

Anonimizirana verzija

Prijevod

C-57/22 – 1

Predmet C-57/22

Zahtjev za prethodnu odluku

Datum podnošenja:

28. siječnja 2022.

Sud koji je uputio zahtjev:

Nejvyšší soud České republiky (Češka Republika)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

6. prosinca 2021.

Žaliteljica u kasacijskom postupku (tužiteljica u prvostupanjskom postupku):

YQ

Druha stranka u kasacijskom postupku (tuženik u prvostupanjskom postupku):

Ředitelství silnic a dálnic ČR

[...]

RJEŠENJE

Nejvyšší soud České republiky (Vrhovni sud, Češka Republika) [...] u predmetu tužiteljice **YQ**, [...] s boravištem u Brnu (Češka Republika), [...] protiv tuženika **Ředitelství silnic a dálnic ČR** (Uprava za ceste i autoceste, Češka Republika) sa sjedištem u Pragu (Češka Republika), za plaćanje iznosa od 55 552 češke krune uvećanog za kamate i troškove postupka, koji se vodi pred Městský soudom v Brně (Gradski sud u Brnu, Češka Republika) [...], prilikom razmatranja žalbe u kasacijskom postupku koju je tužiteljica podnijela protiv presude Krajskog suda v Brně (Okružni sud u Brnu, Češka Republika) od 6. listopada 2020. [...], odlučio je kako slijedi:

I. Kasacijski postupak **prekida se** do donošenja odluke Suda Europske unije o odgovoru na prethodno pitanje iz točke III. izreke.

II. Na temelju članka 267. Ugovora o funkcioniranju Europske unije Nejvyšší soud (Vrhovni sud) **upućuje** Sudu Europske unije sljedeće prethodno pitanje:

III. Treba li članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena tumačiti na način da mu se protivi nacionalna sudska praksa na temelju koje radnik koji je nezakonito otpušten, a zatim u skladu s nacionalnim pravom nakon poništenja njegova otkaza sudskom odlukom vraćen na rad, nema pravo na plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana otkaza do dana njegova vraćanja na rad zato što u tom razdoblju taj radnik nije stvarno radio za poslodavca i u slučaju kad, prema nacionalnom pravu, nezakonito otpušteni radnik koji je bez nepotrebnog odgađanja u pisanom obliku obavijestio poslodavca da je spreman raditi za njega ima pravo na novčanu naknadu u visini prosječne plaće od kada je obavijestio poslodavca o tome da je spreman raditi za njega do dana kad mu je poslodavac omogućio da nastavi raditi za njega ili od valjanog prestanka radnog odnosa?

Obrazloženje:

I.

Činjenično stanje i dosadašnji postupak pred češkim sudovima

- 1 Tužiteljica je od tuženika zahtijevala plaćanje iznosa od 55 552 češke krune uvećanog za zatezne kamate. Navela je da su stranke sklopile ugovor o radu od 23. lipnja 2009. prema kojem je tužiteljica radila za tuženika na radnom mjestu referenta za ulaganja. Tuženik joj nije isplatio novčanu naknadu za godišnji odmor za srpanj 2017. koji je koristila 18. do 21., 24. do 28. i 31. srpnja u iznosu od 3888 čeških kruna, za kolovoz 2017. koji je koristila 2., 9., 14. do 18., 21. do 25. i 28. do 30. kolovoza u iznosu od 20 832 češke krune i za rujna 2017. koji je koristila 6., 11. do 15., 18. do 22., 25. do 27. i 29. rujna u iznosu od 20 832 češke krune. Od tužiteljice se nije tražilo da iskoristi dotad neiskorišteni godišnji odmor za razdoblje od 1. siječnja 2014. do 10. siječnja 2017. te je stoga obavijestila tuženika da namjerava iskoristiti neiskorišteni godišnji odmor tijekom navedenih dana, a potom ga je i iskoristila unatoč tome što tuženik nije na to pristao.
- 2 Tuženik nije prihvatio tužiteljčine zahtjeve. Naveo je da tužiteljica nije dobila odobrenje za korištenje godišnjeg odmora u razdobljima navedenima u tužbi i da nije imala pravo na godišnji odmor za razdoblje od 1. siječnja 2014. do 10. siječnja 2017. jer zbog spora koji se odnosi na ništavost otkaza ugovora o radu nije radila za tuženika.
- 3 Presudom od 4. siječnja 2019. [...] Městský soud v Brně (Gradski sud u Brnu) odbio je tužbu.

- 4 Nakon što je tužiteljica podnijela žalbu, Krajský soud v Brně (Okružni sud u Brnu) presudom od 6. listopada 2020. [...] potvrdio je presudu prvostupanjskog suda.
- 5 Sudovi nižeg stupnja polazili su od pretpostavke da je tužiteljica bila zaposlena kod tuženika, 23. listopada 2013. dobila je otkaz koji je na temelju presude Krajskog suda v Brně (Okružni sud u Brnu) od 20. prosinca 2016., [...], koja je postala pravomoćna 10. siječnja 2017., proglašen ništavim, a tužiteljica je nakon 10. siječnja 2017. ponovno počela raditi za tuženika u skladu s ugovorom o radu. Tijekom tog razdoblja (odnosno od 1. siječnja 2014. do 10. siječnja 2017.) tuženik nije tužiteljici dodijelio nikakav posao, a tužiteljica nije obavila nijedan posao za tuženika. Tužiteljica je sama odlučila iskoristiti godišnji odmor za razdoblje od 2014. do 2016. na određene datume u srpnju, kolovozu i rujnu 2017. (s obzirom na to da joj, prema njezinu mišljenju, tuženik do 30. lipnja 2017. nije odredio godišnji odmor za to razdoblje) te je obavijestila tuženika o navedenim razdobljima korištenja godišnjeg odmora. Tužiteljica tijekom tih razdoblja nije radila za tuženika. Nadalje, 9. kolovoza 2017. tuženik je otkazom prekinuo radni odnos s tužiteljicom u skladu s odredbama članka 52. točke (g) Zakonika práce (Zakonik o radu) zbog neopravdanih izostanaka u razdoblju od 18. do 31. srpnja 2017., a valjanost tog otkaza predmet je sudskog spora koji se vodi između stranaka pred Městským soudom v Brně (Gradski sud u Brnu) [...] u kojem još nije donesena pravomoćna odluka.

[...] Tužiteljica je podnijela žalbu u kasacijskom postupku protiv presude drugostupanjskog suda. Tijekom sudskog postupka tužiteljica je podnijela na ispitivanje sudsku praksu Suda Europske unije (u daljnjem tekstu: Sud) i pravno pitanje u pogledu toga protive li se članku 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena odredbe nacionalnog prava prema kojima se pravo na plaćeni godišnji odmor uvjetuje završetkom razdoblja stvarnog rada, pri čemu to pravo ne nastaje u odnosu na razdoblje u kojem radnik nije radio jer mu se poslovi nisu dodjeljivali zbog spora o valjanosti otkaza koji je u tijeku. Prilikom tumačenja članka 7. Direktive tužiteljica je u više navrata upućivala na odluke Suda (presude C-282/10 od 24. siječnja 2012., C-178/15 od 30. lipnja 2016., C-214/16 od 29. studenoga 2017., C-173/99 od 26. lipnja 2001., kao i nedavno donesenu presudu od 25. lipnja 2020. u spojenim predmetima C-762/18 i C-37/19) te je pozvala sudove da upute prethodno pitanje u konkretnom predmetu, [međutim] na zahtjev tužiteljice i na njezinu argumentaciju nije odgovoreno. Žaliteljica u kasacijskom postupku smatra da treba tumačiti nacionalne odredbe u kontekstu sadržaja i cilja Direktive s obzirom na to da pravo svakog radnika na godišnji odmor ne zastarijeva i nije moguće odreći ga se. S obzirom na europsko pravo, treba prihvatiti tumačenje nacionalnog zakonodavstva prema kojem u slučaju kad se radniku ne dodjeljuju poslovi u skladu s ugovorom o radu zbog razloga koji su pripisivi poslodavcu, radnikovo neobavljanje posla u svakom slučaju treba smatrati spriječenosti za rad koja je nastala krivnjom poslodavca. Međutim, novčanom naknadom u skladu s člankom 69. Zakonika o radu ne može se poštovati pravo na naknadu štete koju je radnik pretrpio zbog poslodavčeve

povrede prava, kao ni pravo svakog radnika na plaćeni godišnji odmor u smislu Direktive i u skladu s njezinim ciljem. U vrijeme kad je u tijeku bio drugostupanjski postupak, Sud se izjasnio o rješenju upućenog pravnog pitanja (u presudi od 25. lipnja 2020. u spojenim predmetima C-762/18 i C-37/19) u predmetima u kojima je činjenično stanje bilo slično onom u ovom sporu.

II.

Mjerodavne nacionalne odredbe

- 6 Budući da tužiteljica zahtijeva novčanu naknadu za godišnji odmor koji je trebala koristiti u srpnju, kolovozu i rujnu 2017., o ovom predmetu sada treba odlučiti na temelju Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Zakon br. 262/2006 o zakoniku o radu), u verziji koja je bila na snazi do 31. listopada 2017. [...] (u daljnjem tekstu: Zakonik o radu); kasnije je došlo do bitnih izmjena odredbi koje se odnose na pravo na godišnji odmor koje se, međutim, ne primjenjuju u ovom predmetu.

- 7 *U skladu s odredbama članka 213. stavka 1. Zakonika o radu, trajanje odmora iznosi najmanje četiri tjedna tijekom kalendarske godine.*

U skladu s odredbama članka 218. stavka 3. Zakonika o radu, ako odluka o korištenju odmora nije donesena najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik također ima pravo odlučivati tome. Radnik je dužan u pisanom obliku obavijestiti poslodavca o korištenju odmora najmanje 14 dana prije, osim ako s poslodavcem nije utvrdio druge rokove za obavješćavanje.

U skladu s odredbama članka 222. stavka 1. Zakonika o radu, za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na novčanu naknadu u visini prosječne plaće. Radnicima iz članka 213. stavka 4. ta se naknada može isplatiti u visini prosječne plaće koja odgovara prosječnom trajanju smjene.

U skladu s odredbama članka 69. stavka 1. Zakonika o radu, ako je poslodavac radniku dao nevaljani otkaz ili je poslodavac nevaljano prekinuo s njim radni odnos s trenutnom primjenom ili tijekom probnog razdoblja te ako je radnik bez nepotrebnog odgađanja u pisanom obliku obavijestio poslodavca da je spreman nastaviti raditi, radni odnos traje, a poslodavac je dužan radniku isplatiti novčanu naknadu. Radnik ima pravo na novčanu naknadu iz prve rečenice u visini prosječne plaće od dana kad je obavijestio poslodavca o spremnosti da nastavi raditi do dana kad mu poslodavac omogući nastavak rada ili valjanog prekida radnog odnosa.

U skladu s odredbama članka 69. stavka 2. Zakonika o radu, ako ukupno razdoblje za koje radnik ima pravo na novčanu naknadu prelazi šest mjeseci, sud na zahtjev poslodavca može proporcionalno smanjiti njegovu obvezu isplate novčane naknade, a prilikom donošenja odluke sud uzima osobito u obzir je li radnik u to vrijeme bio zaposlen na drugom mjestu, kakve je poslove tamo obavljao i kakvu je plaću primio ili iz kojeg razloga nije radio.

III.

Mjerodavne odredbe prava Europske unije

- 8 Právni akt koji se primjenjuje u ovom predmetu jest Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (u daljnjem tekstu: Direktiva 2003/88/EZ).
- 9 *U skladu s člankom 7. [stavkom] 1. Direktive 2003/88/EZ, 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 [takvog odmora] i za odobravanje takvog odmora utvrđenim nacionalnim propisima i/ili praksom.*

U skladu s člankom 7. [stavkom] 2. Direktive 2003/88/EZ, najkraći plaćeni godišnji odmor ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

IV.

Obrazloženje prethodnog pitanja

- 10 U skladu s ustaljenom sudskom praksom u Češkoj Republici, u pogledu pitanja kojim se propisima uređuju pravni odnosi između radnika i poslodavca u slučaju u kojem poslodavac prekine radni odnos, a radnik se tome usprotivi, pozove poslodavca da mu dodijeli poslove u skladu s ugovorom o radu i (pravodobno) podnese tužbu za utvrđenje ništavosti tog prekida, smatra se da se takvi pravni odnosi ne mogu urediti ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, poslovníkom ni relevantnim odredbama radnog prava u istom opsegu kao u slučaju da radni odnos nedvojbeno i dalje traje. Stoga se, prema radnom pravu, na odnose između radnika i poslodavca tijekom navedenog razdoblja primjenjuju posebne odredbe iz članaka 69. do 72. Zakonika o radu; tijekom navedenog razdoblja radnik ne samo da nema pravo na naknadu za spriječenost za rad u skladu s člankom 199. Zakonika o radu, nego i na naknadu za neiskorišteni odmor u skladu s člankom 222. stavcima 2. i 4. Zakonika o radu (vidjeti zaključke iz presude Nejvyššího soudu (Vrhovni sud) od 17. kolovoza 2017., broj predmeta 21 Cdo 5097/2016, ECLI:NS:2017:21.CDO.5097.2016.1 ili presude Nejvyššího soudu (Vrhovni sud) od 30. ožujka 2004., broj predmeta 21 Cdo 2343/2003, ECLI:NS:2004:21.CDO.2343.2003.1).
- 11 U slučaju da se utvrdi ništavost prekida radnog odnosa u situaciji u kojoj je radnik izrazio spremnost za daljnje obavljanje rada, prema ustaljenoj sudskoj praksi u Češkoj Republici smatra se da radnik u tom slučaju ima opravdano pravo na novčanu naknadu (u iznosu prosječne plaće) za cijelo razdoblje tijekom kojeg se vodio sudski spor o valjanosti tog prekida, odnosno za razdoblje od dana kad je radnik izrazio spremnost na daljnje obavljanje rada do dana pravomoćnosti presude kojom je prekid radnog odnosa proglašen ništavim (ako poslodavac ranije ne omogući radniku rad ili ako ranije ne dođe do valjanog prekida radnog

odnosa); nakon isteka šest mjeseci od ukupnog razdoblja za koje bi se radniku trebala isplatiti naknada, represivna i kompenzacijska funkcija novčane naknade postaje sekundarna i ističe se njezina društvena funkcija. Ovdje je prije svega riječ o tome jesu li aktivnosti radnika u pogledu toga da si osigura daljnju zaradu (druge prihode) pravilne; sud može smanjiti naknadu u skladu s odredbama članka 61. stavka 2. Zakonika o radu (sada članak 69. stavak 2. Zakonika o radu) samo kada se nakon analize svih okolnosti može utvrditi da se radnik zaposlio ili se mogao zaposliti kod drugog poslodavca (ali bez ozbiljnog razloga nije to učinio) pod uvjetima koji su načelno istovjetni ili čak bolji od uvjeta pod kojima bi radio u skladu s ugovorom o radu da je poslodavac ispunio svoju obvezu da mu dodijeli ugovoreni posao. To se primjenjuje i na situaciju u kojoj je radnik nakon nevaljanog prekida radnog odnosa počeo obavljati gospodarsku djelatnost (vidjeti obrazloženje presude Nejvyššíh suda (Vrhovni sud) od 13. rujna 2002., broj predmeta 21 Cdo 1746/2001, ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1746.2001.1 i mišljenje Nejvyššíh suda (Vrhovni sud) od 9. lipnja 2004., broj predmeta Cpjn 4/2004, ECLI:CZ:NS:2004:CPJN.4.2004.1).

- 12 Osim toga, u skladu s ustaljenom sudskom praksom, osim novčane naknade u skladu s odredbama članka 69. stavka 1. Zakonika o radu, radnik ima pravo i na naknadu štete koju je pretrpio zbog poslodavčeve povrede pravne obveze koja se odnosi i na razne dodatne naknade koje se isplaćuju uz plaću (primjerice prehrambeni bonovi). Stoga radnik na ime poslodavčeve odgovornosti za naknadu štete ima pravo na naknadu sve imovinske štete koja se ne sastoji od gubitka plaće (vidjeti obrazloženje presude od 15. srpnja 2010., broj predmeta 21 Cdo 1000/2009, ECLI:NS:2010:21.CDO.1000.2009.1).
- 13 Iz prethodno navedenog proizlazi da sudska praksa u Češkoj Republici upućuje na jednoznačnu sklonost primjeni načela da u slučaju poslodavčeva nezakonitog prekida radnog odnosa radnik mora dobiti naknadu štete za sve gubitke koje je zbog toga pretrpio, kako bi se (barem sa stajališta novčane naknade) postiglo stanje istovjetno onomu u kojem radni odnos i dalje traje tijekom spora o valjanosti prekida radnog odnosa, i to načelno tijekom cijelog razdoblja trajanja spora (uz iznimke čiji razlozi su, kao što je to već prethodno navedeno, pripisivi radniku).
- 14 Međutim, ako radnik tijekom trajanja spora o valjanosti prekida radnog odnosa uopće ne radi za poslodavca (čak i zbog nezakonitog postupanja poslodavca) i ako radnik tijekom korištenja godišnjeg odmora također ne obavlja nikakav posao za poslodavca (iako je takva situacija, očito, potpuno zakonita) te ako u oba slučaja, u prvom slučaju na temelju odredbi članka 69. stavka 1. Zakonika o radu, a u drugom na temelju odredbi članka 222. stavka 1. Zakonika o radu, radnik dobije punu novčanu naknadu, jedina razlika je formalna osnova tih naknada (no u praksi je ta razlika minimalna).
- 15 Međutim, što se tiče zaključaka iz točke 10. ovog zahtjeva, Ústavní soud (Ustavni sud, Češka Republika) u svojoj je presudi od 10. prosinca 2020., broj predmeta II. ÚS 2522/19, upozorio na mogućnost da oni nisu u skladu s praksom tumačenja

Suda Evropske unije u pogledu članka 7. Direktive 2003/88/EZ (vidjeti t. 56. presude) i pozvao se osobito na pravno mišljenje izneseno u presudama Suda „u predmetu C-282/10” i „u spojenim predmetima C-762/18 i C-37/19”.

- 16 Sud Evropske unije utvrdio je da „[č]lanak 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 protivi nacionalna sudska praksa na temelju koje radnik koji je nezakonito otpušten, a zatim u skladu s nacionalnim pravom, nakon poništenja njegova otkaza sudskom odlukom vraćen na rad, nema pravo na plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana otkaza do dana njegova vraćanja na rad zato što u tom razdoblju taj radnik nije stvarno radio za poslodavca” (presuda od 25. lipnja 2020. u spojenim predmetima C-762/18 i C-37/19, QH/Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria i CV/Iccrea Banca SpA, u daljnjem tekstu: presuda Suda).
- 17 Međutim, taj je zaključak iznesen s obzirom na zakonodavstvo koje se odnosi na pravo na novčanu naknadu u slučaju „nezakonitog otkaza” iz Zakonika o radu Republike Bugarske (vidjeti t. 5. do 8. presude Suda) koje se bitno razlikuje od zakonodavstva (i sudske prakse) Češke Republike.
- 18 Bitna razlika između tih zakonodavstava je u tome što, iako bugarsko zakonodavstvo u slučaju nezakonitog otkaza priznaje radniku pravo na dobivanje bruto naknade za razdoblje od (samo) šest mjeseci i (samo) u iznosu koji odgovara razlici između plaće koju je radnik tijekom tog razdoblja primao u okviru drugog radnog odnosa i plaće koju bi primao u okviru radnog odnosa koji je s njim nezakonito raskinut, češko zakonodavstvo (načelno) to pravo priznaje u punom opsegu i za cijelo razdoblje (osim prethodno navedenih iznimki).
- 19 U kontekstu zakonodavstva i sudske prakse Češke Republike, bezuvjetna primjena zaključaka iz prethodno navedene presude Suda podrazumijevala bi znatnu neravnotežu između temeljnih načela na kojima se temelji radno pravo Češke Republike (članak 1.a stavak 1. Zakonika o radu), odnosno između načela „posebne pravne zaštite položaja radnika” kojim se osigurava naknada ukupne štete koju je radnik pretrpio zbog nezakonitog otkaza (kao i „štete” koju je radnik hipotetski pretrpio zbog nemogućnosti „korištenja zakonskog prava na godišnji odmor” tijekom spora o valjanosti otkaza) i načela „radnikova pravilnog obavljanja posla u skladu s legitimnim interesom poslodavca” koje se povređuje time što radnik koji počinje raditi za poslodavca koristi (može koristiti) odmor na koji u određenoj kalendarskoj godini nema pravo u skladu sa zakonskim odredbama ili na temelju ugovora s poslodavcem.
- 20 I sam Sud dopustio je mogućnost odstupanja od zaključaka iz prethodno navedene presude (t. 79. i 80.).
- 21 Prema mišljenju Nejvyššího soudu (Vrhovni sud), upućena pravna pitanja ne mogu se zbog prethodno navedenih razloga kvalificirati kao *acte clair* ni kao *acte éclairé*. Nejvyšší soud (Vrhovni sud), kao sud protiv čijih odluka nema pravnog

lijeka u smislu članka 267. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, stoga smatra da ta pitanja treba uputiti Sudu.

V.

Prekid postupka

- 22 Budući da je upućeno prethodno pitanje, Nejvyšší soud (Vrhovni sud) [...] [postupovne odredbe nacionalnog prava] prekinuo je postupak u predmetu do donošenja odluke Suda Europske unije jer se bez odgovora na to pitanje postupak ne može nastaviti.

[...] [postupovne odredbe nacionalnog prava]

Brno, 6. prosinca 2021.

[...]

[...] [potpis]

[...] [postupovne odredbe nacionalnog prava]