

Anonimizirana verzija

Prijevod

C-426/20 - 1

Predmet C-426/20

Zahtjev za prethodnu odluku

Datum podnošenja:

10. rujna 2020.

Sud koji je uputio zahtjev:

Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (Portugal)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

15. srpnja 2020.

Tužitelji:

Osoba GD

Osoba ES

Tuženik:

Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário, S. A.

Tribunal Judicial da Comarca de Braga

(Sud sudskog okruga u Bragi, Portugal)

Juízo do Trabalho de Barcelos – Juiz 2

(Radni sud u Barcelosu, Odjel br. 2, Portugal)

[*omissis*]

Predmet br. 3190/19.5T8BCL

Redovni postupak

HR

[omissis]

[omissis]

[omissis]

Zahtjev za prethodnu odluku

U ovom predmetu, tužitelji zahtijevaju da se tuženiku naloži plaćanje iznosa za koje tvrde da su prestali primati na ime plaćenog godišnjeg odmora i regresa za godišnji odmor, a koji im se duguju za razdoblje tijekom kojeg su radili za tuženika na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme.

U tom kontekstu:

- Tužitelj, osoba GD, sklopio je s tuženikom ugovor o radu na određeno vrijeme 29. listopada 2017. i stavljen je na raspolaganje društvu *Inoveplástica – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.* do 28. listopada 2019.
- Tužitelj, osoba ES, sklopio je s tuženikom ugovor o radu na određeno vrijeme 9. listopada 2017. i stavljen je na raspolaganje društvu *Inoveplástica – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S. A.* do 8. listopada 2019.

*

Spor između stranaka temelji se na pravilima Códiga do Trabalho (Zakonik o radu) na koja se pozivaju u prilog svojim odnosnim stajalištima.

*

Tužitelji tvrde da su 1. siječnja svake godine (2018. i 2019.) stekli pravo na 22 dana godišnjeg odmora i da, uz te dane, imaju pravo na dva dana godišnjeg odmora za svaki puni mjesec obavljenog rada tijekom godine u kojoj je započeo radni odnos (2017.) i na broj dana godišnjeg odmora proporcionalan obavljenom radu tijekom godine u kojoj je navedeni radni odnos prestao (2019.).

Tužitelji svoje zahtjeve temelje na općim pravilima o godišnjem odmoru utvrđenim člancima 237., 238., 239. i 245. Zakonika o radu (odobrenog Leiem n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Zakon br. 7/2009 od 12. veljače)) koji glase kako slijedi:

„PODODJELJAK X

Godišnji odmor

Članak 237.

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 obavljeni rad tijekom prethodne kalendarske godine, ali ne ovisi o predanosti ili učinkovitosti rada.

[...]

Članak 238.

Trajanje godišnjeg odmora

1. Godišnji odmor traje najmanje 22 radna dana.

[...]

Članak 239.

Trajanje godišnjeg odmora u posebnim slučajevima

1. Radnik tijekom godine u kojoj je započeo radni odnos ima pravo na dva radna dana odmora za svaki mjesec trajanja ugovora, a najviše dvadeset dana, koje može iskoristiti nakon punih šest mjeseci izvršavanja 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 instrumenta kolektivnog uređenja radnih odnosa.

[...]

Članak 245.

Učinci prestanka ugovora o radu na pravo na godišnji odmor

1. U trenutku prestanka ugovora o radu radnik ima pravo primiti naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora i regres za godišnji odmor:
 - (a) koji odgovaraju stečenom, ali neiskorištenom godišnjem odmoru;
 - (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 tijekom kalendarske godine nakon godine u kojoj je započeo radni odnos ili kad njegovo trajanje nije dulje od 12 mjeseci, izračun ukupnog trajanja godišnjeg odmora ili odgovarajuće naknade na koju radnik ima pravo ne smiju biti proporcionalno veći od godišnjeg trajanja godišnjeg odmora s obzirom na trajanje ugovora.”

Ako se ta pravila primijene na njihove odnosne slučajeve, tužitelji imaju pravo na sljedeći broj dana plaćenog godišnjeg odmora (i na odgovarajući regres za godišnji odmor):

- četiri dana godišnjeg odmora za 2017. (dva puna mjeseca trajanja ugovora) (članak 239. stavak 1.);
- 22 dana godišnjeg odmora stečenog 1. siječnja 2018. (članak 237. stavak 1. i članak 238. stavak 1.);
- 22 dana godišnjeg odmora stečenog 1. siječnja 2019. (članak 237. stavak 1. i članak 238. stavak 1.);
- 19 dana ($22/365 \times 301$) u slučaju tužitelja, osobe GD, i 17 dana ($22/365 \times 281$) u slučaju tužitelja, osobe ES (godišnji odmor proporcionalan obavljenom radu 2019.) (članak 245. stavak 1. točka (b)).

*

Tuženik tvrdi da svaki od tužitelja ima pravo samo na trajanje plaćenog godišnjeg odmora (i na odgovarajući regres za godišnji odmor) koje je proporcionalno trajanju njegova odnosnog ugovora.

To stajalište temelji na tekstu članka 185. stavka 6. Zakonika o radu, kojim se određuje sljedeće:

„ODJELJAK V.

Pravila o radu radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje

Članak 185.

Radni uvjeti radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje

[...]

6. Radnik ima pravo, proporcionalno trajanju svojeg odnosnog ugovora, na plaćeni 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.

[...]"

Na temelju te odredbe, u vezi s člankom 238. stavkom 1., svaki od tužitelja imao bi pravo samo na 44 dana godišnjeg odmora za ukupno dvije godine trajanja svojeg odnosnog ugovora (22×2).

*

Članak 185. na koji se poziva tuženik posebno je pravilo koje se primjenjuje na ugovore o stavljanju na raspolaganje radnika zaposlenih kod poduzeća za privremeno zapošljavanje te stoga ima prednost pred općim propisima utvrđenim za ugovore o radu općenito. Na taj način, uzimajući u obzir njegovo mjesto u strukturi Zakonika o radu i njegov tekst, zaključuje se da je zakonodavac imao namjeru isključiti primjenu općih pravila o godišnjem odmoru predviđenih za ugovore o radu općenito jer se njime određuje da radnici zaposleni kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u svakom slučaju imaju pravo samo na plaćeni godišnji odmor i odgovarajući regres za godišnji odmor proporcionalno obavljenom radu u poduzeću korisniku.

*

Člankom 5. stavkom 1. Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje određuje se da su „*[o]snovni uvjeti rada i zapošljavanja za radnike zaposlene kod poduzeća za privremeno zapošljavanje [...] 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 na temelju članka 3. stavka 1. točke (f) navedene direktive pojam „*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, odmore, noćni rad, dopuste i državne praznike; ii. plaću*” (moje isticanje).

Prema podacima koje je portugalska vlada dostavila Europskoj komisiji (dostupnim na internetskoj stranici <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104>), nacionalni zakonodavac prenio je tu direktivu upravo Zakonikom o radu i Decretom-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro (Uredba sa zakonskom snagom br. 260/2009 od 25. rujna).

*

Stoga ne postoji nikakva dvojba u slučaju radnika koji su zaposleni kod poduzeća korisnika tijekom razdoblja koje nije dulje od 12 mjeseci ili čiji je radni odnos započeo jedne kalendarske godine i završio sljedeće kalendarske godine: uzimajući u obzir odredbe navedenog članka 245. stavka 3., takvi radnici nalaze se u istom položaju kao radnici koji zauzimaju isto radno mjesto i koje je izravno

zaposlilo poduzeće korisnik jer i oni imaju pravo samo na plaćeni godišnji odmor i regres za godišnji odmor proporcionalno trajanju ugovora.

*

Međutim, u ostalim slučajevima, kad radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje počne raditi za poduzeće korisnika jedne kalendarske godine i prestane s radom za potonje poduzeće dvije ili više kalendarskih godina nakon tog datuma, njegov položaj postaje drukčiji od položaja radnika kojeg je izravno zaposlilo poduzeće korisnik i koji zauzima isto radno mjesto. U takvim slučajevima, poput onih koji su predmet ovog spora, zaposleni radnik ima pravo samo na plaćeni godišnji odmor i regres za godišnji odmor proporcionalno obavljenom radu, dok radnik kojeg je izravno zaposlilo poduzeće korisnik ima pravo na ukupan broj dana godišnjeg odmora koji proizlazi iz primjene općih pravila Zakonika o radu. Konkretno, u ovom predmetu, svaki od tužitelja ima pravo na 44 dana plaćenog godišnjeg odmora i regresa za godišnji odmor, dok radnik kojeg je izravno zaposlilo poduzeće korisnik i koji je zauzimao u potpunosti isto radno mjesto tijekom istog razdoblja ima pravo na 67 dana (u slučaju tužitelja, osobe GD) ili 65 dana (u slučaju tužitelja, osobe ES).

*

Čini se da je takva situacija, koja je posljedica primjene članka 185. stavka 6. Zakonika o radu, izravno protivna odredbama članka 3. stavka 1. točke (f) i članka 5. stavka 1. Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje.

U skladu s člankom 267. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, Sud Europske unije nadležan je odlučivati o prethodnim pitanjima koja se tiču tumačenja akata institucija, tijela, ureda ili agencija Unije.

U ovom se postupku ne može podnijeti redovni pravni lijek protiv odluke koja se donese (članak 629. stavak 1. Códiga de Processo Civil (Zakon o građanskom postupku) i članak 79. Códiga de Processo do Trabalho (Zakon o postupku u radnim sporovima), oba *a contrario*), tako da je ovaj sud obvezan predmet uputiti Sudu.

Stranke su pozvane da se očituju o prekidu postupka te se nijedna nije tomu usprotivila.

Tuženik se očitovao o meritumu predmeta kako je navedeno u zahtjevu koji će se uputiti Sudu zajedno s predmetnom odlukom, ne dovodeći u pitanje njegovo pravo na podnošenje očitovanja navedenom sudu, u skladu s člankom 96. stavkom 1. točkom (a) Poslovnika Suda (objavljenog u *Službenom listu Europske unije* (SL 2012., L 265, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 1., svezak 11., str. 3.)).

*

U tim okolnostima i s obzirom na sva prethodna razmatranja:

- (a) Nalaže se prekid ovog postupka, u skladu s člankom 269. stavkom 1. točkom (c) Zakona o građanskom postupku, dok Sud Europske unije ne donese odluku o pitanju koje se postavlja u nastavku.
- (b) Nalaže se Sudu Europske unije uputiti zahtjev za prethodnu odluku u kojem se postavlja sljedeće pitanje:

Protivi li se članku 3. stavku 1. točki (f) i članku 5. stavku 1. Direktive 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje pravilo poput onog iz članka 185. stavka 6. Zakonika o radu (odobrenog Zakonom br. 7/2009 od 12. veljače), u skladu s kojim radnik zaposlen kod poduzeća za privremeno zapošljavanje u svakom slučaju ima pravo samo na plaćeni godišnji odmor i regres za godišnji odmor proporcionalno obavljenom radu u poduzeću korisniku, iako je njegov radni odnos započeo 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 regres za godišnji odmor, s obzirom na to da oni nisu proporcionalni obavljenom radu?

*

Napraviti presliku predmetne odluke, podnesaka stranaka i dokumenata koje su podnijele (u glavnom postupku i odvojenom predmetu), kao i prethodno navedenog tuženikova zahtjeva, te ih dostaviti preporučenim pismom Sudu Europske unije [omissis].

*

[omissis]

*

Dostaviti predmetnu odluku objema strankama.

*

Barcelos, 15. 7. 2020.

[omissis]

*

Sudac

Filipe César Marques

RADNI DOKUMENT