- 33 Sud je presudio, u pogledu Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, da izraz „uvjeti zapošljavanja” označava prava i obveze koji određuju pojedini radni odnos, uključujući kako uvjete pod kojima osoba obavlja zaposlenje tako i one koji se odnose na prestanak tog radnog odnosa (presuda od 20. prosinca 2017., Vega González, C-158/16, EU:C:2017:1014, t. 34.).
- 34 Sud je također presudio da pojam „uvjeti zapošljavanja”, u smislu članka 4. točke 1. tog okvirnog sporazuma, uključuje naknadu koju je poslodavac dužan isplatiti radniku zbog činjenice prestanka njegova ugovora o radu na određeno vrijeme (presuda od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 32.).
- 35 Osim toga, iz sudske prakse Suda koja se odnosi na okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom, proizlazi da se, kad je riječ o radniku koji neovisno o svojoj volji nije mogao ostvariti svoje pravo na plaćeni godišnji odmor prije završetka radnog odnosa, novčana naknada na koju ima pravo mora računati na način da se navedeni radnik stavi u položaj koji je usporediv s položajem u kojem bi bio da je ostvarivao navedeno pravo tijekom trajanja svojeg radnog odnosa (presuda od 11. studenoga 2015., Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, t. 51. i navedena sudska praksa).
- 36 Štoviše, kao što je to nezavisni odvjetnik u biti istaknuo u točkama 59. i 60. svojeg mišljenja, članak 5. stavak 1. prvi podstavak Direktive 2008/104 još je više usmjeren na djelotvornu zaštitu netipičnih ili privremeno zaposlenih radnika od članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom i članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, tako da se rješenje slično onomu iz sudske prakse navedene u točkama 33. do 35. ove

presude, koje se odnosi na tumačenje pojma „uvjeti zapošljavanja”, u smislu tih članaka okvirnih sporazuma, nameće *a fortiori* radi utvrđivanja dosega pojma „osnovni uvjeti rada i zapošljavanja”, u smislu tog članka 5.

- 37 Naime, na temelju navedenog članka 5., koji predviđa načelo jednakog postupanja, „[o]snovni uvjeti rada i zapošljavanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje su za vrijeme trajanja njihova ustupanja poduzeću korisniku najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenljivi da ih je na isto radno mjesto izravno zaposlilo poduzeće korisnik”, dok se, u skladu s navedenim člancima okvirnih sporazuma, kojima se predviđa načelo nediskriminacije, radnike zaposlene na određeno vrijeme i one s nepunim radnim vremenom „[ne smije] tretirati na manje povoljan način” od usporedivih radnika s punim radnim vremenom i radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme.
- 38 Naposljetku, Sud je presudio da, u slučaju prestanka radnog odnosa i kada, prema tome, stvarno korištenje plaćenog godišnjeg odmora više nije moguće, članak 7. stavak 2. 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.) predviđa da radnik ima pravo na novčanu naknadu kako bi se izbjeglo da, zbog te nemogućnosti, bude isključen od svakog uživanja prava na plaćeni godišnji odmor, čak i u novčanom obliku (presuda od 20. srpnja 2016., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, t. 26. i navedena sudska praksa).
- 39 Prema tome, kontekst članka 5. stavka 1. prvog podstavka Direktive 2008/104 potvrđuje tumačenje prema kojem pojam „osnovni uvjeti rada i zapošljavanja” iz te odredbe treba tumačiti na način da uključuje naknadu koju poslodavac mora platiti zbog prestanka zaposlenja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor i odgovarajući regres za godišnji odmor.
- 40 Kao treće, što se tiče ciljeva Direktive 2008/104, tom se direktivom nastoji, kao što je to navedeno u točki 31. ove presude, osigurati puno poštovanje članka 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima koji, u skladu sa svojim stavkom 1., općenito propisuje pravo svakog radnika na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo. U Objašnjenjima koja se odnose na Povelju Europske unije o temeljnim pravima (SL 2007., C 303, str. 17.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 1., svezak 7., str. 120.) navodi se u tom pogledu da izraz „radni uvjeti” treba razumjeti u smislu članka 156. UFEU-a. Međutim, potonjom se odredbom samo upućuje na pojam „radni uvjeti”, a da on prethodno nije definiran, kao na jedno od područja socijalne politike Unije u kojem Europska komisija može intervenirati kako bi potaknula suradnju među državama članicama i olakšala koordinaciju njihova djelovanja. S obzirom na svrhu zaštite prava radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koju se nastoji postići navedenom direktivom, to nepostojanje pojašnjenja ide u prilog širokom tumačenju pojma „radni uvjeti” (presuda od 14. listopada 2020., KG (Uzastopna ustupanja u okviru rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje), C-681/18, EU:C:2020:823, t. 54.).
- 41 Osim toga, iz uvodnih izjava 10. i 12. Direktive 2008/104 proizlazi da je, s obzirom na to da unutar Unije postoje znatne razlike u pogledu pravnog položaja, statusa i radnih uvjeta radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, cilj navedene direktive uspostaviti nediskriminirajući, transparentan i razmjern zaštitni okvir za te radnike kojim se istodobno poštuje raznolikost tržišta rada i odnosa među socijalnim partnerima. Stoga je, u skladu s člankom 2. navedene direktive, svrha te direktive osigurati zaštitu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje i poboljšati kvalitetu zapošljavanja preko poduzeća za

privremeno zapošljavanje osiguravanjem primjene načela jednakog postupanja na te radnike i prepoznavanjem poduzeća za privremeno zapošljavanje kao poslodavaca, uz istodobno uvažavanje potrebe uspostavljanja odgovarajućeg okvira za korištenje te vrste rada s ciljem učinkovitog pridonosa stvaranju radnih mjesta i razvoju fleksibilnih oblika rada (presuda od 14. listopada 2020., KG (Uzastopna ustupanja u okviru rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje), C-681/18, EU:C:2020:823, t. 40.).

- 42 Usto, valja pojasniti da se u uvodnoj izjavi 11. Direktive 2008/104 navodi da se njome želi odgovoriti ne samo na potrebe poduzeća za fleksibilnošću nego i na potrebu zaposlenika da usklade privatni i profesionalni život te tako pridonosi stvaranju novih radnih mjesta te sudjelovanju i uključivanju u tržište rada. Stoga se tom direktivom nastoji pomiriti cilj fleksibilnosti za poduzeća i cilj sigurnosti koji odgovara zaštiti radnika (presuda od 14. listopada 2020., KG (Uzastopna ustupanja u okviru rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje), C-681/18, EU:C:2020:823, t. 50.).
- 43 Taj dvostruki cilj stoga odgovara volji zakonodavca Unije da približi uvjete rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje „normalnim” radnim odnosima, tim više što je u uvodnoj izjavi 15. Direktive 2008/104 taj zakonodavac izričito pojasnio da je uobičajeni oblik rada ugovor na neodređeno vrijeme. Cilj Direktive je stoga također omogućiti radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje pristup zaposlenju na neodređeno vrijeme u poduzeću korisniku. Načelo jednakog postupanja, kako je predviđeno člankom 5. stavkom 1. navedene direktive, dio je navedenog dvostrukog cilja (presuda od 14. listopada 2020., KG (Uzastopna ustupanja u okviru rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje), C-681/18, EU:C:2020:823, t. 51. i 52.).
- 44 Kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 39. svojeg mišljenja, uravnoteženje između promicanja zapošljavanja i sigurnosti na tržištu rada može se provesti samo ako je to načelo jednakog postupanja u potpunosti poštovano.
- 45 Slijedom toga, tumačenje pojma „osnovni uvjeti rada i zapošljavanja”, koje bi isključivalo naknadu koju je poslodavac dužan isplatiti radniku zaposlenom kod poduzeća za privremeno zapošljavanje zbog prestanka njegova radnog odnosa iz područja primjene članka 5. stavka 1. prvog podstavka Direktive 2008/104, bilo bi protivno ciljevima koji se njome žele postići i koji su navedeni u točkama 40. do 44. ove presude.
- 46 Naime, s jedne bi strane takvo tumačenje dovelo, protivno ciljevima dodijeljenima toj odredbi, do smanjenja područja primjene zaštite u pogledu jednakog postupanja, dodijeljene radnicima zaposlenima kod poduzeća za privremeno zapošljavanje (vidjeti, po analogiji, presudu od 14. rujna 2016., de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, t. 30.).
- 47 S druge strane, posljedica tog tumačenja bila bi ta da se načelo jednakog postupanja više ne bi primjenjivalo od trenutka otkaza ugovora o radu radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, tako da bi se njime poticalo otkazivanje ugovora o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje umjesto provedbe cilja Direktive 2008/104, navedenog u točki 43. ove presude, koji se sastoji u poticanju pristupa radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje stalnom zaposlenju.
- 48 S obzirom na prethodno navedeno, valja smatrati da pojam „osnovni uvjeti rada i zapošljavanja” u smislu članka 5. stavka 1. prvog podstavka Direktive 2008/104, u vezi s njezinim člankom 3. stavkom 1. točkom (f), treba tumačiti na način da on uključuje naknadu koju je poslodavac dužan

isplatiti radniku zbog prestanka njegova radnog odnosa preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, za neiskorištene dane plaćenog godišnjeg odmora, i odgovarajući regres za godišnji odmor.

Opseg načela jednakog postupanja iz članka 5. stavka 1. prvog podstavka Direktive 2008/104

- 49 Kada je, kao drugo, riječ o opsegu načela jednakog postupanja, treba podsjetiti na to da, u skladu s člankom 5. stavkom 1. prvim podstavkom Direktive 2008/104, osnovni uvjeti rada i zapošljavanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje moraju za vrijeme trajanja njihova ustupanja poduzeću korisniku biti najmanje jednaki uvjetima koji bi na te radnike bili primjenljivi da ih je na isto radno mjesto izravno zaposlilo poduzeće korisnik.
- 50 Stoga je na sudu koji je uputio zahtjev da, u prvom koraku, utvrdi osnovne uvjete rada i zapošljavanja koji bi se primjenjivali na radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje kada bi ga izravno zaposlilo poduzeće korisnik kako bi u njemu radio na istom radnom mjestu koje stvarno obavlja, i u istom trajanju, odnosno konkretnije, u ovom slučaju, naknadu na koju bi, zbog prestanka svojeg zaposlenja preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, imao pravo za dane neiskorištenog plaćenog godišnjeg odmora i odgovarajući regres za godišnji odmor. U drugom je koraku na tom sudu da uspoređi te osnovne uvjete rada i zapošljavanja s onima koji su stvarno primjenjivi na tog radnika zaposlenog kod poduzeća za privremeno zapošljavanje tijekom njegova ustupanja poduzeću korisniku, kao što je to u biti istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 60. svojeg mišljenja, i to kako bi se na temelju svih relevantnih okolnosti o kojima je riječ u glavnom postupku utvrdilo je li poštovano načelo jednakog postupanja prema navedenom radniku zaposlenom kod poduzeća za privremeno zapošljavanje.
- 51 U ovom slučaju sud koji je uputio zahtjev navodi, među ostalim, da se radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje koji su stupili u službu poduzeća korisnika tijekom jedne kalendarske godine i prestaju sa svojim radom tek dvije ili više kalendarskih godina nakon tog stupanja u službu nalaze, tijekom trajanja svojeg ustupanja tom poduzeću korisniku, u nepovoljnijoj situaciji od one u kojoj bi se nalazili da ih je potonje poduzeće izravno zaposlilo kako bi tamo radili na istom radnom mjestu i u istom trajanju.
- 52 Naime, prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje imaju pravo, u skladu s člankom 185. stavkom 6. Zakonika o radu, samo na godišnji odmor i regres za praznike koji se izračunavaju proporcionalno trajanju njihove službe, dok radnici koje izravno zapošljava poduzeće korisnik imaju pravo na plaćeni godišnji odmor u skladu s općim pravilima tog zakonika, predviđenima u njegovim člancima 237. do 239. i 245. Posljedica toga u ovom slučaju je to da svaki od tužitelja u glavnom postupku ima pravo na 44 dana plaćenog godišnjeg odmora, dok bi, da ih je predmetno poduzeće korisnik izravno zaposlilo na ista radna mjesta i u istom trajanju, imali pravo na 67 dana plaćenog godišnjeg odmora, kada je riječ o osobi GD, odnosno 65 dana plaćenog godišnjeg odmora, kada je riječ o osobi ES.
- 53 Portugalska vlada osporava to tumačenje nacionalnog prava, pri čemu u biti tvrdi da je – s obzirom na to da se člankom 185. Zakonika o radu ne utvrđuju posebni postupci ni posebna pravila za izračun broja dana godišnjeg odmora radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje ili učinci prestanka njihova radnog odnosa na njihovo pravo na godišnji odmor – nužno primijeniti opća pravila tog zakonika, predviđena u njegovim člancima 237. do 239. i 245., koja se primjenjuju neovisno o vrsti ugovora, uključujući i na radnike zaposlene kod poduzeća za

privremeno zapošljavanje, i koja predviđaju posebne slučajeve koji se odnose na izračunavanje broja dana plaćenog godišnjeg odmora i učinke prestanka njihova ugovora o radu na pravo na godišnji odmor.

- 54 U tom pogledu valja podsjetiti na to da je u okviru postupka predviđenog u članku 267. UFEU-a, koji se temelji na jasnom razdvajanju funkcija između nacionalnih sudova i Suda, nacionalni sud jedini ovlašten utvrditi i ocijeniti činjenice glavnog postupka te tumačiti i primijeniti nacionalno pravo (presuda od 13. siječnja 2022., *Benedetti Pietro e Angelo i dr.*, C-377/19, EU:C:2022:4, t. 37. i navedena sudska praksa).
- 55 Naposljetku, valja primijetiti da, iako države članice na temelju članka 5. stavaka 2. do 4. Direktive 2008/104 mogu pod točno određenim uvjetima predvidjeti odstupanja od načela jednakog postupanja, odluka kojom je upućen zahtjev za prethodnu odluku i spis kojim Sud raspolaže ne sadržavaju nikakve informacije o eventualnoj primjeni jednog od tih odstupanja u Portugalu.

Posljedice za sud koji je uputio zahtjev

- 56 Kao treće, valja podsjetiti na to da je Sud u nekoliko navrata presudio da je nacionalni sud koji postupa u sporu koji se vodi isključivo između pojedinaca dužan, kad primjenjuje odredbe unutarnjeg prava usvojene u cilju prenošenja obveza predviđenih direktivom, uzeti u obzir sveukupnost pravila nacionalnog prava i tumačiti ih, u najvećoj mogućoj mjeri, s obzirom na tekst i cilj te direktive radi postizanja rješenja usklađenog s njezinim ciljem (presude od 15. siječnja 2014., *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, t. 38. i navedena sudska praksa; od 4. lipnja 2015., *Faber*, C-497/13, EU:C:2015:357, t. 33., i od 17. ožujka 2022., *Daimler*, C-232/20, EU:C:2022:196, t. 76.).
- 57 Međutim, to načelo usklađenog tumačenja nacionalnog prava ima određene granice. Tako je obveza nacionalnog suda da se pozove na sadržaj direktive prilikom tumačenja i primjene relevantnih pravila nacionalnog prava ograničena općim načelima prava i ne može služiti kao temelj *contra legem* tumačenja nacionalnog prava (presuda od 17. ožujka 2022., *Daimler*, C-232/20, EU:C:2022:196, t. 77. i navedena sudska praksa).
- 58 S obzirom na prethodna razmatranja, valja pojasniti da će sud koji je uputio zahtjev morati, među ostalim, provjeriti jesu li opća pravila o godišnjim odmorima, kao što je to portugalska vlada u biti navela u svojim pisanim očitovanjima i kao što je to istaknuto u točki 53. ove presude, predviđena u člancima 237. do 239. i 245. Zakonika o radu, primjenjiva u ovom predmetu, s obzirom na to da se izraz „proporcionalno trajanju svojeg ugovora” koji se nalazi u članku 185. stavku 6. tog zakonika, ne može automatski dovesti u vezu samo s odredbama članka 238. stavka 1. tog zakonika, nego i s drugim općim pravilima, kako bi utvrdio iznos naknade na koju tužitelji iz glavnog postupka imaju pravo, na temelju neiskorištenih dana plaćenog godišnjeg odmora i odgovarajućeg regresa za godišnji odmor, zbog prestanka njihova radnog odnosa s društvom Luso Temp.
- 59 Naime, u takvom se slučaju ne može smatrati da radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje, poput tužitelja iz glavnog postupka, tijekom trajanja svojeg ustupanja poduzeću korisniku nemaju osnovne uvjete rada i zapošljavanja koji su barem jednaki onima koji bi na njih bili primjenjivi da ih je to poduzeće korisnik izravno zaposlilo na isto radno mjesto i u istom trajanju, tako da se ne bi moglo zaključiti da postoji povreda članka 5. stavka 1. prvog podstavka Direktive 2008/104.

- 60 Iz svega prethodno navedenog proizlazi da članak 5. stavak 1. prvi podstavak Direktive 2008/104, u vezi s njezinim člankom 3. stavkom 1. točkom (f), treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis na temelju kojeg su naknada, koju radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje mogu zahtijevati u slučaju prestanka radnog odnosa s poduzećem korisnikom, za neiskorištene dane plaćenoga godišnjeg odmora, i odgovarajući regres za godišnji odmor, manji od naknade koju bi ti radnici mogli zahtijevati, u istoj situaciji i na istom temelju, da ih je to poduzeće korisnik izravno zaposlilo na ista radna mjesta i u istom trajanju.

Troškovi

- 61 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 (šesto vijeće) odlučuje:

Članak 5. stavak 1. prvi podstavak Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, u vezi s njezinim člankom 3. stavkom 1. točkom (f), treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis na temelju kojeg su naknada, koju radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje mogu zahtijevati u slučaju prestanka radnog odnosa s poduzećem korisnikom za neiskorištene dane plaćenoga godišnjeg odmora, i odgovarajući regres za godišnji odmor, manji od naknade koju bi ti radnici mogli zahtijevati, u istoj situaciji i na istom temelju, da ih je to poduzeće korisnik izravno zaposlilo na ista radna mjesta i u istom trajanju.

Potpisi