



Mediji i informiranje

Sud Europske unije  
**PRIOPĆENJE ZA MEDIJE br. 201/18**  
U Luxembourg 13. prosinca 2018.

Presuda u predmetu C-385/17  
Torsten Hein/Albert Holzkamm GmbH & Co.

## **Za vrijeme svojeg najkraćeg godišnjeg odmora zajamčenog pravom Unije radnik ima pravo na redovnu plaću unatoč prethodnim razdobljima rada sa skraćenim radnim vremenom**

*Međutim, trajanje tog najkraćeg godišnjeg odmora ovisi o radu koji je stvarno izvršen tijekom referentnog razdoblja tako da razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom mogu imati za učinak to da je taj najkraći odmor kraći od četiri tjedna*

Torsten Hein zaposlen je u njemačkom društvu Holzkamm kao betonirač. U 2015. godini na T. Heina primjenjivao se režim rada sa skraćenim radnim vremenom te nije stvarno radio 26 tjedana, odnosno polovicu godine. Tijekom razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom, kao u slučaju T. Heina, radni odnos između poslodavca i radnika nastavlja se, ali radnik za svojeg poslodavca ne obavlja stvaran rad.

Međutim, u skladu s kolektivnim ugovorom za građevinarstvo, radnici imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 dana, bez obzira na razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom u kojima nisu stvarno radili. Tako je u 2015. i 2016. T. Hein koristio 30 dana odmora na koji je stekao pravo u 2015.

Ipak, prema tom kolektivnom ugovoru, razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom uzimaju se u obzir za potrebe izračuna naknade koja se isplaćuje za godišnji odmor, takozvane „naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora”. Stoga je društvo Holzkamm iznos koji treba isplatiti T. Heinu izračunalo na temelju bruto satnice niže od uobičajene satnice, što je imalo za posljedicu znatno smanjenje njegove plaće.

Smatrajući da razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom u referentnom razdoblju ne mogu imati za posljedicu smanjenje iznosa naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora na koji ima pravo, T. Hein obratio se Arbeitsgerichtu Verden (Radni sud u Verdenu, Njemačka).

Radni sud pita Sud je li u skladu s pravom Unije<sup>1</sup> nacionalni propis koji dopušta da se kolektivnim ugovorom predvidi uzimanje u obzir gubitka plaće do kojeg može doći u referentnom razdoblju zbog rada sa skraćenim radnim vremenom, što dovodi do smanjenja naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora.

U svojoj današnjoj presudi Sud navodi da, u skladu s pravom Unije, svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. To jedinstveno pravo sastoji se od dva dijela, prava na godišnji odmor i prava na stjecanje isplate na to ime.

Kad je riječ o, kao prvo, najkraćem trajanju godišnjeg odmora u duljini od četiri tjedna, Sud navodi da se ono temelji na pretpostavci da je radnik stvarno radio u referentnom razdoblju<sup>2</sup>. Stoga se pravo na plaćeni godišnji odmor u načelu treba računati ovisno o razdobljima stvarnog rada obavljenog na temelju ugovora o radu.

<sup>1</sup> 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.) i članak 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima

<sup>2</sup> Vidjeti presudu Suda od 4. listopada 2018., Dicu ([C-12/17](#); vidjeti PM [br. 149/18](#)).

Stoga, s obzirom na to da u 2015. T. Hein nije stvarno radio 26 tjedana, proizlazi da na temelju prava Unije ima pravo na samo dva tjedna odmora (pri čemu točno trajanje tog razdoblja ipak treba utvrditi Radni sud).

Međutim, pravom Unije uređeno je samo trajanje najkraćeg godišnjeg odmora te se ono ne protivi tomu da se nacionalnim propisom ili kolektivnim ugovorom radnicima dodjeljuje pravo na plaćeni godišnji odmor u duljem trajanju, i to bez obzira na činjenicu da je radno vrijeme radnika skraćeno zbog rada u skraćenom radnom vremenu.

Kad je riječ o, kao drugo, plaći koja radniku treba biti isplaćena za razdoblje najkraćeg godišnjeg odmora zajamčenog pravom Unije, Sud navodi da za to razdoblje radnik mora nastaviti dobivati plaću. Drugim riječima, mora dobivati redovnu plaću za to razdoblje odmora<sup>3</sup>.

Naime, cilj plaćanja odmora jest staviti radnika tijekom navedenog odmora u položaj koji je s obzirom na plaću usporediv s razdobljima rada.

Ako radnik ne bi primao redovnu plaću, to bi ga moglo potaknuti da ne koristi svoj plaćeni godišnji odmor, barem u razdobljima stvarnog rada, jer bi to tijekom tih razdoblja dovelo do smanjenja njegove plaće.

**Sud stoga utvrđuje da je činjenica da radnik u situaciji poput one T. Heina za svoje dane godišnjeg odmora zajamčene pravom Unije prima plaću koja ne odgovara redovnoj plaći koju prima u razdobljima stvarnog rada u suprotnosti s pravom Unije.**

Sud međutim naglašava da se pravom Unije ne zahtijeva da se redovna plaća isplaćuje za čitavo vrijeme godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo na temelju nacionalnog prava. Poslodavac je tu plaću dužan isplaćivati samo za vrijeme najkraćeg godišnjeg odmora predviđenog pravom Unije, pri čemu radnik prava na taj odmor stječe samo za razdoblja u kojima je stvarno radio.

U sporu poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, između privatnih osoba, nacionalni sud dužan je tumačiti svoj nacionalni propis na način koji je u skladu s pravom Unije<sup>4</sup>. Takvo tumačenje treba za posljedicu imati to da naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora koja se radnicima isplaćuje za najkraći odmor predviđen tom odredbom ne bude niža od prosjeka redovne plaće koju oni primaju tijekom razdoblja u kojima stvarno rade.

S druge strane, pravo Unije ne zahtijeva da se nacionalni propis tumači na način da se njime stječe pravo na dodatni regres koji se pribraja prosječnoj redovnoj plaći, ni to da se uzme u obzir plaća primljena za prekovremeni rad, osim ako obveze koje proizlaze iz ugovora o radu ne nalažu da radnik prilično predvidljivo i često radi prekovremeno, a plaća koju za to dobiva je znatan dio njegove ukupne plaće.

Kad je riječ o vremenskim učincima današnje presude, Sud podsjeća na to da tumačenje pravnog pravila Unije koje on daje pojašnjava i precizira značenje i doseg tog pravnog pravila, onako kako ono treba ili je trebalo biti shvaćeno i primijenjeno nakon stupanja na snagu.

Iz toga proizlazi da pravila prava Unije o godišnjim odmorima, kako su protumačena u današnjoj presudi, nacionalni sud može i mora primijeniti čak i na pravne odnose koji su se pojavili i nastali prije današnjeg dana ako su ispunjeni uvjeti koji omogućuju iznošenje spora o primjeni spomenutih pravnih pravila pred to tijelo.

**Sud utvrđuje da nije potrebno vremenski ograničiti učinke današnje presude s obzirom na to da nije ispunjena pretpostavka koja se odnosi na teške ekonomske učinke.**

---

<sup>3</sup> Vidjeti presude Suda od 16. ožujka 2006., Robinson-Steele i dr. ([C-131/04](#) i [C-257/04](#); vidjeti PM [br. 24/06](#)) i od 15. rujna 2011., Williams i dr. ([C-155/10](#); vidjeti PM [br. 90/11](#)).

<sup>4</sup> Naime, direktiva ne može sama po sebi stvarati obveze za pojedinca, poput Holzamma, te se stoga protiv njega nije moguće pozivati na direktivu kao takvu.

Sud osim toga navodi da se pravu Unije protivi to da nacionalni sudovi na temelju nacionalnog prava štite legitimna očekivanja poslodavaca u pogledu opstanka sudske prakse najviših nacionalnih sudova, kojom je potvrđena zakonitost odredaba o plaćenim odmorima iz kolektivnog ugovora za građevinarstvo.

---

**NAPOMENA:** Prethodni postupak omogućuje sudovima država članica da u okviru postupka koji se pred njima vodi upute Sudu pitanja o tumačenju prava Unije ili o valjanosti nekog akta Unije. Sud ne rješava spor pred nacionalnim sudom. Na nacionalnom je sudu da predmet riješi u skladu s odlukom Suda. Ta odluka jednako obvezuje i druge nacionalne sudove pred kojima bi se moglo postaviti slično pitanje.

---

*Neslužbeni dokument za medije koji ne obvezuje Sud.*

*[Cjelovit tekst](#) presude objavljuje se na stranici CURIA na dan objave.*

*Osoba za kontakt: Nancho Nanchev ☎ (+352) 4303 4293*

*Snimke s objave presude nalaze se na „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106*