



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (veliko vijeće)

19. studenoga 2019.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Članak 153. UFEU-a – Minimalni sigurnosni i zdravstveni uvjeti za organizaciju radnog vremena – Direktiva 2003/88/EZ – Članak 7. – Pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna – Članak 15. – Nacionalne odredbe i kolektivni ugovori koji su povoljniji za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika – Radnici koji su zbog bolesti bili nesposobni za rad tijekom razdoblja plaćenog godišnjeg odmora – Odbijanje prenošenja tog godišnjeg odmora kada posljedica tog neprenošenja nije skraćenje stvarnog trajanja plaćenog godišnjeg odmora na manje od četiri tjedna – Članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima – Neprimjenjivost u slučaju nepostojanja situacije provedbe prava Unije, u smislu članka 51. stavka 1. Povelje o temeljnim pravima”

U spojenim predmetima C-609/17 i C-610/17,

povodom dvaju zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koje je uputio työtuomioistuin (Radni sud, Finska), odlukama od 18. listopada 2017., koje je Sud zaprimio 24. listopada 2017., u postupcima

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry

protiv

Hyvinvointialan liitto ry,

uz sudjelovanje:

Fimlab Laboratoriot Oy (C-609/17),

i

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

protiv

Satamaoperaattorit ry,

uz sudjelovanje:

Kemi Shipping Oy (C-610/17),

* Jezik postupka: finski

SUD (veliko vijeće),

u sastavu: K. Lenaerts, predsjednik, R. Silva de Lapuerta, potpredsjednica, J.-C. Bonichot, A. Prechal (izvjestiteljica), E. Regan i P. G. Xuereb, predsjednici vijeća, M. Ilešić, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe i C. Lycourgos, suci,

nezavisni odvjetnik: Y. Bot,

tajnik: C. Strömholm, administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 26. veljače 2019.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry, J. Kasanen i M. Nyman,
- za Hyvinvointialan liitto ry i Fimlab Laboratoriot Oy, M. Kärkkäinen i I. Kallio,
- za Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, J. Tutti i J. Hellsten,
- za Satamaoperaattorit ry i Kemi Shipping Oy, M. Kärkkäinen i I. Kallio,
- za finsku vladu, S. Hartikainen, u svojstvu agenta,
- za francusku vladu, A.-L. Desjonquères i R. Coesme, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, M. van Beek i M. Huttunen, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 4. lipnja 2019.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjevi za prethodnu odluku odnose se na tumačenje 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.) i članka 31. stavka 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).
- 2 Zahtjevi su upućeni u okviru dvaju sporova, u predmetu C-609/17 između Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (u daljnjem tekstu: TSN) i Hyvinvointialan liitto ry i u predmetu C-610/17 između Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (u daljnjem tekstu: AKT) i Satamaoperaattorit ry, zbog odbijanja dvama radnicima, koji su zbog bolesti bili nesposobni za rad tijekom razdoblja plaćenog godišnjeg odmora, prenošenja plaćenog godišnjeg odmora za sve ili dio predmetnih dana bolovanja.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Direktiva 2003/88 donesena je na temelju članka 137. stavka 2. UEZ-a, koji je postao članak 153. stavak 2. UFEU-a.

4 U skladu s uvodnim izjavama 1., 2. i 5. Direktive 2003/88:

„(1) Direktiva Vijeća 93/104/EZ od 23. studenoga 1993. o određenim vidovima organizacije radnog vremena [(SL 1993., L 307, str. 18.)], koja propisuje minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena s obzirom na trajanje dnevnog odmora, stanki, tjednog odmora, najvećeg broja radnih sati tjedno, godišnjeg odmora te vidova noćnog rada, rada u smjenama i radnog rasporeda, znatno je izmijenjena. Radi bolje preglednosti i jasnoće potrebno je kodificirati spomenute odredbe.

(2) Člankom 137. [UEZ-a] određuje se da Zajednica mora podupirati i dopunjavati aktivnosti država članica u pogledu unaprjeđenja radne sredine radi zaštite zdravlja i sigurnosti radnika. Direktivama usvojenima na temelju tog članka ne smiju se nametati administrativna, financijska i zakonska ograničenja koja bi mogla ometati osnivanje i razvoj malog i srednjeg poduzetništva.

[...]

(5) Svi radnici moraju ostvariti odgovarajuće vrijeme za odmor. Pojam ‚odmor‘ mora se izraziti u jedinicama vremena, tj. u danima, satima i/ili njihovim dijelovima. Radnicima unutar Zajednice treba osigurati minimalni dnevni, tjedni i godišnji odmor, kao i odgovarajuće stanke. [...]”

5 Člankom 1. Direktive 2003/88, naslovljenim „Svrha i opseg”, propisuje se:

„1. Ova Direktiva postavlja minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena.

2. Ova se direktiva primjenjuje na:

(a) najkraća razdoblja [...] godišnjeg odmora [...]

[...]”

6 Člankom 7. te direktive određuje se:

„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 U članku 15. navedene direktive, naslovljenom „Povoljniji propisi”, navodi se:

„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.”

8 Članak 17. Direktive 2003/88 predviđa da države članice mogu odstupiti od pojedinih njezinih odredaba. Međutim, nikakvo odstupanje nije dopušteno u odnosu na članak 7.

Finsko pravo

Zakon o godišnjem odmoru

- 9 Svrha je Vuosilomalakija (162/2005) (Zakon (162/2005) o godišnjem odmoru, u daljnjem tekstu: Zakon o godišnjem odmoru), među ostalim, prenošenje članka 7. Direktive 2003/88 u finsko pravo. Prema članku 5. stavku 1. tog zakona, radnik ima pravo na 2,5 radnih dana plaćenog godišnjeg odmora za svaki puni mjesec koji se uzima u obzir za izračun godišnjeg odmora. Međutim, ako je radni odnos do kraja godine koja se uzima u obzir za izračun godišnjeg odmora trajao kraće od godine dana bez prekida, radnik ima pravo na dva dana godišnjeg odmora za svaki puni mjesec koji se uzima u obzir za izračun godišnjeg odmora.
- 10 Godina koja se uzima u obzir za izračun godišnjeg odmora, a koja obuhvaća razdoblje od 1. travnja određene godine do 31. ožujka sljedeće, može uključivati najviše 12 mjeseci koji se uzimaju u obzir za izračun godišnjeg odmora. Ako radnik u godini koja se uzima u obzir za izračun godišnjeg odmora ima 12 punih mjeseci koji se uzimaju u obzir za izračun godišnjeg odmora, njemu prema Zakonu o godišnjem odmoru, ovisno o trajanju radnog odnosa, pripada ili 24 ili 30 radnih dana godišnjeg odmora.
- 11 Prema članku 4. stavku 1. točki 3. Zakona o godišnjem odmoru, radni dani su dani u tjednu osim nedjelja, crkvenih blagdana, Dana neovisnosti, Badnjaka, Ljetnog solsticija, Uskrsne subote i 1. svibnja. Na jedan kalendarski tjedan u kojem nema gore navedenih dana otpada, dakle, šest dana godišnjeg odmora.
- 12 Prema članku 4. stavku 1. točki 2. Zakona o godišnjem odmoru, „razdoblje godišnjeg odmora” je razdoblje od 2. svibnja do uključivo 30. rujna. Prema članku 20. stavku 2. Zakona o godišnjem odmoru, 24 radna dana godišnjeg odmora treba uzeti tijekom razdoblja godišnjih odmora (ljetni godišnji odmor). Preostali godišnji odmor (zimski godišnji odmor) treba odobriti najkasnije do početka sljedećeg razdoblja godišnjih odmora.
- 13 Članak 25. stavak 1. Zakona o godišnjem odmoru, u verziji kako je izmijenjen Zakonom (276/2013), koja je bila na snazi od 1. listopada 2013. do 31. ožujka 2016., određivao je:

„Ako je radnik na početku svojeg godišnjeg odmora ili jednog njegova dijela nesposoban za rad zbog porođaja, bolesti ili nezgode, godišnji odmor na zahtjev radnika treba prenijeti na kasnije razdoblje. Na zahtjev, radnik ima pravo na prenošenje godišnjeg odmora ili jednog njegova dijela i ako je poznato da se on tijekom svojeg godišnjeg odmora mora podvrgnuti liječenju zbog bolesti ili drugom s njime izjednačenom tretmanu tijekom kojeg je nesposoban za rad”.

- 14 Članak 25. stavak 2. Zakona o godišnjem odmoru, u verziji kako je izmijenjen Zakonom (182/2016), koja je stupila na snagu 1. travnja 2016., glasi kako slijedi:

„Ako nesposobnost za rad zbog porođaja, bolesti ili nezgode počne tijekom godišnjeg odmora ili jednog njegova dijela, radnik na zahtjev ima pravo na prenošenje dana nesposobnosti za rad koji padaju u godišnji odmor ako prelaze šest dana godišnjeg odmora. Prethodno navedeni dani odsutnosti ne smiju umanjiti radnikovo pravo na četiri tjedna godišnjeg odmora”.

Mjerodavni kolektivni ugovori

- 15 U Finskoj kolektivni ugovori često dodjeljuju plaćeni godišnji odmor u duljem trajanju nego što je ono propisano Zakonom o godišnjem odmoru. Tako je, među ostalim, u slučaju, s jedne strane, kolektivnog ugovora sklopljenog između Terveyspalvelualan liitto ry, čiji je pravni sljednik Hyvinvointialan liitto, i TSN-a, za razdoblje od 1. ožujka 2014. do 31. siječnja 2017., za zdravstvo (u daljnjem tekstu:

kolektivni ugovor za zdravstvo) i, s druge strane, kolektivnog ugovora sklopljenog između Satamaoperaattorit i AKT-a, za razdoblje od 1. veljače 2014. do 31. siječnja 2017., za pomorsku industriju utovara (u daljnjem tekstu: kolektivni ugovor za pomorsku industriju utovara).

- 16 U skladu s članom 16. stavkom 1. kolektivnog ugovora za zdravstvo, „godišnji odmor određuje se u skladu sa Zakonom o godišnjem odmoru i sljedećim odredbama”. U skladu s članom 16. stavkom 7. tog kolektivnog ugovora, „godišnji odmor određuje se u skladu sa Zakonom o godišnjem odmoru”.
- 17 U skladu s člankom 10. stavcima 1. i 2. kolektivnog ugovora za pomorsku industriju utovara, „trajanje radnikova godišnjeg odmora određuje se prema važećem Zakonu o godišnjem odmoru” i „godišnji odmor odobrava se prema Zakonu o godišnjem odmoru, ako nije drukčije ugovoreno”.

Glavni postupci i prethodna pitanja

Predmet C-609/17

- 18 Marika Luoma od 14. studenoga 2011. zaposlena je na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme kao laboratorijska asistentica u Fimlab Laboratoriot Oyu.
- 19 Na temelju kolektivnog ugovora za zdravstvo i s obzirom na radni staž, M. Luoma imala je pravo na 42 radna dana, odnosno sedam tjedana plaćenog godišnjeg odmora za godinu koja se uzima u obzir za izračun godišnjeg odmora, a koja je istekla 31. ožujka 2015.
- 20 M. Luomi odobren je plaćeni godišnji odmor od šest dana za razdoblje od ponedjeljka, 7. rujna do nedjelje, 13. rujna 2015. Poslodavca je 10. kolovoza 2015. obavijestila da se 2. rujna 2015. mora podvrgnuti operaciji te je zatražila da se njezin prethodno navedeni godišnji odmor prenese na kasnije razdoblje. Nakon te operacije, M. Luoma bila je na bolovanju do 23. rujna 2015. Nadalje, od prava na godišnji odmor od 42 radna dana, ona je već prethodno iskoristila 22 dana godišnjeg odmora, odnosno tri radna tjedna i četiri radna dana. Fimlab Laboratoriot prenio je prva dva dana godišnjeg odmora na koja je još imala pravo na temelju Zakona o godišnjem odmoru, ali ne i četiri dana godišnjeg odmora koja su proizlazila iz kolektivnog ugovora za zdravstvo, temeljeći se u tom pogledu na odredbama članka 16. stavaka 1. i 7. navedenog kolektivnog ugovora i članka 25. stavka 1. Zakona o godišnjem odmoru, kako je izmijenjen Zakonom (276/2013).
- 21 TSN, u svojstvu organizacije koja zastupa radnike i koja je potpisnik kolektivnog ugovora za zdravstvo, podnio je työtuomioistuinu (Radni sud, Finska) tužbu za utvrđenje da M. Luoma, uzimajući u obzir njezinu nesposobnost za rad povezanu s prethodno navedenom operacijom, ima pravo prenijeti na kasnije razdoblje cijeli godišnji odmor koji je odobren za razdoblje od 9. rujna do 13. rujna 2015. U prilog toj tužbi TSN ističe da je članak 25. stavak 1. Zakona o godišnjem odmoru, kako je izmijenjen Zakonom (276/2013), a koji je u ovom slučaju postao primjenjiv u okviru kolektivnog ugovora za zdravstvo, protivan članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88 i članku 31. stavku 2. Povelje, u dijelu u kojem propisuje prenošenje godišnjeg odmora, među ostalim, zbog bolesti, samo kad je riječ o godišnjem odmoru koji je zajamčen navedenim zakonom, a ne onom koji proizlazi iz kolektivnih ugovora.
- 22 Hyvinvointialan liitto, u svojstvu organizacije koja zastupa poslodavce, a koji je pravni sljednik Terveyspalvelualan liitto, i sam potpisnik kolektivnog ugovora za zdravstvo, i Fimlab Laboratoriot tvrde da članak 25. stavak 1. Zakona o godišnjem odmoru, kako je izmijenjen Zakonom (276/2013), ne povređuje navedene odredbe prava Unije, s obzirom na to da one prema njihovu mišljenju nisu primjenjive na dio plaćenog godišnjeg odmora koji je odobren nacionalnim pravom ili kolektivnim ugovorima, a koji prelazi najkraći godišnji odmor od četiri tjedna propisan člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88.

- 23 U tom se kontekstu sud koji je uputio zahtjev pita je li primjena članka 25. stavka 1. Zakona o godišnjem odmoru, kako je izmijenjen Zakonom (276/2013), koja je tako provedena u okviru kolektivnog ugovora za zdravstvo, usklađena sa zahtjevima koji proizlaze iz članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 i članka 31. stavka 2. Povelje. Kad je riječ o potonjoj odredbi, sud koji je uputio zahtjev pita se može li ona imati izravan učinak u sporu poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koji se odnosi na radne odnose između privatnih osoba.
- 24 U tim je okolnostima työtuomioistu (Radni sud) odlučio prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Protivi li se članku 7. stavku 1. Direktive [2003/88] nacionalna odredba u kolektivnom ugovoru ili njezino tumačenje prema kojem radnik koji je na početku svojeg godišnjeg odmora ili jednog njegova dijela nesposoban za rad, unatoč svojem zahtjevu, nema pravo na prenošenje godišnjeg odmora koji pada u navedeno razdoblje nesposobnosti za rad i koji mu pripada na temelju kolektivnog ugovora, ako neprenošenje godišnjeg odmora iz kolektivnog ugovora ne umanjuje pravo dotičnog radnika na četiri tjedna godišnjeg odmora?
2. Ima li članak 31. stavak 2. [Povelje] izravan učinak na radni odnos između privatnih osoba, odnosno horizontalan izravni učinak?
3. Štiti li članak 31. stavak 2. Povelje stečeni godišnji odmor koji je dulji od najkraćeg trajanja godišnjeg odmora od četiri tjedna predviđenog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88 i protivi li se istoj odredbi Povelje nacionalna odredba u kolektivnom ugovoru ili njezino tumačenje prema kojem radnik koji je na početku godišnjeg odmora ili jednog njegova dijela nesposoban za rad, unatoč svojem zahtjevu, nema pravo na prenošenje godišnjeg odmora koji pada u navedeno razdoblje nesposobnosti za rad i koji mu pripada na temelju kolektivnog ugovora, ako neprenošenje godišnjeg odmora iz kolektivnog ugovora ne umanjuje pravo dotičnog radnika na četiri tjedna godišnjeg odmora?”

Predmet C-610/17

- 25 Tapio Keränen zaposlen je u društvu Kemi Shipping Oy.
- 26 Na temelju kolektivnog ugovora za pomorsku industriju utovara, T. Keränen imao je pravo na 30 radnih dana, odnosno pet tjedana plaćenog godišnjeg odmora za godinu koja se uzima u obzir za izračun godišnjeg odmora, a koja je istekla 31. ožujka 2016.
- 27 Nakon što je njegov godišnji odmor započeo 22. kolovoza 2016., T. Keränen razbolio se 29. kolovoza 2016. Liječnik medicine rada kod kojeg je bio na pregledu odobrio mu je bolovanje od potonjeg datuma do 4. rujna 2016. Kemi Shipping odbio je zahtjev T. Keränenova da se stoga prenese do šest radnih dana godišnjeg odmora na temelju članka 10. stavaka 1. i 2. kolektivnog ugovora za pomorsku industriju utovara i članka 25. stavka 2. Zakona o godišnjem odmoru, kako je izmijenjen Zakonom (182/2016), te je to društvo tih šest dana bolovanja pripisalo plaćenom godišnjem odmoru koji treba ostvariti T. Keränen.
- 28 AKT, u svojstvu organizacije koja zastupa radnike i koja je potpisnik kolektivnog ugovora za pomorsku industriju utovara, podnio je työtuomioistu (Radni sud) tužbu za utvrđenje da primjena članka 10. stavaka 1. i 2. tog kolektivnog ugovora ne može dovesti do primjene članka 25. stavka 2. Zakona o godišnjem odmoru, kako je izmijenjen Zakonom (182/2016), s obzirom na to da je potonja odredba, prema mišljenju te organizacije, protivna članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88 i članku 31. stavku 2. Povelje.

- 29 Satamaoperaattorit, u svojstvu organizacije koja zastupa poslodavce i koja je potpisnik kolektivnog ugovora za pomorsku industriju utovara, i Kemi Shipping tvrde, zbog istih razloga kao što su to oni navedeni u točki 22. ove presude, da navedeni članak 25. stavak 2. ne povređuje navedene odredbe prava Unije.
- 30 U tom kontekstu, sud koji je uputio zahtjev pita se, s jedne strane, je li primjena članka 25. stavka 2. Zakona o godišnjem odmoru, kako je izmijenjen Zakonom (182/2016), koja je provedena u okviru kolektivnog ugovora za pomorsku industriju utovara, usklađena sa zahtjevima koji proizlaze iz članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 i članka 31. stavka 2. Povelje i, s druge strane, o eventualnom horizontalnom izravnom učinku potonje odredbe u sporu poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku.
- 31 U tim je okolnostima työtuomioistuin (Radni sud) odlučio prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Protivi li se članku 7. stavku 1. Direktive [2003/88] nacionalna odredba u kolektivnom ugovoru ili njezino tumačenje prema kojem radnik koji je tijekom godišnjeg odmora ili jednog njegova dijela postao nesposoban za rad zbog bolesti, unatoč svojem zahtjevu, nema pravo na prenošenje prvih šest dana nesposobnosti za rad koji padaju u godišnji odmor, ako ti dani odsutnosti ne umanjuju pravo dotičnog radnika na četiri tjedna godišnjeg odmora?
2. Ima li članak 31. stavak 2. [Povelje] izravan učinak na radni odnos između privatnih osoba, odnosno horizontalan izravni učinak?
3. Štiti li članak 31. stavak 2. Povelje stečeni godišnji odmor koji je dulji od najkraćeg trajanja godišnjeg odmora od četiri tjedna predviđenog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88 i protivi li se istoj odredbi Povelje nacionalna odredba u kolektivnom ugovoru ili njezino tumačenje prema kojem radnik koji je na početku godišnjeg odmora ili jednog njegova dijela nesposoban za rad, unatoč svojem zahtjevu, nema pravo na prenošenje godišnjeg odmora koji pada u navedeno razdoblje nesposobnosti za rad i koji mu pripada na temelju kolektivnog ugovora, ako neprenošenje godišnjeg odmora iz kolektivnog ugovora ne umanjuje pravo dotičnog radnika na četiri tjedna godišnjeg odmora?“

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

- 32 Prvim pitanjem postavljenim u predmetima C-609/17 i C-610/17 sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 tumačiti na način da mu se protive nacionalni propisi i kolektivni ugovori koji propisuju odobravanje broja dana plaćenog godišnjeg odmora koji prelazi najkraće razdoblje od četiri tjedna propisano navedenom odredbom, pri čemu se isključuje prenošenje tih dana godišnjeg odmora zbog bolesti.
- 33 U tom pogledu valja podsjetiti na to da iz ustaljene sudske prakse proizlazi da se Direktivi 2003/88 ne protive nacionalne odredbe kojima se odobrava pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju duljem od četiri tjedna, kako je propisano člankom 7. stavkom 1. te direktive, sukladno uvjetima za stjecanje prava i odobravanje određenih nacionalnim pravom (vidjeti u tom smislu presude od 24. siječnja 2012., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, t. 47.; od 3. svibnja 2012., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, t. 34.; od 20. srpnja 2016., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, t. 38. i od 13. prosinca 2018., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 31.).

- 34 Naime, 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 njome samo postavljaju minimalni sigurnosni i zdravstveni uvjeti za organizaciju radnog vremena i da se ne dovodi u pitanje pravo država članica da primjenjuju nacionalne zakone i druge propise povoljnije za zaštitu radnika (presude od 24. siječnja 2012., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, t. 48.; od 3. svibnja 2012., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, t. 35. i od 13. prosinca 2018., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 30.).
- 35 U takvom slučaju tako dodijeljena prava na plaćeni godišnji odmor u trajanju duljem od najkraćeg razdoblja koje zahtijeva članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 nisu uređena tom direktivom, nego nacionalnim pravom, izvan sustava utvrđenog navedenom direktivom, pri čemu se, međutim, podsjeća na to da takve povoljnije nacionalne odredbe ne bi mogle služiti eventualnom nadoknađivanju negativnog učinka na minimalnu zaštitu koju osigurava ta odredba prava Unije, kao što to osobito proizlazi iz smanjenja plaće zbog tog najkraćeg plaćenog godišnjeg odmora koji ona tako jamči (vidjeti u tom smislu presudu od 13. prosinca 2018., Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 42. i 43. i po analogiji presudu od 10. srpnja 2014., Julián Hernández i dr., C-198/13, EU:C:2014:2055, t. 43. i 44.).
- 36 Kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 58. svojeg mišljenja, države članice moraju, s jedne strane, odlučiti hoće li radnicima odobriti dodatne dane plaćenog godišnjeg odmora povrh najkraćeg razdoblja plaćenog godišnjeg odmora od četiri tjedna zajamčenog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88 i, s druge strane, ovisno o slučaju, definirati uvjete za odobravanje godišnjeg odmora i uvjete za gubitak tih dodatnih dana godišnjeg odmora a da u tom pogledu nisu dužne poštovati pravila zaštite koja je Sud utvrdio u pogledu navedenog najkraćeg razdoblja.
- 37 Sud je tako, među ostalim, presudio da je – kada postoje nacionalni propis i kolektivni ugovor koji propisuju da ne postoji pravo na plaćeni godišnji odmor za određenu godinu tijekom razdoblja odsutnosti zbog bolesti ili dugotrajne bolesti zbog koje je došlo do prekida rada u trajanju jednakom ili duljem od dvanaest uzastopnih mjeseci – državama članicama dopušteno propisati da se pravo na plaćeni godišnji odmor na temelju nacionalnog prava razlikuje s obzirom na uzrok odsutnosti radnika zbog zdravstvenih razloga, pod uvjetom da je ono uvijek dulje ili jednako najkraćem razdoblju od četiri tjedna, propisanom člankom 7. Direktive 2003/88 (presuda od 24. siječnja 2012., Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, t. 49.).
- 38 Sud je jednako tako presudio da su, kada odluče odobriti radnicima prava na plaćeni godišnji odmor u trajanju koje je dulje od navedenog najkraćeg trajanja od četiri tjedna, države članice osobito slobodne odlučiti hoće li odobriti pravo na novčanu naknadu radniku koji odlazi u mirovinu, kada se potonji nije mogao koristiti pravima na godišnji odmor koji tako prekoračuje navedeno najkraće razdoblje jer nije obavljao svoje dužnosti zbog bolesti i, ako to jest slučaj, odrediti uvjete za takvo eventualno odobravanje (vidjeti u tom smislu presude od 3. svibnja 2012., Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, t. 36. i od 20. srpnja 2016., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, t. 39.).
- 39 Slično rješenje mora prevladati kada postoje nacionalni propisi i kolektivni ugovori koji, poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku, dodjeljuju radnicima prava na plaćeni godišnji odmor u trajanju koje je dulje od najkraćeg razdoblja od četiri tjedna, propisanog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88, pri čemu se isključuje pravo prenošenja svih ili dijela dana plaćenog godišnjeg odmora povrh navedenog najkraćeg razdoblja, kada se radnik našao u situaciji nesposobnosti za rad zbog bolesti tijekom cijelog razdoblja plaćenog godišnjeg odmora ili jednog njegova dijela. Naime, državama članicama i dalje je dopušteno propisati pravo takvog prenošenja i, ako to učine, odrediti uvjete za to prenošenje, pod uvjetom da pravo na plaćeni godišnji odmor kojim se radnik doista koristi kada nije nesposoban za rad zbog bolesti i dalje bude barem jednako prethodno navedenom najkraćem razdoblju od četiri tjedna.

40 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvo pitanje postavljeno u predmetima C-609/17 i C-610/17 valja odgovoriti da članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da mu se ne protive nacionalni propisi i kolektivni ugovori koji propisuju odobravanje broja dana plaćenog godišnjeg odmora koji prelazi najkraće razdoblje od četiri tjedna, propisano navedenom odredbom, pri čemu se isključuje prenošenje tih dana godišnjeg odmora zbog bolesti.

Treće pitanje

41 Trećim pitanjem postavljenim u predmetima C-609/17 i C-610/17, a koje valja ispitati na drugom mjestu, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 31. stavak 2. Povelje tumačiti na način da mu se protive nacionalni propisi i kolektivni ugovori koji propisuju odobravanje broja dana plaćenog godišnjeg odmora koji prelazi najkraće razdoblje od četiri tjedna, propisano člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88, pri čemu se isključuje prenošenje tih dana godišnjeg odmora zbog bolesti.

42 Područje primjene Povelje u pogledu djelovanja država članica definirano je u njezinu članku 51. stavku 1., prema kojem se njezine odredbe odnose na države članice samo kada provode pravo Unije (presuda od 13. lipnja 2017., Florescu i dr., C-258/14, EU:C:2017:448, t. 44. i navedena sudska praksa). Prema njezinu članku 51. stavku 2., Poveljom se ne proširuje područje primjene prava Unije izvan ovlasti Europske unije, ne uspostavlja se nova ovlast ni zadaća za Uniju niti se mijenjaju ovlasti i zadaće kako su utvrđene Ugovorima.

43 Usto valja podsjetiti na to da, u skladu s ustaljenom sudskom praksom, temeljna prava koja se tako jamče u pravnom sustavu Unije primjenjuju se na sve situacije uređene pravom Unije (presuda od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 52. i navedena sudska praksa).

44 U tom pogledu valja podsjetiti na to da je, na temelju članka 94. Poslovnika Suda, na sudu koji je uputio zahtjev da pojašni vezu koja prema njegovu mišljenju postoji između odredaba prava Unije čije tumačenje traži i nacionalnog zakonodavstva primjenjivog u postupku koji se pred njim vodi. Međutim, odluka kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku ne sadržava nijedan element na temelju kojeg bi se moglo utvrditi da se glavni postupak odnosi na tumačenje ili primjenu drugih odredaba prava Unije osim Direktive 2003/88 i članka 31. stavka 2. Povelje.

45 Stoga je potrebno provjeriti treba li smatrati da se nacionalnim propisima i kolektivnim ugovorima kojima se propisuje odobravanje broja dana plaćenog godišnjeg odmora koji prelazi najkraće razdoblje od četiri tjedna, propisano člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88, pri čemu se isključuje prenošenje tih dana godišnjeg odmora zbog bolesti, provodi navedena direktiva, u smislu članka 51. stavka 1. Povelje, i, posljedično, primjenjuje li se članak 31. stavak 2. potonje na situacije poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku (vidjeti u tom smislu presudu od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 53. i navedenu sudska praksu).

46 U tom pogledu valja podsjetiti na to da sama činjenica da nacionalne mjere spadaju, kao što je to u predmetnom slučaju, u područje u kojem Unija ima nadležnost ne može te mjere uvesti u područje primjene prava Unije te stoga podrazumijevati primjenu Povelje (vidjeti u tom smislu presudu od 10. srpnja 2014., Julián Hernández i dr., C-198/13, EU:C:2014:2055, t. 36. i navedenu sudska praksu).

47 Valja također podsjetiti, s jedne strane, da na temelju članka 4. stavka 2. točke (b) UFEU-a Unija i države članice u području socijalne politike za aspekte utvrđene u UFEU-a imaju podijeljenu nadležnost, u smislu članka 2. stavka 2. UFEU-a. S druge strane, i kao što je to pojašnjeno u članku 153. stavku 1. UFEU-a i na što podsjeća uvodna izjava 2. Direktive 2003/88, Unija podupire i dopunjuje aktivnosti država članica u području poboljšavanja radne okoline radi zaštite sigurnosti i zdravlja radnika.

- 48 U tom pogledu važno je naglasiti da je Direktiva 2003/88, kojom se, kao što je to navedeno u točki 34. ove presude, samo postavljaju minimalni sigurnosni i zdravstveni uvjeti za organizaciju radnog vremena, donesena na temelju članka 137. stavka 2. UEZ-a, koji je postao članak 153. stavak 2. UFEU-a. Dakle, kao što to proizlazi iz sudske prakse Suda, izraz „minimalni uvjeti”, koji se nalazi u tim odredbama primarnog prava i preuzet je u članku 1. stavku 1. navedene direktive, treba tumačiti s obzirom na članak 137. stavak 4. UEZ-a, koji je postao članak 153. stavak 4. UFEU-a, a u kojem se pojašnjava da takvi minimalni uvjeti ne sprečavaju nijednu državu članicu da zadrži ili uvede strože zaštitne mjere koje su u skladu s Ugovorima. Iz toga slijedi da su države članice u izvršavanju svoje zadržane nadležnosti i dalje slobodne donositi takve norme, strože od onih koje su predmet intervencije zakonodavca Unije, pod uvjetom da ne dovode u pitanje usklađenost navedene intervencije (vidjeti u tom smislu presudu od 17. prosinca 1998., IP, C-2/97, EU:C:1998:613, t. 35., 37. i 40.).
- 49 Stoga članak 15. Direktive 2003/88, prema kojem ona „ne utječe” na „pravo” država članica da primijene povoljnije nacionalne odredbe za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika, ne dodjeljuje državama članicama ovlast da donose zakone na temelju prava Unije, nego se ograničavaju na priznavanje ovlasti koje one imaju za propisivanje u nacionalnom pravu takvih povoljnijih odredbi, izvan okvira sustava utvrđenog tom direktivom (vidjeti po analogiji presudu od 10. srpnja 2014., Julián Hernández i dr., C-198/13, EU:C:2014:2055, t. 44.).
- 50 Stoga se situacije o kojima je riječ u glavnom postupku razlikuju od situacija u kojima se aktom Unije državama članicama daje sloboda izbora između više načina primjene ili diskrecijsko pravo, koje je sastavni dio sustava utvrđenog tim aktom, ili pak od situacije u kojoj je takvim aktom dopušteno da države članice donose posebne mjere radi doprinošenja postizanju njegova cilja (vidjeti u tim različitim pogledima presude od 21. prosinca 2011., N. S. i dr., C-411/10 i C-493/10, EU:C:2011:865, t. 64 do 68.; od 16. veljače 2017., C. K. i dr., C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, t. 53.; od 9. ožujka 2017., Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, t. 46., 47., 52. i 53. i navedenu sudsku praksu i od 13. lipnja 2017., Florescu i dr., C-258/14, EU:C:2017:448, t. 48.).
- 51 Naposljetku, u ovom slučaju valja navesti da činjenica da je primjenom nacionalnih propisa i kolektivnih ugovora radnicima, poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku, odobren broj dana plaćenog godišnjeg odmora povrh najkraćeg razdoblja od četiri tjedna, propisanog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88, i da je propisano da se ti dani ne mogu prenijeti zbog bolesti ne može kao takva utjecati ili ograničiti minimalnu zaštitu koja je tim radnicima tako zajamčena na temelju te odredbe (vidjeti po analogiji presudu od 10. srpnja 2014., Julián Hernández i dr., C-198/13, EU:C:2014:2055, t. 43.) niti može povrijediti druge odredbe navedene direktive i ugroziti njezinu usklađenost ili ciljeve koje ona slijedi.
- 52 Iz svega prethodnog proizlazi da, kada države članice dodjeljuju ili dopuštaju socijalnim partnerima da dodijele pravo na broj dana plaćenog godišnjeg odmora koji prelazi najkraće razdoblje od četiri tjedna, propisano člankom 7. stavkom 1. te direktive, takva prava ili pak uvjeti eventualnog prenošenja tih prava u slučaju bolesti tijekom godišnjeg odmora obuhvaćeni su izvršavanjem zadržane nadležnosti država članica, a nisu uređeni navedenom direktivom niti ulaze u njezino područje primjene (vidjeti po analogiji presudu od 10. srpnja 2014., Julián Hernández i dr., C-198/13, EU:C:2014:2055, t. 45.).
- 53 Dakle, kada odredbe prava Unije u određenom području ne uređuju neki aspekt i ne nalažu nikakvu posebnu obvezu državama članicama u pogledu određene situacije, nacionalni propis koji država članica donese u vezi s tim aspektom nalazi se izvan područja primjene Povelje i predmetna situacija ne može se ocijeniti s obzirom na njezine odredbe (vidjeti u tom smislu presude od 10. srpnja 2014., Julián Hernández i dr., C-198/13, EU:C:2014:2055, t. 35.; od 14. prosinca 2017., Miravittles Ciurana i dr., C-243/16, EU:C:2017:969, t. 34. i od 19. travnja 2018., Consorzio Italian Management i Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, t. 34. i 35.).

- 54 Stoga, kada države članice donošenjem nacionalnih propisa ili dopuštanjem pregovaranja o kolektivnim ugovorima, poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku, koji radnicima dodjeljuju prava na broj dana plaćenog godišnjeg odmora koji prelazi najkraće razdoblje od četiri tjedna, propisano člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88, i propisuju uvjete za eventualno prenošenje tih dodatnih prava u slučaju bolesti radnika, one ne provode tu direktivu, u smislu članka 51. stavka 1. Povelje.
- 55 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na treće pitanje postavljeno u predmetima C-609/17 i C-610/17 valja odgovoriti da članak 31. stavak 2. Povelje u vezi s njezinim člankom 51. stavkom 1. treba tumačiti na način da se ne primjenjuje kada postoje nacionalni propisi i kolektivni ugovori koji propisuju odobravanje broja dana plaćenog godišnjeg odmora koji prelazi najkraće razdoblje od četiri tjedna, propisano člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88, pri čemu se isključuje prenošenje tih dana godišnjeg odmora zbog bolesti.

Drugo pitanje

- 56 Imajući u vidu odgovor na treće pitanje postavljeno u predmetima C-609/17 i C-610/17, drugo pitanje postavljeno u tim predmetima nije potrebno razmotriti.

Troškovi

- 57 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 (veliko 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 treba tumačiti na način da mu se ne protive nacionalni propisi i kolektivni ugovori koji propisuju odobravanje broja dana plaćenog godišnjeg odmora koji prelazi najkraće razdoblje od četiri tjedna, propisano navedenom odredbom, pri čemu se isključuje prenošenje tih dana godišnjeg odmora zbog bolesti.**
- 2. Članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima u vezi s njezinim člankom 51. stavkom 1. treba tumačiti na način da se ne primjenjuje kada postoje takvi nacionalni propisi i kolektivni ugovori.**

Potpisi