

Predmet C-514/20

**Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku sastavljen na temelju članka 98.
stavka 1. Poslovnika Suda**

Datum podnošenja:

13. listopada 2020.

Sud koji je uputio zahtjev:

Bundesarbeitsgericht (Njemačka)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

17. lipnja 2020.

Tužitelj, žalitelj i podnositelj revizije:

DS

Tuženik, druga stranka u žalbenom i revizijskom postupku:

Koch Personaldienstleistungen GmbH

Predmet glavnog postupka

Pravo na dodatke za prekovremeni rad u slučaju korištenja najkraćeg godišnjeg odmora

Predmet i pravna osnova zahtjeva za prethodnu odluku

Tumačenje prava Unije, članak 267. UFEU-a

Prethodno pitanje

Protivi li se članku 31. stavku 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima i članku 7. Direktive 2003/88/EZ 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?

Navedene odredbe prava Unije

Povelja Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja), članak 31.

Direktiva 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.)

Navedene nacionalne odredbe

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Zakon o najkraćem godišnjem odmoru radnikâ) (Bundesurlaubsgesetz (Savezni zakon o godišnjim odmorima), u daljnjem tekstu: BUrlG), članci 1., 3. i 13.

Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit (Opći kolektivni ugovor o radu na određeno vrijeme, u daljnjem tekstu: kolektivni ugovor), u verziji od 17. rujna 2013., članci 3., 4. i 6.a

Kratak prikaz činjeničnog stanja i postupka

- 1 Tužitelj je kao radnik s bruto satnicom od 12,18 eura zaposlen u punom radnom vremenu kod tuženika preko poduzeća za privremeno zapošljavanje. Tuženik vodi poduzeće za privremeno zapošljavanje. Radni odnos stranaka uređen je kolektivnim ugovorom.
- 2 U skladu s člankom 3.1.1. kolektivnog ugovora, redovno mjesečno radno vrijeme za radnike s punim radnim vremenom iznosi 151,67 sati. To odgovara prosječnom tjednom radnom vremenu od 35 sati. Kako bi se izračunalo redovno radno vrijeme tijekom određenog mjeseca, broj radnih dana množi se u skladu s člankom 3.1.2. kolektivnog ugovora sa sedam sati. Što se tiče rada s nepunim radnim vremenom, redovno mjesečno radno vrijeme izračunava se razmjerno.
- 3 Radno vrijeme koje prelazi redovno mjesečno radno vrijeme smatra se „prekovremenim radom” u skladu s člankom 4.1.1. kolektivnog ugovora. U skladu s člankom 4.1.2. kolektivnog ugovora, za prekovremeni rad plaća se od određenog praga veća satnica. U svrhu izračuna tog praga broj radnih dana množi se s osam sati, pri čemu je prema tekstu te odredbe mjerodavan broj „odrađenih” sati. Osim toga, iz članka 4.1.2. kolektivnog ugovora proizlazi da dodatak za prekovremeni rad iznosi 25 % i da se ta pravila primjenjuju „na isti način” na radnike s nepunim radnim vremenom.
- 4 Tužitelj je u kolovozu 2017., u kojem je bilo 23 radna dana (redovno radno vrijeme: 161 sat), tužitelj je radio 121,75 sati te koristio najkraći godišnji odmor u smislu članka 31. stavka 2. Povelje i članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88. Tuženik je u pogledu kolovoza 2017. obračunao deset dana godišnjeg odmora u

trajanju od 84,7 sati. Pritom je primijenio članak 6.a kolektivnog ugovora, prema kojem se obračun naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora temelji na prosječnom radnom vremenu u posljednja tri mjeseca prije početka godišnjeg odmora.

- 5 Što se tiče kolovoza 2017., dodaci za prekovremeni rad plaćali su se u skladu s člankom 4.1.2. kolektivnog ugovora za vremena dulja od 184 sata.
- 6 Tužitelj smatra da u obračun dodataka za prekovremeni rad valja uključiti sate koji su izračunani u svrhu godišnjeg odmora. Izračun za kolovoz 2017. trebao se stoga temeljiti na ukupno 206,45 odrađenih sati. Time bi se prema njegovu mišljenju prekoračio prag od 184 odrađenih sati, tako da ima pravo na dodatke za prekovremeni rad.
- 7 Tužitelj od suda zahtijeva da tuženiku naloži da mu isplati bruto iznos od 72,32 eura, uvećan za zatezne kamate.
- 8 Tuženik smatra da u svrhu izračuna dodataka za prekovremeni rad valja u skladu s tekstom kolektivnog ugovora uzeti u obzir isključivo stvarno odrađene sate. Nasuprot tomu, prema njegovu mišljenju nije potrebno uzeti u obzir razdoblja godišnjeg odmora. Tvrdi da tužitelj nema pravo na dodatke za prekovremeni rad jer u kolovozu 2017. nije radio više od 184 sati.
- 9 Niži sudovi odbili su tužbu. Tužitelj svojom revizijom koju je dopustio sud koji je uputio zahtjev ostaje pri svojem tužbenom zahtjevu za plaćanje.

Kratak prikaz obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku

Ocjena slučaja s obzirom na nacionalno pravo

- 10 Sud koji je uputio zahtjev zaključuje na temelju tumačenja članka 4.1.2. kolektivnog ugovora da tužitelj nema pravo na dodatke za prekovremeni rad za kolovoz 2017.
- 11 To ponajprije proizlazi iz teksta tog propisa. U govornom jeziku „odrađeni sati” označavaju sate tijekom kojih se stvarno obavljao rad.
- 12 Ništa drugo ne proizlazi ni iz teleološkog tumačenja. Sud koji je uputio zahtjev smatra da je cilj dodataka za prekovremeni rad predviđenih kolektivnim ugovorom nadoknaditi radna opterećenja koji nastaju tek u slučaju prekoračenja određenih ograničenja radnog vremena. Iako je točno da cilj takvih dodataka u načelu također može biti općenita zaštita slobodnog vremena radnika, u slučaju predmetnog kolektivnog ugovora ništa ne upućuje na zaključak da su stranke kolektivnog ugovora imale takvu namjeru. To posebice proizlazi iz članka 4.1.2. kolektivnog ugovora, prema kojem se pravila koja se odnose na dodatak za prekovremeni rad primjenjuju „na isti način” na radnike s nepunim radnim vremenom, tako da ti zaposlenici imaju pravo na dodatke za prekovremeni rad tek

nakon prekoračenja istih pragova koji vrijede za radnike s punim radnim vremenom.

- 13 Također je upitno stvara li se odredbama kolektivnog ugovora u vezi s izračunom dodataka za prekovremeni rad nedopušten financijski poticaj radnicima da ne koriste svoj godišnji odmor. Određeni poticaji za odustajanje od godišnjeg odmora mogu prema sudskoj praksi suda koji je uputio zahtjev biti protivni članku 1. BUrIG-a, prema kojem svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor. Od te se odredbe ne može odstupiti u kolektivnim ugovorima (članak 13. stavak 1. prva rečenica BUrIG-a). Da tužitelj nije iskoristio godišnji odmor u kolovozu 2017., nego da je stvarno radio sate koji su obračunani u svrhu izračuna razdoblja godišnjeg odmora, stekao bi na temelju kolektivnog ugovora pravo na dodatke za prekovremeni rad tijekom 22,45 sati u bruto iznosu od 68,36 eura (22,45 sati x 12,18 eura bruto x 25 %). Taj negativan učinak godišnjeg odmora sadržan je u strukturi kolektivnog ugovora. Ako radnici rade prvo prekovremeno, a zatim koriste godišnji odmor tijekom istog mjeseca, dodaci za prekovremeni rad mogu se umanjiti ili u potpunosti izostati.
- 14 Međutim, kolektivni ugovor sadržava posebnosti koje dovode do toga da financijski negativni učinci u vezi s korištenjem godišnjeg odmora nastaju samo u posebnim situacijama. S jedne strane, obveza plaćanja dodataka za prekovremeni rad postoji u skladu s člankom 4.1.2. kolektivnog ugovora isključivo ako se prekorači prosječno tjedno radno vrijeme od 40 sati. Međutim, redovno tjedno radno vrijeme iznosi 35 sati. Dodaci za prekovremeni rad stoga se duguju isključivo ako se radilo više od 8/7 redovnog mjesečnog radnog vremena. S druge strane, broj prekovremenih sati u pogledu kojih postoji obveza plaćanja dodataka ograničen je na način da se koji prelaze redovno mjesečno radno vrijeme prenose u skladu s člankom 3.2.1. kolektivnog ugovora na račun radnog vremena. Pritom postoji u skladu s člankom 3.2.2. kolektivnog ugovora gornja granica od 150 prekovremenih sati, koja se brzo dosegne u slučaju učestalog prekovremenog rada.
- 15 Udio dodataka za prekovremeni rad „ugroženih” godišnjim odmorom u ukupnoj mjesečnoj bruto plaći relativno je nizak u uobičajenim situacijama. U slučaju tužitelja iznosi otprilike 2,7 % za mjesec kolovoz 2017.

Ocjena slučaja s obzirom na pravo Unije

- 16 Sud koji je uputio zahtjev smatra da je za odluku o sporu u glavnom postupku ključno protiviti li se članku 31. stavku 2. Povelje i članku 7. Direktive 2003/88 odredba poput članka 4.1.2. kolektivnog ugovora. Sud je već presudio da se pravo Unije može protiviti i odredbama sadržanima u kolektivnim ugovorima (vidjeti osobito presudu od 23. travnja 2020., Land Niedersachsen (ranija razdoblja relevantne djelatnosti), C-710/18, EU:C:2020:299, t. 22. i sljedeće točke).
- 17 Čini se da nije ni a priori jasno („acte clair”) ni pojašnjeno sudskom praksom Suda na način koji ne ostavlja mjesta nikakvoj razumnoj sumnji („acte éclairé”) stvaraju

li se odredbom poput članka 4.1.2. kolektivnog ugovora poticaji za odricanje od odmora, koji nisu u skladu s člankom 31. stavkom 2. Povelje i člankom 7. Direktive 2003/88.

- 18 S jedne strane, iz sudske prakse Suda proizlazi da je moguća povreda tih odredbi prava Unije.
- 19 Sud je istaknuo osobitu važnost najkraćeg godišnjeg odmora u brojnim odlukama. Pravo svakog radnika na plaćeni godišnji odmor je u skladu s njegovom sudskom praksom osobito važno načelo socijalnog prava Unije od kojeg se ne može odstupiti i koje nadležna nacionalna tijela mogu provoditi samo u granicama izričito propisanim samom Direktivom 2003/88 (presude od 12. lipnja 2014., Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 15., te od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 22. i tamo navedena sudska praksa). To je načelo izričito utvrđeno u članku 31. stavku 2. Povelje, kojem se člankom 6. stavkom 1. UEU-a priznaje ista pravnu snagu kao Ugovorima (presude od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, t. 20., te od 8. studenoga 2012., Heimann, C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, t. 22.).
- 20 Dvostruka svrha prava na plaćeni godišnji odmor jest omogućiti radniku odmor i raspolaganje vremenom za opuštanje i razonodu (presuda od 20. srpnja 2016., Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, t. 34. i tamo navedena sudska praksa). Tako se tijekom svojeg godišnjeg odmora radnik ne smije suočiti s okolnostima koje mogu stvoriti nesigurnost u pogledu plaće koja mu se duguje (presuda od 29. studenoga 2017., King, C-214/16, EU:C:2017:914, t. 37. i sljedeće točke).
- 21 Naposljetku, Sud je presudio da se člankom 7. Direktive 2003/88 konkretizira pravilo iz članka 31. stavka 2. Povelje. Člankom 31. stavkom 2. Povelje izražava se temeljno pravo na plaćeni godišnji odmor zajamčeno pravom Unije (presude od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 38. i 85., te od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, t. 31., 74. i 75.). Ako se nacionalni propis ne može tumačiti u skladu s člankom 31. stavkom 2. Povelje i člankom 7. Direktive 2003/88, nacionalni sud dužan je ne primijeniti taj nacionalni propis. Ta obveza proizlazi prema mišljenju nacionalnog suda iz članka 7. Direktive 2003/88 i članka 31. stavka 2. Povelje u slučaju spora koji uključuje državnog poslodavca. Ona proizlazi iz članka 31. stavka 2. Povelje u slučaju da spor uključuje privatnog poslodavca (presude od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 64. i sljedeće točke, te od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, t. 62. i sljedeće točke).
- 22 S obzirom na posebnu važnost prava na plaćeni godišnji odmor, postoje sumnje u pogledu usklađenosti nepogodnosti povezanih s iznosom dodataka za prekovremeni rad zbog korištenja najkraćeg godišnjeg odmora s člankom 31. stavkom 2. Povelje i člankom 7. Direktive 2003/88. Sud je presudio da se ne smiju stvarati poticaji za odustajanje od najkraćeg godišnjeg odmora. Ni radnici se ne

smiju poticati na to. To ne bi bilo u skladu s ciljevima prava na plaćeni godišnji odmor, koji se osobito sastoje u tome da se radnicima jamči stvarni odmor radi učinkovite zaštite njihove sigurnosti i zdravlja (presude od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, t. 42., od 6. studenoga 2018., Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, t. 49., te od 6. travnja 2006., Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, t. 32.).

- 23 U predmetu Lock (presuda od 22. svibnja 2014., C-539/12, EU:C:2014:351), Sud je odlučio o situaciji koja je relativno slična predmetnom slučaju. Osim osnovne plaće, radnik je primao provizije za sklopljene ugovore o kupoprodaji koje su mu se isplaćivale nekoliko tjedana ili mjeseci nakon sklapanja svakog od tih ugovora. Tijekom godišnjeg odmora primao je svoju osnovnu plaću. Provizije za prethodno sklopljene ugovore nastavile su se isplaćivati. Međutim, tijekom razdoblja godišnjeg odmora radnik nije mogao zaraditi nove provizije sklapanjem ugovora. Zbog toga bi se njegova plaća smanjila u razdoblju nakon svakog godišnjeg odmora.
- 24 Sud je presudio da se članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88 protivi takav propis. Zaključio je da radnik može biti odvrćen od korištenja svojeg prava na godišnji odmor zbog financijski nepovoljnog položaja. Smatrao je da je to još vjerojatnije s obzirom na to da provizije u prosjeku čine više od 60 % naknade. Presudio je da je takvo smanjenje plaće zbog plaćenog godišnjeg odmora protivno članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88. Nevažno je što do smanjenja plaće dolazi nakon odmora (presuda od 22. svibnja 2014., Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, t. 21. i sljedeće točke).
- 25 U predmetu Lock nedostaci u vezi s pravima na naknadu bili su učestaliji i veći nego u predmetu o kojem odlučuje sud koji je uputio zahtjev. Međutim, povreda prava Unije ne može se isključiti isključivo zbog manje važnosti eventualnih nepogodnosti povezanih s naknadom.
- 26 S druge strane, iz sudske prakse Suda također proizlazi da negativan poticajni učinak članka 4.1.2. kolektivnog ugovora nije dovoljan temelj za povredu članka 31. stavka 2. Povelje i članka 7. Direktive 2003/88. Takvi se elementi nalaze u odlukama Suda koje se odnose na redovnu plaću koja se mora i dalje isplaćivati radnicima koji koriste godišnji odmor (presude od 13. Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 32. i sljedeće točke, od 22. svibnja 2014., Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, t. 16. i sljedeće točke, kao i od 15. rujna 2011., Williams i dr., C-155/10, EU:C:2011:588, t. 19. i sljedeće točke).
- 27 Naknada plaće za vrijeme najkraćeg godišnjeg odmora u načelu se mora izračunati na način da odgovara redovnoj plaći radnika. Kada se plaća koju je radnik primio sastoji od više elemenata, određivanje te redovne plaće i iznosa na koji radnik ima pravo tijekom svojeg godišnjeg odmora zahtijeva posebnu analizu (presuda od 15. rujna 2011., Williams i dr., C-155/10, EU:C:2011:588, t. 21. i 22.).

- 28 Sud je u predmetu Hein razmotrio pitanje trebaju li se pri izračunu naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora uzeti u obzir prekovremeni sati koje je radnik odradio. U tom je pogledu istaknuo da zbog iznimne i nepredvidljive prirode naknade za prekovremeni rad ona u načelu nije dio redovne plaće na koju radnik ima pravo na temelju plaćenog godišnjeg odmora predviđenog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88. Međutim, ako ugovor o radu obvezuje radnika da prilično predvidljivo i često obavlja prekovremeni rad, plaća koju prima za prekovremeni rad morala bi biti uključena u redovnu plaću (presuda od 13. prosinca 2018. Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 46. i 47.).
- 29 Još nije u potpunosti utvrđeno moraju li se pri izračunu redovne plaće nužno uzeti u obzir znatno predvidljivi i redovni prekovremeni sati čija naknada predstavlja znatan dio cjelokupne plaće. Formulacija prema kojoj bi se naknada za prekovremeni rad „morala” uzeti u obzir prilikom izračuna naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora (presuda od 13. U prosincu 2018. Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 47.) govori protiv čvrste obveze uključivanja prekovremenih sati. Međutim, takva obveza potkrijepljena je usporedbom nepredvidive naknade za prekovremeni rad, koja je iznimne prirode, i prekovremenih sati koji su prilično predvidljivi i uobičajeni, čija naknada predstavlja znatan dio plaće.
- 30 U predmetnom je slučaju mnogo toga govori u prilog tomu da je riječ o iznimnom i nepredvidljivom prekovremenom radu. Elementi na temelju kojih se može utvrditi da je prekovremeni rad prilično predvidljiv i uobičajen te da naknada za njega predstavlja znatan dio cjelokupne plaće ne proizlaze ni iz kolektivnog ugovora ni iz posebnosti glavnog postupka. Iako se takva naknada za prekovremeni rad ne mora nužno uzeti u obzir prilikom izračuna plaće za vrijeme godišnjeg odmora, logično je da ni usporediva financijska nepogodnost povezana s korištenjem godišnjeg odmora nije protivna članku 31. stavku 2. Povelje i članku 7. Direktive 2003/88.
- 31 Sud koji je uputio zahtjev smatra da je na Sudu da odluči mogu li se kriteriji koji se primjenjuju na redovnu plaću koja se nastavlja isplaćivati tijekom najkraćeg godišnjeg odmora primijeniti na izračun dodataka za prekovremeni rad. Financijska nepogodnost niže naknade zbog iskorištenog godišnjeg odmora ne ovisi o tome dovodi li ona tijekom godišnjeg odmora do niže naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora ili utječe li nepogodnost u pogledu razdoblja prije ili poslije odmora na naknadu za prekovremeni rad. Financijski poticaj za odustajanje od godišnjeg odmora usporediv je u oba slučaja.