



Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
HENRIKA SAUGMANDSGAARDA ØEA
od 12. prosinca 2019.¹

Predmet C-588/18

**Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),
Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores
(FESMC-UGT),
Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
protiv
Grupo de Empresas DIA SA,
Twins Alimentación SA**

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputila Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud, Španjolska))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Direktiva 2003/88/EZ – Organizacija radnog vremena – Članci 5. i 7. – Tjedni odmor – Godišnji odmor – Odobrenje izostanka – Posebni plaćeni dopust – Svrha posebnog dopusta koja je različita od svrhe tjednog i godišnjeg odmora – Istodobno korištenje posebnih dopusta i tjednog ili godišnjeg odmora”

I. Uvod

1. Ovaj zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članaka 5. i 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena².

2. Taj je zahtjev podnesen u okviru sudske postupka u području kolektivnih ugovora između, s jedne strane, sindikatâ radnika, odnosno redom Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) te Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (u daljnjem tekstu: sindikati), i, s druge strane, grupe društava DIA SA i društva Twins Alimentación SA (u daljnjem tekstu: grupa društava) kojim se nastoje utvrditi uvjeti primjene posebnih plaćenih dopusta koji su predviđeni člankom 46. Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación, SA (Kolektivni ugovor grupe društava Dia SA i društva Twins Alimentación SA; u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor grupe društava)³, kako bi se radnicima omogućilo ispunjavanje osobnih ili obiteljskih obveza kad se događaj koji je temelj za korištenje tih dopusta vremenski podudara s razdobljem tjednog odmora ili plaćenog godišnjeg odmora koje je zajamčeno pravom Unije.

¹ Izvorni jezik: francuski

² SL 2003., L 299, str. 9. (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.)

³ Taj je kolektivni ugovor donesen Resoluciónom de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (Odluka Opće uprave za zapošljavanje o registraciji i objavi Kolektivnog ugovora grupe društava Dia SA i društva Twins Alimentación SA) od 22. kolovoza 2016. (BOE br. 212 od 2. rujna 2016., str. 63357.).

3. Taj predmet Sudu nudi priliku da, na temelju utvrđenja da svrha posebnih plaćenih dopusta nije zaštititi sigurnost i zdravlje radnika, nego im samo ponuditi mogućnost da povremeno zatraže odobrenje izostanka tijekom radnog vremena, podsjeti na to da se Direktivom 2003/88 samo postavljaju minimalni sigurnosni i zdravstveni uvjeti za organizaciju radnog vremena, pri čemu se državama članicama ostavlja sloboda da u područjima koja nisu obuhvaćena pravom Unije donesu povoljnija pravna pravila za radnike.

4. Po završetku svoje analize Sudu ću najprije predložiti da iz toga zaključi da nacionalne odredbe kao što su one o kojima je riječ u glavnom postupku, koje ne mogu dovesti u pitanje minimalne uvjete iz Direktive 2003/88, nisu obuhvaćene njezinim područjem primjene.

5. Podredno, podržat ću mišljenje prema kojem se člancima 5. i 7. Direktive 2003/88 ne protive nacionalni propisi i kolektivni ugovori kojima se ne predviđa odobrenje posebnih plaćenih dopusta kad okolnosti koje opravdavaju njihovo korištenje nastanu tijekom neradnih dana.

6. U tu ću svrhu objasniti, kao prvo, zbog kojih razloga smatram da doseg sudske prakse Suda koja se odnosi na istodobno korištenje odmora i dopusta, a koja se temelji na njihovim različitim svrhama kako bi se utvrdila pravila kojima se štite prava zajamčena Direktivom 2003/88, ne treba proširiti na slučajeve u kojima radnik nije istodobno nesposoban za rad i odmor. Kao drugo, istaknut ću fleksibilnost sustava tjednog odmora koja je dovoljna da se opravda odbijanje odobrenja posebnih plaćenih dopusta tijekom tog razdoblja.

II. Pravni okvir

A. Direktiva 2003/88

7. Uvodna izjava 5. Direktive 2003/88 glasi:

„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 [Unije] treba osigurati minimalni dnevni, tjedni i godišnji odmor, kao i odgovarajuće stanke. U skladu s time također je neophodno odrediti najveći broj radnih sati tjedno.”

8. Člankom 1. te direktive, naslovljenim „Svrha i opseg”, u stavcima 1. i 2. određuje se:

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

2. Ova se Direktiva primjenjuje na:

(a) najkraća razdoblja dnevnog odmora, tjednog odmora i godišnjeg odmora, na stanke i najveći broj radnih sati tjedno; i

(b) određene aspekte noćnog rada, rada u smjenama i radnog rasporeda.”

9. Člankom 2. navedene direktive, naslovljenim „Definicije”, predviđa se:

„Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeći pojmovi:

1. ‚radno vrijeme‘ je vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom;

2. ‚vrijeme odmora‘ je vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme;

[...]

9. „odgovarajući odmor” znači da radnici imaju redovito razdoblje odmora, čije se trajanje izražava u jedinici vremena i koji je dovoljno dug i neprekinut kako radnici zbog umora ili nepravilnog radnog rasporeda ne bi ozlijedili sebe, svoje suradnike ili druge osobe, i kako ne bi kratkoročno ni dugoročno naškodili svome zdravlju.”

10. Člankom 5. iste direktive, naslovljenim „Tjedni odmor”, određuje se:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik u razdoblju od sedam dana imao pravo na najmanje 24 sata neprekidnog odmora dodatno uz 11 sati dnevnog odmora iz članka 3.

Ako objektivni, tehnički i organizacijski uvjeti rada to opravdavaju, može se primijeniti najkraći tjedni odmor od 24 sata.”

11. U skladu s člankom 7. Direktive 2003/88, naslovljenim „Godišnji odmor”:

„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.”

12. Člankom 15. te direktive predviđa 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.”

13. Člankom 17. navedene direktive, naslovljenim „Odstupanja”, u stavcima 1. i 2. određuje se:

„1. Uz poštovanje općih načela zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, države članice mogu odstupati od članaka 3. do 6., članka 8. i 16. ako, s obzirom na posebne značajke neke djelatnosti, trajanje radnog vremena nije izmjereno i/ili unaprijed određeno ili ga mogu određivati sami radnici, a posebno sljedeći radnici:

(a) radnici na vodećim položajima ili druge osobe koje samostalno odlučuju;

(b) radnici koji su članovi obitelji; ili

(c) radnici koji rade na vjerskim obredima u crkvama i vjerskim zajednicama.

2. Zakonima i drugim propisima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera mogu se predvidjeti odstupanja sukladno stavku 3., 4. i 5., ako radnici dobiju odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor ili, u iznimnim slučajevima u kojima to iz objektivnih razloga nije moguće, da [ako] dobiju odgovarajuću zaštitu.”

B. Španjolsko pravo

14. Estatuto de los Trabajadores (Zakon o radu), u verziji koja proizlazi iz Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Kraljevski zakonodavni dekret 2/2015 kojim se potvrđuje izmijenjeni tekst Zakona o radu)⁴ od 23. listopada 2015. (u daljnjem tekstu: Zakon o radu), u članku 37., naslovljenom „Tjedni odmor, državni praznici i dopusti”, određuje:

„1. Radnici imaju pravo na najkraći neprekidni tjedni odmor koji se može akumulirati u razdobljima do četrnaest dana, a koji traje dan i pol i koji u pravilu uključuje ili subotnje poslijepodne ili ponedjeljak ujutro te čitav nedjeljni dan. Trajanje tjednog odmora osoba mladih od 18 godina iznosi najmanje dva dana bez prekida.

[...]

3. Uz prethodnu najavu i opravdanje, radnik može izostati s posla uz zadržavanje prava na plaću zbog sljedećih razloga i u za to predviđenom trajanju:

- (a) petnaest kalendarskih dana u slučaju sklapanja braka;
- (b) dva dana u slučaju rođenja djeteta i smrtnog slučaja, nezgode ili teške bolesti, hospitalizacije ili operacije koja zahtijeva kućnu njegu krvnog ili tazbinskog srodnika do drugog stupnja srodstva. Ako radnik u tu svrhu treba putovati, odobravaju se četiri dana;
- (c) jedan dan za promjenu uobičajenog boravišta;
- (d) vrijeme potrebno za ispunjenje neizbježne javne i osobne dužnosti, uključujući ostvarivanje aktivnog biračkog prava. Ako je zakonskom ili ugovornom odredbom za to predviđeno određeno vrijeme, ta se odredba poštuje u pogledu trajanja izostanka i novčane naknade.

[...]

- (e) ispunjenje sindikalne dužnosti odnosno dužnosti predstavnika radnika pod uvjetima koji su utvrđeni zakonom ili ugovorom;
- (f) ako se moraju obaviti tijekom radnog dana, vrijeme potrebno za prenatalne pretrage i tehnike pripreme za porođaj te pohađanje obvezatnih informativnih i pripremnihi tečajeva kao i prolazak obveznog psihologijskog i socijalnog vještačenja u slučajevima posvojenja, skrbi ili udomljenja.

[...]”

15. Člankom 38. Zakona o radu, naslovljenim „Plaćeni godišnji odmor”, predviđa se:

„1. Trajanje plaćenog godišnjeg odmora, koje se ne može zamijeniti novčanom naknadom, utvrđeno je kolektivnim ugovorom ili pojedinačnim ugovorom. Ono ni u kojem slučaju ne može biti kraće od trideset kalendarskih dana.

2. Razdoblje ili razdoblja korištenja godišnjeg odmora sporazumno utvrđuju poduzetnik i radnik, u skladu s onim što je predviđeno, ovisno o slučaju, u kolektivnim ugovorima o godišnjem planiranju godišnjih odmora.

⁴ BOE br. 255 od 24. listopada 2015., str. 100224.

U slučaju neslaganja između stranaka, radni sud utvrđuje datum na koji će godišnji odmor započeti te se protiv njegove odluke ne može podnijeti pravni lijek. Postupak se provodi ubrzano i prioritetno.

3. Svaki poduzetnik utvrđuje raspored godišnjih odmora. Radnik mora saznati za datume koji se na njega odnose najmanje dva mjeseca prije početka godišnjeg odmora.

Ako se razdoblje godišnjeg odmora utvrđeno u poduzetnikovu rasporedu godišnjih odmora navedenom u prethodnom stavku podudara s razdobljem privremene nesposobnosti za rad zbog trudnoće, porođaja odnosno dojenja ili s razdobljem suspenzije ugovora o radu predviđenim u članku 48. stavcima 4., 5. i 7. ovog zakona, dotična osoba ima pravo korištenja godišnjeg odmora izvan razdoblja privremene nesposobnosti za rad ili razdoblja dopusta koji joj je odobren na temelju navedene odredbe, odnosno nakon suspenzije, čak i po isteku kalendarske godine za koju je godišnji odmor predviđen.

U slučaju da se razdoblje godišnjeg odmora podudara s privremenom nesposobnošću za rad zbog okolnosti različitih od onih koje su navedene u prethodnom podstavku i da ga zbog toga radnik ne može u cijelosti ili djelomično koristiti u kalendarskoj godini za koju je predviđen, moći će ga koristiti po isteku razdoblja nesposobnosti za rad, pod uvjetom da nije prošlo više od osamnaest mjeseci od kraja godine za koju je taj godišnji odmor namijenjen.”

16. Članak 46. Kolektivnog ugovora grupe društava glasi kako slijedi:

„I. Uz prethodnu najavu i opravdanje, radnik ili radnica može izostati s posla uz zadržavanje prava na plaću zbog sljedećih razloga i u za to predviđenom trajanju:

- A. Petnaest kalendarskih dana u slučaju sklapanja braka, koji počinju teći na dan događaja ili na dan koji mu neposredno prethodi, prema izboru radnika ili radnice.
- B. Tri dana u slučaju rođenja djeteta ili smrtnog slučaja, nezgode ili teške bolesti ili hospitalizacije krvnog ili tazbinskog srodnika do drugog stupnja srodstva. U slučaju smrti supružnika ili djeteta, to se razdoblje produljuje na pet dana. Ako radnik ili radnica u tu svrhu treba putovati, to se razdoblje produljuje za jedan dan.
- C. Dva dana u slučaju operacije koja zahtijeva kućnu njegu krvnog ili tazbinskog srodnika do drugog stupnja srodstva. Ako radnik ili radnica u tu svrhu treba putovati, to razdoblje iznosi četiri dana.
- D. Jedan dan za promjenu uobičajenog boravišta.
- E. Vrijeme potrebno za ispunjenje neizbježne javne i osobne dužnosti, uključujući ostvarivanje aktivnog biračkog prava.
- F. Ispunjenje sindikalne dužnosti odnosno dužnosti predstavnika radnika pod uvjetima koji su utvrđeni zakonom ili ovim kolektivnim ugovorom.
- G. Vrijeme koje je radniku ili radnici zbog bolesti potrebno za posjet liječničkoj ordinaciji tijekom radnog vremena, uz opravdanje liječničkom potvrdom.
- H. Broj sati koji je radniku ili radnici potreban za polaganje završnih ispita ili ispita povezanih s osposobljavanjem, ako je riječ o formalnom ili sveučilišnom obrazovanju. U tim je slučajevima potrebno predložiti administrativni dokaz koji potkrepljuje njihov zahtjev.

I. Radnici i radnice godišnje mogu uzeti do tri dodatna dana dopusta, jedan po jedan, uz bilo koji od dopusta predviđenih u prethodnim točkama A, B i D, ili do dva dana u slučaju smrti supružnika, civilnog partnera ili djeteta, ili u sljedećim slučajevima, također jedan po jedan, osim za dopust predviđen u stavku 1.:

- 1) Jedan dan, ili osam sati godišnje, za pratnju djeteta mlađeg od 16 godina na liječnički pregled tijekom radnog vremena radnika ili radnice, uz opravdanje utrošenog vremena liječničkom potvrdom.
- 2) U slučaju sklapanja braka krvnog ili tazbinskog srodnika do drugog stupnja srodstva.
- 3) U slučaju polaganja vozačkog ispita i potpisivanja javnobilježničkih akata koji su radniku ili radnici potrebni za kupnju ili prodaju stambenog objekta, a koje treba obaviti osobno i tijekom radnog vremena.

II. U svrhu korištenja dopusta, osim dopusta predviđenog u točki A ovog članka, parovi u civilnom partnerstvu imaju ista prava, pod uvjetom da su propisno upisani u relevantni službeni registar i da radnik ili radnica predoči potvrdu kojom se to dokazuje, u skladu sa zahtjevima iz primjenjivih propisa autonomnih zajednica.

III. Radnik ili radnica moraju što prije obavijestiti osobu koja im je neposredno nadređena kako bi ta osoba donijela potrebne mjere i odobrila relevantni dopust te predočiti dokaz o navedenom razlogu uzimanja dopusta koji je odobren ili koji treba odobriti.

IV. Za potrebe ovog članka putovanjem se smatra slučaj u kojem radnik ili radnica treba prijeći više od 150 km od mjesta uobičajenog boravišta do mjesta odredišta.”

17. Código Civil (Građanski zakonik) određuje, s jedne strane, u članku 4. stavku 3. da se „[o]dredbe [tog] [z]akonika primjenjuju dodatno u područjima uređenima drugim zakonima” i, s druge strane, u članku 5. stavku 2. da „[d]ržavni praznici nisu isključeni iz kalendarskog izračuna razdoblja”.

III. Činjenice u glavnom postupku i prethodna pitanja

18. Trima zasebnim tužbama, koje su spojene prema odluci Audiencije Nacional (Visoki nacionalni sud, Španjolska), tri sindikata traže od suda koji je uputio zahtjev da odluči da posebne plaćene dopuste predviđene člankom 46. Kolektivnog ugovora grupe društava, osim dopusta za sklapanje braka, treba uzeti u razdoblju u kojem dotični radnik mora raditi za poduzetnika⁵, što se odnosi na prvi dan dopusta kao i na sve ostale dane dopusta. Što se tiče dopusta za sklapanje braka, sindikati traže da taj dopust započne na dan tijekom kojeg radnik mora raditi za poduzetnika.

19. Sud koji je uputio zahtjev podsjeća na to da su tjedni odmor radnika i plaćeni godišnji odmor uređeni člankom 37. stavkom 1. i člankom 38. Zakona o radu, kojima se prenose odredbe Direktive 2003/88, u uvjetima koji, prema njegovu mišljenju, nadilaze najkraća razdoblja propisana pravom Unije⁶.

⁵ Radi jasnoće, u ovom mišljenju dao sam prednost izrazima „dani na koje radnik mora raditi za poduzetnika” ili „radni dani”, koji odgovaraju definiciji koju je sud koji je uputio zahtjev dao u pogledu izraza „korisni dani”, koji on upotrebljava.

⁶ Sud koji je uputio zahtjev navodi da su „[t]e dvije odredbe povoljnije od odredbe Unije jer se člankom 37. stavkom 1. razdoblja tjednog odmora općenito utvrđuju na najkraće neprekidno razdoblje koje traje dan i pol i jer se člankom 38. predviđa da godišnji odmori traju najmanje 30 kalendarskih dana”.

20. Pojašnjava da se člankom 46. Kolektivnog ugovora grupe društava uz povoljnije uvjete provodi članak 37. stavak 3. Zakona o radu, kojim se radnicima priznaje pravo na korištenje posebnih plaćenih dopusta. Cilj je tih dopusta zadovoljiti određene potrebe radnika, kao što su, među ostalim, rođenje djeteta, hospitalizacija, operacija ili smrt bliskog srodnika kao i ispunjenje dužnosti sindikalnog predstavnika, koje nastaju tijekom izvršavanja ugovora o radu i opravdavaju priznavanje prava na izostanak s posla uz zadržavanje prava na plaću.

21. Sud koji je uputio zahtjev ističe da se u tom članku 46., kao i u članku 37. Zakona o radu, navodi da se trajanje dopusta za sklapanje braka izračunava u kalendarskim danima. Nema nikakvih pojašnjenja u pogledu drugih posebnih plaćenih dopusta ili početka dopusta za sklapanje braka.

22. Sud koji je uputio zahtjev dodaje da se, međutim, člankom 5. stavkom 2. Građanskog zakonika, koji se primjenjuje u slučaju nepostojanja posebnih odredbi, predviđa da kalendarski izračun razdobljâ ne isključuje državne praznike.

23. Utvrđuje da je uobičajena praksa grupe društava da posebni plaćeni dopusti počinju na dan nastanka događaja koji je temelj za njihovo korištenje, neovisno o tome radi li radnik tog dana⁷, i da se njihovo trajanje računa u kalendarskim danima.

24. Sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da sindikati svoju tužbu temelje na presudi Tribunala Supremo (Vrhovni sud, Španjolska) br. 145/2018 od 13. veljače 2018., koja ne čini sudsku praksu. Što se tiče uređenja posebnih plaćenih dopusta u sektorskom ugovoru⁸, taj je sud presudio da, ako dan događaja koji je temelj za korištenje posebnog plaćenog dopusta pada na neradni dan⁹, s kojim se izjednačava državni praznik, početak dopusta treba pomaknuti na prvi sljedeći radni dan.

25. Sud koji je uputio zahtjev ističe da bi odbijanje tužbe sindikata imalo za učinak to da se radnicima naloži da potrebe za koje su predviđeni posebni plaćeni dopusti zadovoljavaju tijekom razdoblja odmora zajamčenih pravom Unije.

26. Stoga se taj sud pita o dosegu tumačenja prava na tjedni i na godišnji odmor, navedenog u člancima 5. i 7. Direktive 2003/88, čija je svrha pojašnjena sudskom praksom Suda, a odnosi se na učinkovitu zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika.

27. Sud koji je uputio zahtjev u tom pogledu podsjeća na to da je Sud već presudio da odmor zajamčen pravom Unije ne može utjecati na pravo korištenja drugog odmora zajamčenog tim pravom i da svako odstupanje od sustava Unije u području organizacije radnog vremena predviđenog Direktivom 2003/88 treba tumačiti na način kojim se njegov doseg ograničava na ono što je nužno za zaštitu interesa koju omogućuje to odstupanje.

28. Osim toga, taj sud ističe da je svrha posebnih plaćenih dopusta, koji su uređeni člankom 37. stavkom 3. Zakona o radu, zadovoljiti osobne ili građanske potrebe radnika, među kojima su i one povezane sa slobodom udruživanja ili ispunjavanjem obiteljskih obveza.

29. Stoga smatra da, ako neka od potreba navedenih u članku 37. stavku 3. Zakona o radu nastane tijekom razdoblja tjednog ili godišnjeg odmora, dolazi do preklapanja dviju različitih svrha. Kad bi se priznalo da u tom slučaju korištenje posebnog plaćenog dopusta nije moguće prenijeti na neko drugo razdoblje koje nije vrijeme odmora, to bi vrijeme odmora bilo u potpunosti poništeno jer bi radnici svoje vrijeme tjednog ili godišnjeg odmora trebali provesti rješavajući probleme uzrokovane nastankom potrebe za koju je namijenjen posebni plaćeni dopust.

⁷ Iz očitovanjâ grupe društava proizlazi da, ako događaj koji je temelj za korištenje dopusta nastane tijekom tjednog odmora, radnik ne može koristiti posebni plaćeni dopust jer ne radi.

⁸ Na raspravi je pojašnjeno da se taj ugovor razlikuje od ugovora koji se primjenjuje u glavnom postupku.

⁹ Riječ je o jednom danu tijekom kojeg radnik ne mora raditi.

30. Stoga sud koji je uputio zahtjev dvoji je li odbijanje toga da se radnicima dodijeli pravo na korištenje dopusta uređenih člankom 37. stavkom 3. Zakona o radu i predviđenih člankom 46. Kolektivnog ugovora grupe društava, kada potreba za koju su namijenjeni nastane u vrijeme najkraćih razdoblja tjednog odmora i u dane plaćenog godišnjeg odmora koji su predviđeni Direktivom 2003/88, u skladu s člancima 5. i 7. te direktive. Također se pita treba li u slučaju preklapanja predvidjeti mjere kako bi se zajamčilo stvarno korištenje najkraćih razdoblja odmora predviđenih navedenom direktivom.

31. U tim je okolnostima Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud) odlučila prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

- „1. Treba li članak 5. Direktive [2003/88] tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis koji dopušta istodobno korištenje tjednog odmora i [posebnih] plaćenih dopusta čija svrha nije odmor radnika?
2. Treba li članak 7. Direktive 2003/88 tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis koji dopušta istodobno korištenje godišnjih odmora i [posebnih] plaćenih dopusta čija svrha nisu odmor, opuštanje i razonoda?”

32. Pisana očitovanja Sudu podnijeli su sindikati, grupa društava, španjolska vlada i Europska komisija. Usmena očitovanja iznijeli su na raspravi održanoj 24. rujna 2019.

IV. Analiza

33. Sud koji je uputio zahtjev svojim dvama prethodnim pitanjima u biti pita Sud treba li članke 5. i 7. Direktive 2003/88 tumačiti na način da im se protive nacionalni propisi i kolektivni ugovori kojima se ne predviđa odobravanje posebnih plaćenih dopusta kad jedna od potreba za koju su namijenjeni nastane tijekom tjednog ili godišnjeg odmora.

34. Prema mojem mišljenju, elemente na kojima se temelje ta pitanja treba istaknuti. Naime, sud koji je uputio zahtjev pita se, s jedne strane, o *preklapanju razdoblja odmora* predviđenih Direktivom 2003/88 s *događajima iz osobnog života radnika* koji bi na temelju primjenjivih nacionalnih odredbi, da su nastali tijekom njegova radnog vremena, opravdali korištenje posebnih plaćenih dopusta kao i, s druge strane, o mjerama koje treba poduzeti kako bi se zajamčilo stvarno korištenje razdoblja odmora predviđenih Direktivom 2003/88¹⁰.

35. Stoga mi se čini potrebnim pojasniti predmet prethodnih pitanja, prije nego što iznesem moguće odgovore.

¹⁰ Vidjeti točke 29. i 30. ovog mišljenja. Ističem da, iako se zahtjev sindikata za tumačenje temelji na odluci Tribunala supremo (Vrhovni sud) (vidjeti točku 24. ovog mišljenja) u korist *pomicanja početka tog dopusta* na prvi sljedeći radni dan kad događaj koji je temelj za njegovo korištenje i opravdava njegovo odobrenje nastane na državni praznik ili neradni dan, ti su sindikati u odgovoru na pitanja Suda tvrdili da godišnji odmor treba pomaknuti u slučaju preklapanja s okolnostima koje opravdavaju odobrenje posebnih plaćenih dopusta, po analogiji, među ostalim, s rješenjem primijenjenim u presudi od 21. lipnja 2012., ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372).

A. Predmet prethodnih pitanja

36. Sud koji je uputio zahtjev svoj zahtjev za prethodnu odluku obrazlaže opasnošću od nepoštovanja *najkraćih*¹¹ razdoblja odmora zajamčenih pravom Unije, s obzirom na to da se *svrhe* posebnih plaćenih dopusta razlikuju od svrha godišnjeg i tjednog odmora¹². U prilog svojem zahtjevu poziva se na sudsku praksu Suda u pogledu preklapanja pravâ na godišnji odmor s, među ostalim, pravima dodijeljenima u slučaju bolesti¹³.

37. Međutim, prema mojem mišljenju, treba raspraviti o toj povezanosti sa sudskom praksom Suda kojom se pravo na godišnji odmor štiti zbog razloga povezanih sa zdravljem radnika i njegovom sposobnošću za rad, koja proizlazi samo iz utvrđenja suda koji je uputio zahtjev da su svrhe odmora i dopusta različite.

38. Usto, smatram da se mogu izvesti novi elementi iz presude od 19. studenoga 2019., TSN i AKT¹⁴, koja se odnosi na tumačenje članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 kada postoje nacionalni propisi i kolektivni ugovori kojima se predviđa odobravanje broja dana plaćenog godišnjeg odmora koji prelazi najkraće razdoblje od četiri tjedna, pri čemu se isključuje pravo prenošenja svih ili dijela dodatnih dana odmora u slučaju radnikove bolesti¹⁵.

39. U tim okolnostima smatram da treba provjeriti jesu li posebni plaćeni dopusti obuhvaćeni područjem primjene Direktive 2003/88, prije nego što se ispita pitanje može li se sudska praksa Suda u kojoj se izvode zaključci na temelju različitih svrha prava na odmor i prava na dopust prenijeti na slučaj pravâ na posebne plaćene dopuste.

B. Područje primjene Direktive 2003/88

40. Iz teksta članka 1. Direktive 2003/88 proizlazi, među ostalim, da je njezin cilj postaviti minimalne uvjete za sve radnike u državama članicama usklađivanjem nacionalnih odredbi koje se odnose na ograničenja radnog vremena¹⁶, najkraća razdoblja dnevnog i tjednog odmora, godišnje odmore i dodatnu zaštitu radnika koji rade noću.

41. Tom se direktivom ne predviđaju posebne odredbe o odobrenjima izostanaka tijekom radnog vremena koji se, bez gubitka plaće, mogu odobriti zbog drugih razloga osim sigurnosti i zdravlja radnika¹⁷ koji se stavljaju u odnos s akumuliranim razdobljima rada u službi poslodavca¹⁸.

11 Vidjeti također presudu od 19. studenoga 2019., TSN i AKT (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, t. 35. do 37.).

12 U tom se pogledu može podsjetiti na to da je španjolski zakonodavac uveo posebne plaćene dopuste kako bi radniku omogućio da *osobne obveze ispuni* u najboljim mogućim uvjetima. Tako se radniku može dopustiti da prekine svoj rad u slučaju događaja u privatnom ili obiteljskom životu, kao što su, među ostalim, sklapanje braka, rođenje djeteta, smrt člana obitelji, zdravstvena njega bliskog srodnika, preseljenje, ostvarivanje prava i ispunjavanje javnih dužnosti poput glasovanja ili zastupanja radnika. U Kolektivnom ugovoru grupe društava, o kojem se pregovaralo na toj pravnoj osnovi, naveo se početak dopusta za sklapanje braka, proširio se opseg određenih prava te se predvidjela njihova dodjela u drugim okolnostima, kao što su polaganje sveučilišnih ispita ili vozačkog ispita ili pak potpisivanje javnobilježničkih akata radi prodaje ili kupnje stambenog objekta.

13 Vidjeti točku 61. ovog mišljenja.

14 C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981

15 Vidjeti točke 39. i 40. te presude.

16 Vidjeti u tom pogledu presudu od 20. studenoga 2018., Sindicatul Familia Constanța i dr. (C-147/17, EU:C:2018:926, t. 39.).

17 Vidjeti presudu od 19. studenoga 2019., TSN i AKT (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, t. 34., 47. i 48.).

18 Vidjeti presude od 14. listopada 2010., Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, t. 37.) i od 4. listopada 2018., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, t. 28.).

42. Člankom 15. Direktive 2003/88 predviđa se pravo država članica da donose povoljnije odredbe za radnike koje se mogu usporediti s odredbama te direktive kojima se nastoji osigurati zaštita sigurnosti i zdravlja radnika¹⁹. Ovdje je to slučaj španjolskog prava u pogledu razdoblja tjednog i godišnjeg odmora, koja, prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, nadilaze minimalne uvjete predviđene pravom Unije, a ne u pogledu posebnih plaćenih dopusta²⁰.

43. Iako se potonji dopusti dodaju godišnjem odmoru koji je predviđen Direktivom 2003/88, oni su drukčije prirode i imaju različite svrhe. Naime, podsjećam na to da je riječ o *odobrenjima prekida izvršavanja ugovora o radu* u trajanju od nekoliko sati do nekoliko dana i da je njihov cilj bolje uskladiti radnikove profesionalne odgovornosti i njegove odgovornosti iz privatnog ili obiteljskog života u vremenu u kojem mora raditi za poduzetnika.

44. Tako radnik može na vlastiti zahtjev steći pravo na te posebne plaćene dopuste zbog razloga koji nisu povezani s profesionalnom aktivnosti²¹. Njihova usporedba s uvjetima iz Direktive 2003/88 jasno pokazuje da njihov cilj nije zaštita sigurnosti ili zdravstvenog stanja radnika u odnosu na obavljanje posla.

45. Stoga smatram, kao prvo, da španjolski zakonodavac, time što je dodijelio posebne plaćene dopuste, nije izvršavao ovlast koja je državama članicama priznata člankom 15. Direktive 2003/88²².

46. Tako je španjolski zakonodavac, time što je na vlastitu inicijativu u korist radnika uveo prava kojima se ostvaruje cilj različit od onoga te direktive, izvršavao svoju nadležnost izvan područja uređenog tom direktivom²³.

47. U tom pogledu treba uzeti u obzir doseg presude od 19. studenoga 2019., TSN i AKT²⁴, koja se odnosi na prava na plaćeni godišnji odmor koji prelazi najkraće razdoblje od četiri tjedna, predviđeno člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88. Prema mišljenju Suda, ta prava, koja države članice ili socijalni partneri dodjeljuju na temelju mogućnosti predviđene člankom 15. Direktive 2003/88²⁵, ili pak uvjeti eventualnog prenošenja tih prava u slučaju bolesti tijekom godišnjeg odmora obuhvaćeni su izvršavanjem zadržane nadležnosti država članica, a nisu uređeni tom direktivom niti ulaze u njezino područje primjene²⁶.

48. Ističem da se u toj presudi jasno podsjeća na to da su države članice, kada odredbe prava Unije u predmetnom području ne uređuju određeni aspekt te im ne nalažu nikakvu posebnu obvezu u pogledu određene situacije, i dalje slobodne izvršavati svoju nadležnost.

19 Vidjeti presude od 21. veljače 2018., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 41. do 43.) i od 19. studenoga 2019., TSN i AKT (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, t. 49. i navedena sudska praksa).

20 Vidjeti točku 20. ovog mišljenja.

21 Vidjeti bilješku 70. i točke 103 do 107. ovog mišljenja.

22 Vidjeti po analogiji presudu od 10. srpnja 2014., Julián Hernández i dr. (C-198/13, EU:C:2014:2055, t. 39., 41., 44. i 45.). Prema mojim saznanjima, slični nacionalni propisi, u različitom stupnju, postoje u Belgiji, Bugarskoj, Njemačkoj, Francuskoj, Hrvatskoj, Italiji, Luksemburgu, Malti, Nizozemskoj, Poljskoj, Portugalu, Rumunjskoj, Sloveniji, Slovačkoj i Finskoj. Što se tiče sustava dodijeljenih prava, napominjem da on može ovisiti o trajanju radnog vremena i uvjetima primjene odmora.

23 Osim toga, napominjem da se ne tvrdi da se španjolskim zakonodavstvom djelomično prenosi klauzula 7. revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu, sklopljenog 18. lipnja 2009., koji se nalazi u prilogu Direktivi Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (SL 2010., L 68, str. 13.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 276. i ispravak SL 2019., L 180, str. 31.), na snazi do 1. kolovoza 2022., naslovljena „Odsutnost s posla zbog više sile”. Ta će se direktiva staviti izvan snage 2. kolovoza 2022. Direktivom (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL 2019., L 188, str. 79.) (vidjeti članak 19. stavak 1. Direktive 2019/1158). Klauzula 7. tog okvirnog sporazuma zamijenit će se člankom 7. te direktive, koji u biti preuzima iste odredbe.

24 C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981. Vidjeti točku 38. ovog mišljenja.

25 Vidjeti točke 34. i 35. te presude.

26 Vidjeti točku 52. te presude i navedenu sudska praksu.

49. Stoga smatram da se rješenje koje je navedenom presudom utvrđeno u pogledu prava na godišnji odmor koje je propisano Direktivom 2003/88 može prenijeti rasuđivanjem *a fortiori*, s obzirom na to da su države članice ili socijalni partneri predmetne odredbe donijeli u području koje je posve različito od onoga koje je obuhvaćeno pravom Unije.

50. Kao drugo, što se tiče ograničenja u izvršavanju nadležnosti država članica na koje Sud podsjeća u presudi od 19. studenoga 2019., TSN i AKT²⁷, odnosno eventualnog negativnog učinka na minimalnu zaštitu osiguranu člankom 7. Direktive 2003/88²⁸, smatram da pravo na posebne plaćene dopuste koje je radniku dodijeljeno kako bi se olakšalo usklađivanje njegova privatnog života i profesionalnih obveza tijekom radnog vremena ne može kao takvo dovesti u pitanje mogućnost ostvarivanja njegova prava na tjedni ili godišnji odmor, što je jedini cilj Direktive 2003/88²⁹. Naime, budući da Sudu nisu iznesene konkretne situacije, teško je zamisliti kako bi u praksi prava na *dodatne* dopuste koja je predvidio nacionalni zakonodavac i koja su radniku na raspolaganju *povrh minimalnih uvjeta predviđenih Direktivom 2003/88*³⁰ mogla dovesti u pitanje prava na odmor predviđena tom direktivom³¹.

51. Također u skladu s presudom od 19. studenoga 2019., TSN i AKT³², ističem i da se ne ugrožava usklađenost Direktive 2003/88 ili njezinih ciljeva³³. U tom pogledu, da nacionalni zakonodavac nije uveo prava na posebne plaćene dopuste kako bi se radniku na njegov zahtjev mogao odobriti izostanak s posla kad se tijekom njegova radnog vremena dogodi neki događaj u osobnom životu, pitanje stvarnog korištenja godišnjeg ili tjednog odmora prilikom nastanka takvog događaja ne bi se postavilo s obzirom na pravo Unije.

52. Prema mojem mišljenju, to utvrđenje ističe činjenicu da je u ovom slučaju ugrožavanje stvarnog korištenja godišnjeg ili tjednog odmora zamislivo samo ako se smatra da svaki događaj koji radnika može spriječiti da u potpunosti iskoristi vrijeme za odmor ili opuštanje opravdava da mu se dodijeli dodatni odmor, s ciljem zaštite svrhe godišnjeg odmora³⁴.

53. Međutim, to nije cilj Direktive 2003/88. Uvjeti iz te direktive proizlaze iz težnje da se postigne odgovarajuća ravnoteža između radnog vremena i najkraćih razdoblja odmora³⁵, u perspektivi obavljanja radnikove profesionalne aktivnosti³⁶. Njihova je posljedica ta da se radniku *dodjeljuje* samo pravo na to da od poslodavca traži primjenu razdoblja odmora zajamčenih tom direktivom.

54. Usto, minimalna zaštita koja je radniku zajamčena na temelju članaka 5. i 7. Direktive 2003/88 ne može se provoditi u različitom stupnju ovisno o inicijativama država članica u pogledu donošenja ili nedonošenja posebnih odredbi sličnih onima koje se primjenjuju u Španjolskoj.

55. Iz svih tih razmatranja zaključujem da prethodna pitanja ne trebaju dovesti do toga da Sud izvrši nadzor nad uvjetima ostvarivanja prava na posebne plaćene dopuste koje uređuje nacionalni zakonodavac, s obzirom na to da to pravo nije povezano s radnikovom sposobnošću da obavlja svoj posao i da kao takvo ne može ugroziti stvarno korištenje prava na tjedni ili godišnji odmor, koje je zajamčeno Direktivom 2003/88, kao ni njezin cilj.

27 C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981

28 Vidjeti točke 35. i 51. te presude kao i navedenu sudsku praksu.

29 Prema mojem mišljenju, drukčije bi vrijedilo da se radniku kao odgovor na zahtjev za posebni plaćeni dopust naloži da uzme godišnji odmor ili da se trajanje tog dopusta uračuna u trajanje godišnjeg odmora. Vidjeti također po analogiji sudsku praksu navedenu u točki 35. presude od 19. studenoga 2019., TSN i AKT (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981), u kojoj je Sud podsjetio na ograničenja naložena državama članicama kako bi se zajamčilo stvarno korištenje najkraćeg razdoblja odmora od četiri tjedna.

30 Vidjeti točku 42. ovog mišljenja.

31 Vidjeti točku 71. ovog mišljenja.

32 C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981

33 Vidjeti točku 51. te presude.

34 Vidjeti točke 29. i 71. ovog mišljenja.

35 Vidjeti u tom pogledu detaljniji prikaz u točkama 72. do 76. ovog mišljenja.

36 Presuda od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 47.)

56. Stoga ću Sudu predložiti da najprije presudi da nacionalni propisi i kolektivni ugovori kojima se predviđa odobravanje posebnih plaćenih dopusta kako bi se radniku omogućio izostanak s posla tijekom radnih dana u svrhu zadovoljavanja osobnih ili obiteljskih obveza nisu obuhvaćeni područjem primjene Direktive 2003/88.

57. Međutim, ako se Sud ne slaže s tim mišljenjem i smatra da je dovoljno navesti da bi predmetne nacionalne odredbe *mogle ugroziti svrhu najkraćih* razdoblja predviđenih Direktivom 2003/88³⁷ i da se taj rizik može otkloniti prenošenjem odmora zajamčenih tom direktivom³⁸, Sud će trebati, prema mojem mišljenju, odlučiti o pitanju može li se sudska praksa koja se odnosi na različite svrhe odmora i dopusta u slučaju njihova preklapanja prenijeti na posebne plaćene dopuste.

58. Stoga ću sada iznijeti elemente koje namjeravam podnijeti na ocjenu Sudu. Budući da ne postoji sudska praksa koja se odnosi na preklapanje prava na dopuste i prava na tjedni odmor, taj ću slučaj ispitati nakon slučaja preklapanja prava na posebne plaćene dopuste i prava na godišnji odmor.

C. Primjena sudske prakse Suda u slučaju preklapanja prava na godišnji odmor i prava na dopuste

59. Načelno pitanje koje Sud treba riješiti jest, prema mojem mišljenju, pitanje treba li utvrđivanje svrhe dopusta u slučaju preklapanja s pravom na godišnji odmor proširiti na posebne plaćene dopuste, kao što je to Sud smatrao u pogledu dopusta za ozdravljenje³⁹ kao dopusta čiji je cilj poboljšati „zdravstveno stanje radnika”⁴⁰ koje im onemogućuje rad. Drugim riječima, treba utvrditi što opravdava općenitu primjenu kriterija koji se odnosi na svrhu pravâ na godišnji odmor i dopuste u slučaju njihova preklapanja u okviru izvršavanja ugovora o radu⁴¹.

60. Stoga ću u općim crtama podsjetiti na tu sudsku praksu kako bih utvrdio glavni kriterij koji iz nje proizlazi, prije nego što provjerim može li se ona proširiti na pravo na posebne plaćene dopuste.

37 To treba provjeriti sud koji je uputio zahtjev.

38 Vidjeti u tom pogledu presudu od 19. studenoga 2019., TSN i AKT (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, t. 39.).

39 Vidjeti presudu od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, t. 27.).

40 Taj je izraz naveden u presudi od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, t. 30.).

41 Naime, valja istaknuti važnost tog uvjeta koji se odnosi na obavljanje posla i koji omogućuje razlikovanje u odnosu na roditeljski dopust. Vidjeti u tom pogledu presudu od 4. listopada 2018., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, t. 35.).

1. Kriterij koji proizlazi iz sudske prakse Suda koja se odnosi na različitu svrhu prava na godišnji odmor i prava na dopuste

61. Budući da je nacionalni zakonodavac uveo posebne plaćene dopuste u području koje nije uređeno pravom Unije⁴², valja uputiti na sudsku praksu Suda koja se odnosi na sličan slučaj, odnosno slučaj preklapanja godišnjeg odmora i bolovanja⁴³ ili dopusta za ozdravljenje⁴⁴, koji su uređeni nacionalnim pravom. Na temelju te sudske prakse potrebno je utvrditi svrhu odmora i dopusta koji postoje.

62. U tom je pogledu Sud u presudi od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn⁴⁵ jasno podsjetio na rasuđivanje koje treba primijeniti, a koje započinje napomenom da se „svrha prava na plaćeni godišnji odmor, a to je omogućavanje radniku odmora i raspolaganja vremenom za opuštanje i zabavu, razlikuje od svrhe prava na bolovanje, odnosno omogućavanja radniku da se oporavi od bolesti”⁴⁶.

63. U nastavku tog rasuđivanja donesen je ustaljen zaključak da, „[s] obzirom na različite svrhe tih dviju vrsta odmora, [...] radnik koji je na bolovanju tijekom unaprijed dogovorenog razdoblja godišnjeg odmora ima pravo – na vlastiti zahtjev i kako bi taj svoj *godišnji odmor mogao stvarno koristiti* – uzeti ga u razdoblje koje se razlikuje od onoga koje se preklapa s razdobljem bolovanja”⁴⁷.

64. Stoga, prema mišljenju Suda, valja utvrditi može li, imajući u vidu eventualno različitu svrhu dviju vrsta odmora, preklapanje odmora o kojima je riječ predstavljati prepreku kasnijem korištenju godišnjeg odmora na koji je radnik stekao pravo⁴⁸.

65. Međutim, je li dovoljno utvrditi da su svrhe određenih vrsta odmora različite da bi se smatralo da u svakom slučaju može postojati učinak na prava na godišnji odmor koja je radnik stekao?

42 Podsjećam da, suprotno tomu, kad su pravom Unije zajamčena dva prava, određena vrsta odmora zajamčena pravom Unije ne može, prema ustaljenoj sudskoj praksi, utjecati na drugo pravo korištenja druge vrste odmora čija je svrha različita od prve vrste. Vidjeti osobito presudu od 4. listopada 2018., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, t. 37. i navedena sudska praksa). To je načelo, navedeno u slučaju preklapanja godišnjeg odmora i roditeljnog dopusta (vidjeti presudu od 18. ožujka 2004., Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, t. 33. i 41.)), prošireno na slučaj preklapanja roditeljskog dopusta i roditeljnog dopusta (vidjeti presude od 14. travnja 2005., Komisija/Luksemburg (C-519/03, EU:C:2005:234, t. 33.) i od 20. rujna 2007., Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, t. 56. i 57.)). Ono se ne primjenjuje u odlučivanju mora li se razdoblje roditeljskog dopusta izjednačiti s razdobljem stvarnog rada za potrebe utvrđivanja prava na plaćeni godišnji odmor (vidjeti presudu od 4. listopada 2018., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, t. 26. i 37.)).

43 Sud je presudio da, „za razliku od prava na roditeljni dopust ili roditeljski dopust [...], pravo na bolovanje i načini ostvarivanja navedenog prava u trenutnom stanju prava [Unije] nisu njime uređeni (presuda od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 27.)).

Što se tiče prethodnih odluka koje se odnose na slučajeve preklapanja razdoblja godišnjih odmora i bolovanja, vidjeti presudu od 10. rujna 2009., Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542). Radnik je u tom predmetu bio na bolovanju tijekom godišnjeg odmora koji je bio utvrđen u poduzetnikovu rasporedu godišnjih odmora.

Vidjeti također, za usporedbu s okolnostima na kojima se temelji drugo prethodno pitanje, presudu od 21. lipnja 2012., ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), koja se odnosi na slučaj *nesposobnosti za rad do koje je došlo tijekom razdoblja godišnjeg odmora* (točka 24. te presude). Tom je prilikom Sud pojasnio da „nije relevantan trenutak u kojem je došlo do navedene nesposobnosti” (točka 21.).

Vidjeti također presudu od 19. studenoga 2019., TSN i AKT (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981), koja se odnosi na odbijanje prenošenja razdoblja plaćenog godišnjeg odmora tijekom kojeg je radnik bio bolestan kada posljedica tog neprenošenja nije skraćivanje stvarnog trajanja plaćenog godišnjeg odmora na manje od četiri tjedna.

44 Vidjeti presudu od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, t. 29.).

45 C-178/15, EU:C:2016:502

46 Presuda od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, t. 25.). Sud u toj točki upućuje na presudu od 21. lipnja 2012., ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, t. 19. i navedena sudska praksa). Sud je to utvrđenje prvi put iznio u presudi od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 25.), nakon što ga je naveo u slučaju roditeljnog dopusta čiji je cilj, među ostalim, zaštititi zdravstveno stanje radnice (vidjeti presude od 18. ožujka 2004., Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, t. 32.) i od 20. rujna 2007., Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, t. 30.)). Vidjeti također sudsku praksu navedenu u točki 69. ovog mišljenja.

47 Presuda od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, t. 26.). Moje isticanje. Sud upućuje na presude od 10. rujna 2009., Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, t. 22.) i od 21. lipnja 2012., ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, t. 20.).

48 Vidjeti presudu od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, t. 27.).

66. Smatram da nije, s obzirom na to da, osim utvrđenja da svako od tih prava na odmor ima vlastitu svrhu, zdravstveno stanje radnika, koje opravdava prekid izvršavanja ugovora o radu⁴⁹, čini temelj sudske prakse Suda kojom se štiti stvarno korištenje godišnjeg odmora⁵⁰ predviđenog Direktivom 2003/88. On se zasniva na više ustaljenih načela.

67. Kao prvo, Sud je uzeo u obzir zajednički cilj zaštite zdravlja radnika zahvaljujući dvjema vrstama odmora, godišnjem odmoru i dopustu zbog bolesti, koji se poslodavcu nalaže s obzirom na Direktivu 2003/88 i Konvenciju br. 132 Međunarodne organizacije rada od 24. lipnja 1970. o plaćenim godišnjim odmorima (revidirana)⁵¹.

68. Kao drugo, Sud je istaknuo obilježja bolovanja, čija je posljedica sprečavanje toga da se pozitivan učinak prava na plaćeni godišnji odmor na sigurnost i zdravlje radnika ostvari u cijelosti⁵². Riječ je o neposrednoj nesposobnosti za rad zbog radnikova zdravstvenog stanja, postojanju fizičkih ili psihičkih ograničenja povezanih s bolesti⁵³, nepredvidljivosti nastanka te nesposobnosti za rad, njezinoj neovisnosti o radnikovoj volji⁵⁴ i nepostojanju suspenzije radnog odnosa⁵⁵.

69. Konkretno, nije dvojbeno da bolesni radnik u takvim okolnostima nije nesposoban samo za rad nego i za „odmor od izvršavanja zadaća koje je dužan obavljati prema svojem ugovoru o radu [...] i [za to] da raspolaže razdobljem za opuštanje i razonodu”⁵⁶, u perspektivi budućeg obavljanja svoje profesionalne aktivnosti⁵⁷.

70. Stoga je, prema mojem mišljenju, supostojanje dvaju prava na odmor čiji je cilj isključivo zaštititi sigurnost i zdravlje radnika obvezom nedolaska na posao opravdalo to da Sud smatra da se ta dva prava ostvaruju neovisno jedno o drugome.

71. Kao treće, Sud je iz toga zaključio da godišnji odmor treba odgoditi kako bi ga radnik mogao „stvarno koristiti”⁵⁸. U tom pogledu, čini mi se primjerenim pojasniti smisao tog izraza zbog obrazloženja odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku⁵⁹. Naime, iz tog obrazloženja proizlazi shvaćanje prema kojem se radnik tijekom odmora nužno mora odmarati⁶⁰.

72. Međutim, do takvog se tumačenja ne može doći na temelju odredbi Direktive 2003/88, s jedne strane, zbog definicija izraza „vrijeme odmora” i „odgovarajući odmor” koji se nalaze u članku 2. te direktive, u vezi s njezinom uvodnom izjavom 5. Sud je u tom pogledu pojasnio da se pojmovi „radno vrijeme” i „vrijeme odmora” međusobno isključuju⁶¹.

49 Na temelju tog kriterija moguće je, među ostalim, odmor čiji je cilj zdravstveni oporavak radnika razlikovati od roditeljskog dopusta, predviđenog pravom Unije, koji ima vlastitu svrhu. Vidjeti u tom pogledu presudu od 4. listopada 2018., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, t. 35.).

50 Vidjeti presudu od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, t. 26.).

51 Vidjeti presudu od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 37. i 38.). Člankom 5. stavkom 4. te konvencije određuje se da će se „[n]edolazak na posao zbog razloga neovisnih o volji dotičnog radnika, kao što su nedolazak na posao zbog bolesti, nezgode ili roditeljskog dopusta, uračunati u razdoblje rada”. Osim činjenice da je to upućivanje Suda na tu odredbu bilo potrebno kako bi se razmotrilo pitanje *uvjeta dodjele* prava na godišnji odmor (vidjeti presudu od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 41.)), zanimljivo je utvrditi da je ona ograničena na događaje kojima je radnik pogođen, osobito u slučaju rizika za njegovo zdravlje koji načelno opravdavaju to da se njegov nedolazak na posao ne oduzme od razdoblja stvarnog rada. Vidjeti također presude od 22. studenoga 2011., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, t. 42.); od 4. listopada 2018., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, t. 32.) kao i od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 81.).

52 Vidjeti presudu od 22. studenoga 2011., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, t. 32.).

53 Vidjeti presudu od 4. listopada 2018., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, t. 33., *a contrario*).

54 Vidjeti presudu od 4. listopada 2018., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, t. 32. i navedena sudska praksa).

55 Vidjeti presudu od 4. listopada 2018., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, t. 35., *a contrario*).

56 Presuda od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 41. i navedena sudska praksa).

57 Vidjeti presudu od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 47.). Vidjeti također točku 62. ovog mišljenja.

58 Vidjeti točku 63. ovog mišljenja.

59 Vidjeti točke 29. i 52. ovog mišljenja.

60 Vidjeti također točku 83. ovog mišljenja.

61 Vidjeti presudu od 21. veljače 2018., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 55. i navedena sudska praksa).

73. S druge strane, valja podsjetiti na to da se člankom 7. stavkom 2. Direktive 2003/88, time što se njime predviđa da se najkraći godišnji odmor ne može zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa, nastoji, među ostalim, osigurati da se radnik može *stvarno odmarati* kako bi se učinkovito zaštitili njegova sigurnost i njegovo zdravlje.

74. Stoga je, kako bi se zajamčilo stvarno korištenje prava na odmor predviđenog tom direktivom, dovoljno da poslodavac provodi⁶² mjere koje donose države članice⁶³. Konkretno, pravo radnika da izostane s posla tijekom razdoblja godišnjeg odmora zaštićeno je samo kad zbog razloga neovisnih o njegovoj volji nije u mogućnosti iskoristiti to pravo⁶⁴.

75. U tom se pogledu može također izvesti argument iz činjenice da pravo na godišnji odmor koje je stekao radnik ima za posljedicu to da se u slučaju prestanka radnog odnosa duguje novčana naknada kako se ne bi ugrozila sama bit tog prava⁶⁵. Stoga isplata novčane naknade kad radnik nije mogao iskoristiti to pravo⁶⁶ potvrđuje da nije riječ o utvrđivanju je li odmor bio *stvaran u smislu da je doista imao povoljne učinke* ili, drugim riječima, je li se radnik tijekom godišnjeg odmora stvarno odmorio ili opustio.

76. Dovoljno je da radnik, *u odnosu na svojeg poslodavca*, nije bio podvrgnut nikakvoj obvezi koja bi mu onemogućila da se slobodno i neprekinuto posveti vlastitim interesima⁶⁷.

77. Upravo s obzirom na ta razmatranja namjeravam ispitati pitanje proširenja te sudske prakse na pravo na posebne plaćene dopuste u slučaju preklapanja s godišnjim odmorom.

2. Proširenje sudske prakse koja se odnosi na različite svrhe određenih vrsta odmora u slučaju okolnosti koje opravdavaju odobrenje posebnih plaćenih dopusta

78. Najprije ponovno valja podsjetiti na to da je opća svrha posebnih plaćenih dopusta promicati usklađivanje poslovnog života i okolnosti iz privatnog ili javnog života koje nastanu tijekom radnog vremena.

79. Ti se dopusti ne mogu poistovjetiti s onima koji se odobravaju zbog bolesti na temelju okolnosti koje opravdavaju njihovo odobravanje. Naime, osim liječničkog savjetovanja⁶⁸, događaji koji radniku omogućuju da iskoristi te dopuste nisu izravno povezani s njegovim zdravstvenim stanjem.

80. Nadalje, sposobnost radnika za rad očito nije ugrožena, s obzirom na to da su posebni plaćeni dopusti uvedeni upravo kako bi mu se omogućilo da prekine izvršavanje ugovora o radu.

⁶² Vidjeti presudu od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 63.).

⁶³ U tom pogledu valja podsjetiti da samo postojanje prava na godišnji odmor proizlazi iz prava Unije (vidjeti presudu od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 28.)) i da su uvjeti ostvarivanja i primjene tih prava prepušteni prosudbi država članica, u granicama minimalne zaštite koja se osigurava odredbama prava Unije (vidjeti presudu od 19. studenoga 2019., TSN i AKT (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, t. 35.)).

⁶⁴ Vidjeti presudu od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 49.).

⁶⁵ Vidjeti presudu od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth (C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 49.).

⁶⁶ Vidjeti presudu od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 52.).

⁶⁷ Vidjeti presudu od 9. rujna 2003., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, t. 94.).

⁶⁸ Riječ je o dopustu koji je propisan člankom 46. stavkom I. točkom G Kolektivnog ugovora grupe društava. Njime se radniku omogućuje da uzme „vrijeme [...] potrebno” za „posjet liječničkoj ordinaciji tijekom radnog vremena”. Ističem da se taj uvjet povezan s radnim vremenom u toj odredbi ponovno navodi, na temelju čega ga isključujem iz svoje analize.

81. Konačno, radnik „može izostati”⁶⁹ uslijed brojnih okolnosti ovisno o promjenjivom stupnju hitnosti ili predvidljivosti⁷⁰, zbog razloga koji su za njega važni ili imaju važan utjecaj u njegovu privatnom životu, za razliku od bolovanja⁷¹.

82. Stoga, budući da nijedan od razloga za odobravanje posebnih plaćenih dopusta nije povezan sa sposobnošću dotične osobe za rad, ne čini mi se osnovanim proširiti sudsku praksu Suda u kojoj se izvode zaključci na temelju dvostruke svrhe odmora s obzirom na Direktivu 2003/88.

83. Samo prošireno shvaćanje svrhe odmora, koja se postiže nenarušavanjem odmora i razdoblja za opuštanje i razonodu⁷², može opravdati suprotno rješenje. Ono dovodi do toga da se uzmu u obzir, primjerice, ozbiljni događaji iz osobnog života, kao što su smrt ili hospitalizacija bliske osobe, koji su jednako nepredvidljivi kao i bolest radnika, te njihove posljedice u pogledu svrhe prava na godišnji odmor.

84. Naime, u takvom je slučaju, kao što su to istaknuli sindikati u glavnom predmetu, radnik podvrgnut psihičkim ili čak fizičkim ograničenjima koja su slična onima koja može uzrokovati bolest, a koja opravdavaju to da radnik radi svoje sigurnosti ili zdravlja prestane raditi na nekoliko dana zahvaljujući odobrenju posebnih plaćenih dopusta. Isto tako, budući da je svrha nekih od tih dopusta omogućiti radniku da obavi formalnosti opravdane nastalim događajem, svrha razdoblja godišnjeg odmora, koja se odnosi na odmor i raspolaganje razdobljem za opuštanje, ne bi bila zaštićena kad bi se posebni plaćeni dopusti odobravali isključivo tijekom radnog vremena.

85. Međutim, kao što sam to već naveo, s obzirom na Direktivu 2003/88, takvo mi se tumačenje ne čini osnovanim⁷³. Usto, njegov bi učinak u praksi bio taj da se u svakom slučaju zasebno, ovisno o okolnostima, ocjenjuje može li se radnik *stvarno* odmarati ili opušitati, iako je jedini zahtjev koji proizlazi iz te direktive taj da radnik tijekom godišnjeg odmora nema nikakve obveze prema svojem poslodavcu.

86. Sada se mogu uvidjeti nedostaci takve kazuistike, koja, štoviše, ovisi o osobnoj ocjeni svakog radnika. Primjerice, ako se on tijekom godišnjeg odmora brine o svojem bolesnom roditelju ili djetetu, je li taj slobodan izbor nužno takve prirode da narušava korištenje tog odmora? I, konkretnije, ako radnik zbog različitih razloga odluči da se neće odmarati, koje će zaključke iz toga trebati izvesti?

87. Stoga mi se čini da predviđanje proširenja sudske prakse Suda, samo na temelju utvrđenja različitih svrha odmora, na okolnosti koje nisu povezane sa sposobnošću za rad dotične osobe na koju bolest izravno utječe nije opravdano ni s obzirom na odredbe Direktive 2003/88, kako ih tumači Sud, ni s obzirom na primjerenost njezine primjene.

88. Osim toga, također treba izmjeriti odvrćajući učinak koji bi odluka Suda mogla imati na odabir država članica kao i, prema potrebi, socijalnih partnera da radniku dodijele povoljnija prava⁷⁴.

69 To je izraz koji se navodi u predmetnim nacionalnim odredbama.

70 U praksi bi u velikoj većini slučajeva rizik od povrede najkraćeg trajanja godišnjeg odmora trebao biti vrlo ograničen s obzirom na predmetne okolnosti ili trajanje odobrenja izostanka ili pak organizaciju rada, na primjer, prema fiksnom ili promjenjivom radnom vremenu, koje će nacionalni sud ocijeniti u svakom slučaju zasebno.

Stoga, prema mojem mišljenju, nepredvidljive okolnosti treba razlikovati od onih koje su načelno predvidljive, kao što su sklapanje braka, preseljenje (vidjeti presudu od 20. rujna 2007., Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, t. 41. i 42.)), izbori, izvršavanje sindikalnog mandata, sudjelovanje u pravosudnoj aktivnosti, za koje se radnik treba moći organizirati odabirom razdoblja godišnjeg odmora ili podnošenjem zahtjeva za njegovu odgodu ako primjenjivo pravo i organizacija rada to dopuštaju (u potonjem pogledu vidjeti, kao primjer, presudu od 10. rujna 2009., Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, t. 11.)).

71 Odobrenje bolovanja poslodavcu se nalaže (vidjeti presudu od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 61.)) jer je povezano s nesposobnošću radnika za rad, koju utvrđuje treća osoba koja je kvalificirana za nalažanje tog prekida rada (vidjeti presudu od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 41.)).

72 Vidjeti točku 69. ovog mišljenja.

73 Vidjeti točku 50. kao i točku 71. i sljedeće ovog mišljenja.

74 U tom pogledu valja podsjetiti na to da su odredbe slične onima o kojima je riječ u glavnom predmetu donesene u mnogim državama članicama; vidjeti bilješku 22. ovog mišljenja.

89. Smatram da se te inicijative mogu poduzeti uzimajući u obzir tri čimbenika, odnosno, kao prvo, cilj koji se doista nastoji postići u području socijalne politike, ali koji se nalazi izvan područja zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, koje je uređeno Direktivom 2003/88, kao drugo, sveukupne uvjete organizacije radnog vremena, kao što su trajanje radnog vremena i prekoračenje najkraćih vremena odmora predviđenih tom direktivom⁷⁵, i, kao treće, kolektivno pregovaranje.

90. Sud je u tom pogledu, što se tiče socijalnih partnera, istaknuo da oni pažljivo uspostavljaju ravnotežu između vlastitih interesa kad ostvaruju svoje temeljno pravo na kolektivno pregovaranje priznato člankom 28. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja)⁷⁶.

91. Stoga smatram da se konkretni načini primjene posebnih plaćenih dopusta koji nisu povezani sa zdravstvenim stanjem radnika utvrđuju tumačenjem, koje provode nadležna tijela, samo nacionalnih odredbi kako se ne bi oduzela bit pravima na posebne plaćene dopuste⁷⁷.

92. Stoga podredno predlažem Sudu da presudi da se članku 7. Direktive 2003/88 ne protive nacionalni propisi i kolektivni ugovori kojima se ne predviđa odobrenje posebnih plaćenih dopusta kad okolnosti koje opravdavaju njihovo korištenje nastanu tijekom neradnih dana.

D. Slučaj preklapanja prava na tjedni odmor i posebnih plaćenih dopusta

93. Što se tiče prava na tjedni odmor, podsjećam na to da Sud još nije imao priliku odlučiti o slučaju njegova preklapanja s pravima na dopuste.

94. Stoga ću, s jedne strane, navesti načela primjenjiva na primjenu razdoblja tjednog odmora. S druge strane, istaknut ću posebnosti sustava tog odmora na temelju kojih, prema mojem mišljenju, Sud može presuditi da, u slučaju preklapanja tog odmora i događaja koji bi, da se dogodi tijekom radnog vremena, opravdavao odobrenje posebnih plaćenih dopusta, radnik ne može zahtijevati korištenje tih dopusta.

1. Načela primjenjiva na razdoblja tjednog odmora

95. U članku 2. točki 2. Direktive 2003/88 „vrijeme odmora” definira se neovisno o tome je li riječ o dnevnom, tjednom ili godišnjem odmoru.

96. Iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi da su načela primjenjiva u području tjednog odmora u biti slična onima koja se odnose na godišnji odmor.

⁷⁵ Vidjeti bilješku 22. ovog mišljenja.

⁷⁶ Presuda od 19. rujna 2018., Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, t. 68. i navedena sudska praksa)

⁷⁷ Naime, nacionalni sud može uzeti u obzir različite svrhe posebnih dopusta, situacije radnika i organizaciju rada prema fiksnom ili promjenljivom radnom vremenu, utvrditi primjeren početak tih dopusta ili njihovu odgodu ako, među ostalim, događaj koji je temelj za njihovo korištenje nastane tijekom razdoblja u kojem radnik ne mora raditi i tijekom kojeg ne može ispuniti obveze povezane s nepredvidljivim događajem iz svojeg osobnog života, kao što je, na primjer, obvezno rješavanje formalnosti tijekom radnog vremena službi u slučaju smrti. Vidjeti u tom pogledu, što se tiče nacionalnih odluka, presudu od 16. prosinca 1998., socijalno vijeće Coura de cassation (Kasacijski sud, Francuska), br. 96-43.323 (prema mišljenju Coura de cassation (Kasacijski sud), odobreni dan izostanka ne mora se nužno uzeti na dan događaja koji ga opravdava, nego ga treba uzeti tijekom „razumnog razdoblja” u kojem je taj dan odobren: dopust za djetetovo sklapanje braka uzet dan prije događaja. To rješenje vrijedi za sve dopuste za obiteljske događaje). Vidjeti također, isključivo u vezi sa smrtnim događajem, a analogno presudi od 12. prosinca 2001. Corteja suprema di cassazione, Sezioni unite (Kasacijski sud, spojena vijeća, Italija), br. 14020/2001, koja se odnosila na slučaj preklapanja bolovanja s godišnjim odmorom, odluku od 23. travnja 2003. Tribunale di Milano, Sezione lavoro (Sud u Milanu, vijeće za radne sporove, Italija), br. 1167/2003, u skladu s kojom smrtni slučaj tijekom godišnjeg odmora radnika opravdava njegov prekid. Na isti način, Tribunale amministrativo regionale per l’Abruzzo, Sezione staccata di Pescara (Okružni upravni sud za Abruzzo, izdvojeno vijeće u Pescari, Italija) u svojoj je presudi od 11. svibnja 2007., br. 532/2007 naredio konverziju dana godišnjeg odmora u dane izostanka zbog smrtnog slučaja. S druge strane, vidjeti presudu od 8. prosinca 2016. vijeća za redne sporove Coura de cassation (Kasacijski sud), br. 13-27.913 (bulletin 2016., V., br. 243.) kojom se ukida presuda kojom je učitelju, nositelju mandata predstavnika radnika, dodijeljen raspored radnih sati namijenjenih tom mandatu tijekom školskih praznika. Također ne može dobiti odgodu svojih prava na plaćene dopuste. Jednako tako, prema mojim saznanjima, u Njemačkoj ili u Poljskoj nije donesena nijedna odluka u kojoj bi bilo usvojeno načelo prema kojem radnik smije imati zakonsko pravo na izostanak s posla samo ako mora raditi za poduzetnika.

97. Naime, kao prvo, pravo svakog radnika na ograničenje najduljeg radnog vremena i na razdoblja dnevnog i tjednog odmora „nije samo pravilo socijalnog prava Unije koje ima osobitu važnost nego je i izričito propisano u članku 31. stavku 2. Povelje, kojoj članak 6. stavak 1. UEU-a priznaje istu pravnu snagu kao i Ugovorima”⁷⁸.

98. Kao drugo, usklađivanje na razini Europske unije u području organizacije radnog vremena „ima za cilj zajamčiti bolju zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika, osiguravajući im minimalna razdoblja odmora – osobito dnevnog i tjednog – kao i primjerena razdoblja pauza i predviđajući najdulje ograničenje tjednog radnog vremena”⁷⁹.

99. Stoga je, kao treće, kako bi se osigurala puna djelotvornost Direktive 2003/88, potrebno da države članice osiguraju poštovanje tih najkraćih razdoblja odmora i spriječe svako prekoračenje najduljeg tjednog radnog vremena⁸⁰.

100. Kao četvrto, uzimajući u obzir bitan cilj koji se želi postići tom direktivom, a taj je jamstvo djelotvorne zaštite životnih i radnih uvjeta radnika te bolja zaštita njihove sigurnosti i zdravlja, države članice dužne su jamčiti da koristan učinak tih prava bude u cijelosti osiguran na način da im omogućuju da se stvarno koriste najkraćim razdobljima dnevnog i tjednog odmora i najduljim trajanjem prosječnog tjednog radnog vremena koji su predviđeni navedenom direktivom⁸¹.

101. Kao peto, načini koje su države članice definirale radi osiguranja provedbe zahtjeva iz Direktive 2003/88 ne smiju moći oduzeti bit pravima utvrđenima u članku 31. stavku 2. Povelje i člancima 3. i 5. te članku 6. točki (b) te direktive⁸².

2. Posebnost sustava tjednog odmora

102. Smatram da bi, u slučaju preklapanja dopusta i vremena tjednog odmora, Sud na temelju posebnosti sustava tog odmora i usporedbe sa sustavom godišnjih odmora trebao dati prednost rasuđivanju koje se razlikuje od onoga koje je primijenio u slučaju godišnjih odmora i koje se temelji na utvrđenju različitih svrha predmetnih vrsta odmora.

103. Kao prvo, iz tumačenja koje je Sud dao u pogledu članka 5. Direktive 2003/88 proizlazi da najkraće neprekinuto razdoblje tjednog odmora od dvadeset i četiri sata, povezano s najduljim razdobljem rada od četrdeset i osam sati, treba dodijeliti unutar svakog razdoblja od sedam dana, a da se pritom ne zahtijeva da se to najkraće razdoblje dodijeli najkasnije prvog dana nakon šestodnevnog uzastopnog razdoblja rada⁸³. Trajanje odmora tako je strogo povezano s radnim vremenom unutar referentnih razdoblja koja države članice slobodno određuju prema metodi po vlastitom izboru, pod uvjetom da se poštuju ciljevi koje ta direktiva nastoji ostvariti⁸⁴. Radnik u svakom slučaju mora uživati zaštitu koju Direktiva 2003/88 predviđa u odnosu na dnevni odmor i najdulje tjedno trajanje rada⁸⁵.

78 Presuda od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 30. i navedena sudska praksa)

79 Presuda od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 37. i navedena sudska praksa)

80 Vidjeti presudu od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 40. i navedena sudska praksa).

81 Vidjeti presudu od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 42. i navedena sudska praksa).

82 Vidjeti presudu od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 43. i navedena sudska praksa).

83 Vidjeti presudu od 9. studenoga 2017., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, t. 51.).

84 Vidjeti presudu od 11. travnja 2019., Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, t. 31.).

85 Vidjeti presudu od 9. studenoga 2017., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, t. 48.).

104. Kao drugo, svrha je tog vremena odmora, među ostalim, odmor od umora nakupljenog radom čija gornja granica iznosi jedan tjedan⁸⁶. Zbog toga se razdoblja odmora u načelu moraju neposredno nastavljati na radno vrijeme koje trebaju nadoknaditi⁸⁷ te „stoga treba, kao opće pravilo, odrediti da se razdoblje rada redovito izmjenjuje s razdobljima odmora”⁸⁸. U tom pogledu treba istaknuti ponavljajuću prirodu tjednog odmora u kratkom razdoblju.

105. Kao treće, člankom 17. Direktive 2003/88 dopuštaju se odstupanja od tjednog odmora, a ne godišnjeg odmora⁸⁹.

106. Za usporedbu, pravo na godišnji odmor ima obvezno trajanje, neovisno o točnom broju stvarnog broja radnih sati. Ono ima vlastitu logiku koja se temelji na načelu akumuliranja prava s ciljem korištenja duljeg vremena odmora koje će se odrediti u dogovoru s poslodavcem⁹⁰.

107. Mogućnost odgode godišnjeg odmora, iako je u određenom dijelu ograničena⁹¹, i načelo novčane naknade u slučaju prestanka radnog odnosa potvrđuju, prema mojem mišljenju, taj mehanizam kapitalizacije prava na godišnji odmor zbog kojeg se ono bitno razlikuje od prava na tjedni odmor.

108. Zbog svih tih elemenata smatram da, u slučaju preklapanja događaja koji je temelj za korištenje posebnih plaćenih dopusta i vremena tjednog odmora⁹², fleksibilnost s kojom države članice mogu primjenjivati uvjete iz Direktive 2003/88⁹³, u skladu s njezinim ciljevima, čini bespredmetnim svako rasuđivanje po analogiji s rasuđivanjem koje je Sud primijenio u pogledu godišnjeg odmora i odmora čiji je cilj zdravstveni oporavak radnika, u dijelu u kojem se temelji na utvrđenju različitih svrha tih vrsta odmora.

109. Stoga predlažem Sudu da presudi da, zbog posebnosti sustava tjednog odmora, članak 5. Direktive 2003/88 treba tumačiti na isti način kao i članak 7. te direktive.

V. Zaključak

110. S obzirom na prethodna razmatranja, predlažem Sudu da na pitanja koja je uputila Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud, Španjolska) odgovori na sljedeći način:

Najprije:

- nacionalni propisi i kolektivni ugovori kojima se predviđa odobravanje posebnih plaćenih dopusta kako bi se radniku omogućio izostanak s posla tijekom radnih dana u svrhu zadovoljavanja osobnih ili obiteljskih obveza nisu obuhvaćeni područjem primjene Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena.

86 Vidjeti presudu od 11. travnja 2019., Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, t. 32. do 34.).

87 Vidjeti presudu od 9. rujna 2003., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, t. 94.).

88 Vidjeti presudu od 9. rujna 2003., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, t. 95.).

89 Vidjeti presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 24.) i od 20. studenoga 2018., Sindicatul Familia Constanța i dr. (C-147/17, EU:C:2018:926, t. 75.).

90 Vidjeti presude od 18. ožujka 2004., Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, t. 39. i 41.); od 10. rujna 2009., Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, t. 23.) i od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, t. 32.).

U tom je pogledu sustav tog odmora različit od sustava tjednog odmora jer nije redovite i ponavljajuće prirode.

91 Vidjeti presudu od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 54. i 55. i navedena sudska praksa).

92 Osim toga, sumnjam da je u slučaju predvidljivih okolnosti (vidjeti bilješku 70. ovog mišljenja) takvo preklapanje vjerojatno.

93 Vidjeti presudu od 9. studenoga 2017., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, t. 46. do 48.).

Podredno:

- člancima 5. i 7. Direktive 2003/88 ne protive se nacionalni propisi i kolektivni ugovori kojima se ne predviđa odobrenje posebnih plaćenih dopusta kad okolnosti koje opravdavaju njihovo korištenje nastanu tijekom neradnih dana.