



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (sedmo vijeće)

13. siječnja 2022.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Povelja Europske unije o temeljnim pravima – Članak 31. stavak 2. – Direktiva 2003/88/EZ – Organizacija radnog vremena – Članak 7. – Godišnji odmor – Radno vrijeme – Prekovremeni rad – Obračun radnog vremena na mjesečnoj osnovi – Nepostojanje dodatka za prekovremeni rad u slučaju korištenja odmora”

U predmetu C-514/20,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka), odlukom od 17. lipnja 2020., koju je Sud zaprimio 13. listopada 2020., u postupku

DS

protiv

Koch Personaldienstleistungen GmbH,

SUD (sedmo vijeće),

u sastavu: I. Ziemele (izvjestiteljica), predsjednica šestog vijeća, u svojstvu predsjednika sedmog vijeća, T. von Danwitz i A. Kumin, suci,

nezavisni odvjetnik: J. Richard de la Tour,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za osobu DS, R. Buschmann,
- za Europsku komisiju, B.-R. Killmann i D. Recchia, u svojstvu agenata,

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnog odvjetnika, da u predmetu odluči bez mišljenja,

donosi sljedeću

* Jezik postupka: njemački

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 31. stavka 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja) i članka 7. 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.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe DS i društva Koch Personaldienstleistungen GmbH (u daljnjem tekstu: Koch) u vezi s uzimanjem u obzir dana plaćenog godišnjeg odmora prilikom izračuna odrađenih sati na temelju kojih radnik ostvaruje pravo na dodatak za prekovremeni rad.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 U skladu s uvodnim izjavama 4. i 5. Direktive 2003/88:
 - „(4) Poboljšanje sigurnosti, higijene i zdravlja radnika na radu ciljevi su koji ne smiju biti podređeni isključivo ekonomskim interesima.
 - (5) Svi radnici moraju ostvariti odgovarajuće vrijeme za odmor. [...]”
- 4 Članak 7. te direktive, naslovljen „Godišnji odmor”, predviđa:
 - „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.”

Njemačko pravo

- 5 Manteltarifvertrag für Zeitarbeit (Opći kolektivni ugovor o radu na određeno vrijeme), u verziji primjenjivoj na činjenice u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: MTV), u točki 3.1., koja se odnosi na „radno vrijeme”, sadržava sljedeće odlomke:
 - „3.1.1. Uobičajeno mjesečno radno vrijeme radnika koji radi u punom radnom vremenu iznosi 151,67 sat. [...]”
 - 3.1.2. Uobičajeno mjesečno radno vrijeme ovisi o broju radnih dana.Mjesečno radno vrijeme je:
 - [...]
 - 161 sat u mjesecu koji ima 23 radna dana.

[...]

6 Točka 4.1.2. MTV-a glasi:

„Dodatak za prekovremeni rad plaća se za prekovremeni rad iznad:

[...]

– 184 sata u mjesecima s 23 radna dana.

Dodatak za prekovremeni rad iznosi 25 %.

[...]

Činjenice u glavnom postupku i prethodna pitanja

- 7 Tijekom kolovoza 2017., koji je imao 23 radna dana, osoba DS, zaposlena u društvu Koch kao radnik zaposlen na određeno vrijeme u punom radnom vremenu, radila je 121,75 sat tijekom prvih 13 dana, a zatim je preostalih 10 dana koristila plaćeni godišnji odmor koji odgovara 84,7 sata rada.
- 8 Smatrajući da treba uzeti u obzir dane plaćenog godišnjeg odmora kako bi se odredio broj odrađenih sati, osoba DS podnijela je njemačkim sudovima tužbu kojom je zahtijevala da se društvu Koch naloži da joj isplati dodatak od 25 % za 22,45 sata odnosno 72,32 eura, što odgovara izračunu odrađenih sati koji prelazi prag od 184 sata.
- 9 Budući da je njezina tužba odbijena u prvostupanjskom i u žalbenom postupku, osoba DS podnijela je zahtjev za reviziju pred sudom koji je uputio zahtjev.
- 10 Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka) ističe da se, na temelju teksta točke 4.1.2. MTV-a, samo odrađeni sati mogu uračunati kako bi se utvrdilo je li radnik prekoračio prag satnice uobičajenog mjesečnog radnog vremena. Naime, izraz „odrađeni sati” upućuje na pojam stvarno obavljenih radnih sati, isključujući razdoblja godišnjeg odmora.
- 11 Osim toga, cilj dodatka za prekovremeni rad je, na temelju MTV-a, naknada za osobito radno opterećenje koje se ne ostvaruje tijekom korištenja plaćenog godišnjeg odmora, tako da je cilj dodatka nagraditi zaposlenika koji obavlja posao koji prelazi njegove ugovorne obveze. Stoga je navedeni dodatak pravo koje se stječe radom, a da se razdoblja godišnjeg odmora ne mogu uzeti u obzir.
- 12 Osim toga, navedeni sud navodi da bi dodaci za prekovremeni rad mogli potaknuti poslodavce da ne zadiru u slobodno vrijeme radnika s obzirom na to da takvo zadiranje stvara dodatni trošak od 25 % ugovorno definirane satnice.
- 13 Međutim, Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) utvrđuje da odredbe MTV-a mogu potaknuti radnike da ne uzimaju najkraći plaćeni godišnji odmor. U ovom slučaju, da je osoba DS radila tijekom sati koji odgovaraju plaćenom godišnjem odmoru koji je iskoristila, prelazila bi uobičajenu satnicu za 22,45 sata i za te sate imala bi pravo na dodatak od 25 %.

- 14 Stoga sud koji je uputio zahtjev dvoji o usklađenosti sustava koji je uspostavio MTV s obzirom na to da on konačno dovodi do gubitka prava na dodatak za prekovremeni rad, sa sudskom praksom Suda prema kojoj se radnike ne može odvratiti od ostvarivanja njihova prava na najkraći plaćeni godišnji odmor.
- 15 U tom pogledu taj sud smatra da je predmet o kojem je riječ u glavnom postupku relativno sličan onom u kojem je donesena presuda od 22. svibnja 2014., Lock (C-539/12, EU:C:2014:351), s obzirom na to da se u oba slučaja financijska nepogodnost ne odnosi na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora u užem smislu nego nastupa u razdoblju prije ili nakon odmora.
- 16 Sud koji je uputio zahtjev također podsjeća na to da je Sud u presudi od 13. prosinca 2018., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 47.), presudio da bi, 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, plaća za taj prekovremeni rad morala biti uključena u plaću koja se isplaćuje za vrijeme godišnjeg odmora.
- 17 Međutim, iako se sudska praksa razvijena u navedenoj presudi treba primijeniti na predmet u glavnom postupku, uzimajući u obzir da se u tom predmetu čini da prekovremeni rad zapravo ima izvanrednu i nepredvidljivu prirodu, iznos dodatka koji se isplaćuje na temelju prekovremenog rada koji je odrađen ne bi trebalo uključiti plaću koja se isplaćuje tijekom plaćenog godišnjeg odmora. Stoga je logično da se dani odmora ne uzimaju u obzir prilikom određivanja izračuna radnog vremena na temelju kojeg radnik ostvaruje pravo na dodatak za prekovremeni rad.
- 18 Naposljetku, sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da kolektivni ugovori ne mogu odstupiti od članka 1. Mindesturlaubsgesetzes für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) (Zakon o najkraćem godišnjem odmoru radnika (Savezni zakon o godišnjim odmorima)) prema kojem svaki radnik ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu i koji treba tumačiti u skladu s pravom Unije, s obzirom na članak 31. stavak 2. Povelje i članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88.
- 19 U tim je okolnostima Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Protivi li se članku 31. stavku 2. [Povelje] i članku 7. Direktive [2003/88] odredba u kolektivnom ugovoru kojom se za izračun toga ima li i za koliko sati radnik pravo na dodatke za prekovremeni rad uzimaju u obzir isključivo sati koje je radnik stvarno radio, a ne i sati tijekom kojih radnik koristi svoj najkraći plaćeni godišnji odmor?“

O prethodnom pitanju

- 20 Svojim prethodnim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 31. stavak 2. Povelje i članak 7. Direktive 2003/88 tumačiti na način da im se protivi odredba u kolektivnom ugovoru na temelju koje se, kako bi se utvrdilo je li dostignut prag odrađenih sati na temelju kojih se ostvaruje pravo na dodatak za prekovremeni rad, sati koji odgovaraju razdoblju plaćenog godišnjeg odmora koji je radnik iskoristio ne uzimaju u obzir kao odrađeni radni sati.
- 21 Kao prvo, valja podsjetiti na to da, u skladu s člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88, „države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik imao pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna“.

- 22 Iako su, na temelju teksta te odredbe, države članice ovlaštene definirati uvjete korištenja i primjene prava na plaćeni godišnji odmor, moraju se suzdržati od određivanja bilo kakvih uvjeta za samo postojanje tog prava, koje proizlazi izravno iz navedene direktive (presuda od 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 34. i navedena sudska praksa).
- 23 Kao drugo, Sud je presudio da, kad je riječ o članku 7. Direktive 2003/88, pravo na plaćeni godišnji odmor svakog radnika treba smatrati osobito važnim načelom socijalnog prava Unije od kojeg se ne može odstupiti i koje nadležna nacionalna tijela mogu provoditi samo u granicama izričito propisanim tom direktivom (presuda od 6. studenoga 2018., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, t. 28. i navedena sudska praksa).
- 24 Nadalje, pravo na plaćeni godišnji odmor kao načelo socijalnog prava Unije ne samo da ima osobitu važnost nego je i izričito zajamčeno u članku 31. stavku 2. Povelje, kojoj članak 6. stavak 1. UEU-a priznaje istu pravnu snagu kao i Ugovorima (presuda od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 54. i navedena sudska praksa).
- 25 Stoga članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 odražava i pojašnjava temeljno pravo na plaćeni godišnji odmor, utvrđeno člankom 31. stavkom 2. Povelje (vidjeti u tom smislu presudu od 8. rujna 2020., Komisija i Vijeće/Carreras Sequeros i dr., C-119/19 P i C-126/19 P, EU:C:2020:676, t. 115.). Naime, dok potonja odredba jamči pravo svakog radnika na plaćeni godišnji odmor, prvonavedena odredba provodi to načelo određujući trajanje navedenog razdoblja.
- 26 U tom pogledu valja podsjetiti na to da se poštovanje Povelje, kao što to proizlazi iz njezina članka 51. stavka 1., nameće kada države članice provode pravo Unije.
- 27 Budući da propis o kojem je riječ u glavnom postupku predstavlja takvu provedbu Direktive 2003/88, članak 7. stavak 1. navedene direktive stoga treba tumačiti s obzirom na članak 31. stavak 2. Povelje kako bi se utvrdilo protivi li se toj odredbi takav propis.
- 28 Kao treće, što se tiče cilja Direktive 2003/88, valja podsjetiti na to da su, na temelju njezine uvodne izjave 4., njezini ciljevi poboljšanje sigurnosti, higijene i zdravlja radnika na radu. Što se tiče uvodne izjave 5. te direktive, u njoj se pojašnjava da radnici moraju ostvariti odgovarajuće vrijeme za odmor.
- 29 U tom kontekstu člankom 1. Direktive 2003/88 predviđa se da ona postavlja minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena, osobito kad je riječ o najkraćim razdobljima godišnjeg odmora.
- 30 S obzirom na te ciljeve, Sud je presudio da pravo na godišnji odmor iz članka 7. Direktive 2003/88 ima dvostruku svrhu, odnosno omogućiti radniku odmor od izvršavanja zadaća koje je dužan obavljati prema svojem ugovoru o radu, s jedne strane, i to da raspolaže razdobljem za opuštanje i razonodu, s druge strane (presuda od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca SpA, C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 57. i navedena sudska praksa).
- 31 Naime, upravo radi učinkovite zaštite svoje sigurnosti i zdravlja radnik mora moći uobičajeno iskoristiti stvarni odmor (vidjeti u tom smislu presudu od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 23.).

- 32 Iz toga slijedi da poticaji na odustajanje od godišnjeg odmora ili omogućavanje radnicima da od njega odustanu nisu u skladu s ciljevima prava na plaćeni godišnji odmor, koji se osobito odnose na potrebu osiguranja stvarnog odmora radniku, kako bi se učinkovito zaštitili njegovi zdravlje i sigurnost. Naime, svaka poslodavčeva praksa ili propust koji potencijalno ima odvratajući učinak na radnikovo korištenje godišnjeg odmora također je u suprotnosti s ciljem prava na plaćeni godišnji odmor (presuda od 6. studenoga 2018., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, t. 49. i navedena sudska praksa).
- 33 Zbog toga je presuđeno 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. Međutim, ako je naknada plaće isplaćena na temelju prava na plaćeni godišnji odmor predviđenog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88 niža od redovne plaće koju radnik prima u razdobljima u kojima stvarno radi, to bi radnika 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 (presuda od 13. prosinca 2018., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 44. i navedena sudska praksa).
- 34 Isto tako, Sud je presudio da bi radnik mogao biti odvrćen od korištenja svojeg prava na godišnji odmor s obzirom na financijsku nepogodnost, čak i ako ta nepogodnost nastupi odgođeno, odnosno tijekom razdoblja nakon godišnjeg odmora (vidjeti, u tom smislu, presudu od 22. svibnja 2014., Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, t. 21.).
- 35 U ovom se slučaju čini da sud koji je uputio zahtjev smatra da bi točka 4.1.2. MTV-a mogla odvratiti radnika od korištenja njegova prava na plaćeni godišnji odmor jer se tom točkom predviđa da se samo odrađeni sati, u svrhu eventualnog dodatka za prekovremeni rad, mogu uzeti u obzir kako bi se utvrdilo je li radnik prekoračio prag satnice uobičajenog mjesečnog radnog vremena.
- 36 U tom pogledu iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da je tužitelj u glavnom postupku radio 121,75 sat tijekom prvih 13 radnih dana u kolovozu 2017., a zatim je koristio godišnji odmor tijekom preostalih 10 radnih dana tog mjeseca. Međutim, da je radio tijekom tih posljednjih 10 dana, ostvario bi 84,7 radna sata povrh 121,75 sat, tako da bi, pod uvjetom da to provjeri sud koji je uputio zahtjev, izračun odrađenih sati tijekom navedenog mjeseca bio 206,45 sati te bi za 22,45 sata prelazio prag broja odrađenih sati na temelju kojih radnik ostvaruje pravo na dodatak za prekovremeni rad.
- 37 Međutim, s obzirom na to da je, u skladu s točkom 4.1.2. MTV-a, referentna jedinica za određivanje praga satnice koja se uzima u obzir za dodatak za prekovremeni rad određena mjesečno, činjenica da je tužitelj u glavnom postupku iskoristio dane godišnjeg odmora tijekom mjeseca u kojem je obavio prekovremeni rad uzrokovala je, primjenom te točke 4.1.2., to da mjesečni prag od 184 sata nije dosegnut.
- 38 U tim okolnostima to što je tužitelj u glavnom postupku ostvario svoje pravo na odmor imalo je za posljedicu to da je plaća koju je primio za kolovoz 2017. bila niža od one koju bi primio da nije koristio godišnji odmor tijekom tog mjeseca.
- 39 Isto tako, u slučaju da radnik upotrijebi dopust na početku mjeseca, primjena kolektivnog ugovora o kojem je riječ u glavnom postupku također bi mogla imati za posljedicu smanjenje plaće za taj mjesec jer bi se prekovremeni rad koji je taj radnik odradio nakon odmora, u tom slučaju, mogao neutralizirati danima godišnjeg odmora koje je taj radnik iskoristio na početku mjeseca. Međutim,

kao što je to navedeno u točki 34. ove presude, financijska nepogodnost koja nastupa odgođeno, odnosno tijekom razdoblja nakon godišnjeg odmora, može odvratiti radnika od korištenja njegova prava na godišnji odmor (vidjeti, u tom smislu, presudu od 22. svibnja 2014., Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, t. 21.).

- 40 Stoga mehanizam obračuna odrađenih sati, poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, na temelju kojeg korištenje odmora može dovesti do smanjenja plaće radnika, od koje se oduzima dodatak predviđen za stvarno odrađen prekovremeni rad, može odvratiti radnika od korištenja njegova prava na plaćeni godišnji odmor tijekom mjeseca u kojem je odradio prekovremeni rad, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri u predmetu o kojem je riječ u glavnom postupku.
- 41 Međutim, kao što je to navedeno u točki 32. ove presude, svaka poslodavčeva praksa ili propust koji potencijalno ima odvraćajući učinak na radnikovo korištenje godišnjeg odmora također je u suprotnosti s ciljem prava na plaćeni godišnji odmor.
- 42 Takvo utvrđenje ne može se dovesti u pitanje okolnošću, koju je istaknuo sud koji je uputio zahtjev, da je stjecanje prava na dodatak za prekovremeni rad, na temelju točke 4.1.2. MTV-a, povezano sa stvarno „odrađenim” radnim satima. Naime, podložno provjerama koje u tom pogledu mora izvršiti taj sud, iako je nesporno da je tužitelj u glavnom postupku radio prekovremeno, na što je trebalo primijeniti dodatak od 25 %, pravo na dodatak za prekovremeni rad neutralizirano je činjenicom da je referentna jedinica za određivanje praga satnice koja se uzima u obzir za takav dodatak određena mjesečno i da je tužitelj koristio svoje pravo na plaćeni godišnji odmor tijekom mjeseca u kojem je obavio prekovremeni rad.
- 43 Osim toga, u predmetu u kojem je donesena presuda od 13. prosinca 2018., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 47.), kao što je to istaknuo sud koji je uputio zahtjev, Sud je obradio pitanje nužnosti uzimanja u obzir prekovremenog rada koji je radnik odradio za izračun redovne plaće koja se isplaćuje na temelju prava na plaćeni godišnji odmor predviđenog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88 i, stoga, uvjeta za uzimanje u obzir tog prekovremenog rada za određivanje redovne plaće, kako bi radnik za vrijeme odmora uživao financijske uvjete usporedive s onima koje uživa dok radi.
- 44 Međutim, to pitanje treba razlikovati od onoga koje se odnosi na prag za pokretanje plaćanja dodatka za prekovremeni rad koji je radnik stvarno odradio za dano mjesečno razdoblje, poput onoga o kojem je riječ u ovom predmetu, tako da uvjeti koje je Sud odredio u točki 47. te presude u pogledu redovne plaće na temelju prava na plaćeni godišnji odmor nisu relevantni u ovom slučaju.
- 45 Slijedom toga, mehanizam obračuna odrađenih sati, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, nije u skladu s pravom na plaćeni godišnji odmor iz članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88.
- 46 Iz svih prethodnih razmatranja proizlazi da članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88, u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje, treba tumačiti na način da mu se protivi odredba u kolektivnom ugovoru na temelju koje se, kako bi se utvrdilo je li dostignut prag odrađenih sati na temelju kojih se ostvaruje pravo na dodatak za prekovremeni rad, sati koji odgovaraju razdoblju plaćenog godišnjeg odmora koji je radnik iskoristio ne uzimajući u obzir kao ostvareno radno vrijeme.

Troškovi

- 47 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 navedenoga, Sud (sedmo vijeće) odlučuje:

Članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, treba tumačiti na način da mu se protivi odredba u kolektivnom ugovoru na temelju koje se, kako bi se utvrdilo je li dostignut prag odrađenih sati na temelju kojih se ostvaruje pravo na dodatak za prekovremeni rad, sati koji odgovaraju razdoblju plaćenog godišnjeg odmora koji je radnik iskoristio ne uzimaju u obzir kao ostvareno radno vrijeme.

Potpisi