Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
MICHALA BOBEKA
od 5. rujna 2018.[1]

**Predmet C-385/17**

**Torsten Hein**
**protiv**
**Albert Holzkamm GmbH & Co.**

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Arbeitsgericht Verden (Radni sud u Verdenu, Njemačka))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Organizacija radnog vremena – Kolektivni ugovor u građevinskom sektoru – Pravo na plaćeni godišnji odmor – Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora – Posljedice razdobljâ rada sa skraćenim radnim vremenom”

## I. Uvod

1. Njemački savezni propisi određuju da godišnji odmor mora trajati najmanje 24 plaćena radna dana godišnje. Manja plaća kao posljedica rada sa skraćenim radnim vremenom načelno ne smije utjecati na izračun naknade plaće koju poslodavac isplaćuje za vrijeme godišnjeg odmora. Međutim, stranke kolektivnog ugovora mogu odstupiti od tih saveznih pravila o odmoru. Uvjeti rada u građevinskom sektoru uređeni su posebnim kolektivnim okvirnim ugovorom. Potonji predviđa da radnici imaju pravo na 30 dana plaćenog godišnjeg odmora. Međutim, u izračunu naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora u obzir se uzimaju smanjenja plaće uzrokovana radom sa skraćenim radnim vremenom.

2. Torsten Hein radi u građevinskom sektoru. On je 2015. i 2016. nekoliko tjedana radio u skraćenom radnom vremenu. Uzeo je plaćeni godišnji odmor. Prema njegovu mišljenju, u izračunu naknade plaće koja mu je isplaćena za vrijeme godišnjeg odmora nisu se trebala uzeti u obzir razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom.

3. U ovom se predmetu Sud poziva da odredi protivi li se pravu Unije nacionalno pravilo iz kolektivnog ugovora koje dopušta da se smanjenja plaće zbog rada sa skraćenim radnim vremenom uzmu u obzir u svrhu izračunavanja radnikove naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora.

1 Izvorni jezik: engleski

## II. Pravni okvir

### *A. Pravo Unije*

#### *1. Povelja*

4. Članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja) predviđa: „Svaki radnik ima pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor."

#### *2. Direktiva 2003/88*

5. U članku 1. Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena (u daljnjem tekstu: Direktiva 2003/88 ili Direktiva o radnom vremenu)[2] definirana je njezina svrha i područje primjene:

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

2. Ova se Direktiva primjenjuje na:

(a) najkraća razdoblja […] godišnjeg odmora […]"

6. U članku 2. stavku 1. „radno vrijeme" definirano je kao „vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom". U članku 2. stavku 2. „vrijeme odmora" definirano je kao „vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme".

7. Članak 7. glasi:

„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 utvrđenima nacionalnim propisima i/ili praksom.

2. Najkraći plaćeni godišnji odmor ne može se zamijeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka *radnog* odnosa."

8. U članku 15. predviđeno je: „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".

2 Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. (SL 2003., L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.)

## *B. Njemačko pravo*

### *1. Zakon o najkraćem odmoru radnika*

9. Članak 3. stavak 1. Mindesturlaubsgesetza für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG) (Zakon o najkraćem odmoru radnika) (u daljnjem tekstu: Savezni zakon o odmoru)[3] predviđa da „godišnji odmor traje najmanje 24 radna dana svake godine […]".

10. U skladu s člankom 11. stavkom 1.:

„Plaćanje za vrijeme godišnjeg odmora izračunava se na temelju prosječne plaće koju je radnik primao posljednjih 13 tjedana prije početka odmora, ne uključujući dodatnu plaću za prekovremeni rad.

[…]

Smanjenja plaće tijekom razdoblja relevantnog za izračun koja su posljedica rada sa skraćenim radnim vremenom, manjka radnih sati ili neskrivljene odsutnosti s posla ne utječu na izračun plaćanja za vrijeme godišnjeg odmora […]".

11. Članak 13. stavak 1. dopušta strankama kolektivnog ugovora da odstupe od pravila Saveznog zakona o odmoru, osim od članaka 1. i 2. i članka 3. stavka 1. tog zakona. Članak 13. stavak 2. dopušta da se kolektivnim ugovorima u građevinskom sektoru osobito odstupi i od članaka 1., 2. i 3. stavka 1., pod uvjetom da je to nužno da bi se zaštitio neprekinuti godišnji odmor za sve radnike.

### *2. Savezni kolektivni okvirni ugovor za građevinski sektor*

12. Članak 8. stavak 1. Bundesrahmentarifvertraga für das Baugewerbe (Savezni kolektivni okvirni ugovor za građevinski sektor) (u daljnjem tekstu: BRTV-Bau)[4] predviđa:

„1. Radnik u svakoj kalendarskoj godini (referentna godina) ima pravo na 30 radnih dana plaćenog odmora

[…]

4. Trajanje odmora izračunava se na temelju broja radnih dana odrađenih u poduzećima u građevinskom sektoru […]".

13. Članak 8. stavak 2. odnosi se na izračun trajanja odmora:

„[…]

2. Radnik za svakih 12 radnih dana – odnosno 10,3 radnih dana u slučaju osoba s teškim invaliditetom – ima pravo na jedan dan odmora.

3. Radni dani uključuju sve kalendarske dane na koje radni odnosi postoje u poduzećima u građevinskom sektoru tijekom referentne godine. Ne uključuju dane na koje je radnik bez dopuštenja odsutan s posla i dane neplaćenog odmora, ako ih je bilo više od 14 […]".

3 BGBl. III, S. 800-4, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20 April 2013 (BGBl. I S. 868)

4 Bundesrahmentarifvertrag für Baugewerbe vom 4 Juli 2002 in der Fassung vom 17 Dezember 2003, 14 Dezember 2004, 29 Juli 2005, 19 Mai 2006, 20 August 2007, 31 Mai 2012, 17 Dezember 2012, 5 Juni 2014 und 10 Dezember 2014

14. Članak 8. stavak 4. odnosi se na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora te glasi:

„1. Radnik za vrijeme godišnjeg odmora u smislu točke 1. ovog članka prima naknadu plaće.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora iznosi 14,25 % bruto plaće ili 16,63 % za osobe s teškim invaliditetom u smislu zakonskih odredbi. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora sastoji se od plaćanja za vrijeme godišnjeg odmora u iznosu od 11,4 % bruto plaće – 13,3 % za osobe s teškim invaliditetom – i dodatnog regresa. Dodatni regres iznosi do 25 % plaćanja za vrijeme godišnjeg odmora. Može ga se uračunati u dodatni regres koji osigurava poslodavac.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora na koji je pravo stečeno u razdoblju nakon 31. prosinca 2015. i prije 1. siječnja 2018. iznosi 13,68 % bruto plaće ili 15,96 % za osobe s teškim invaliditetom u smislu zakonskih odredbi. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora sastoji se od plaćanja za vrijeme godišnjeg odmora u iznosu od 11,4 % bruto plaće – 13,3 % za osobe s teškim invaliditetom – i od dodatnog regresa. Dodatni regres iznosi do 20 % plaćanja za vrijeme godišnjeg odmora. Može ga se uračunati u dodatni regres koji osigurava poslodavac.

2. Bruto plaća znači:

(a) bruto plaća u odnosu na koju se izračunava porez na dohodak te koja se unosi u evidenciju poreza na dohodak, uključujući naknadu u naravi koja se u skladu s člankom 40. Einkommensteuergesetza (Zakon o porezu na dohodak) ne oporezuje paušalno;

[…]

3. Naknada plaće za vrijeme djelomično iskorištenog godišnjeg odmora izračunava se tako da se naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora utvrđena na temelju točke 4.1. podijeli s ukupnim brojem dana odmora utvrđenih na temelju točke 2. ovog članka., nakon čega se dobiveni broj pomnoži s brojem iskorištenih dana odmora.

[…]

5. Prava na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora koja nisu iskorištena do kraja referentne godine prenose se na sljedeću kalendarsku godinu.”

15. U skladu s člankom 8. stavkom 5.:

„1. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora utvrđena na temelju točke 4.1 ovog članka, za svaki sat koji nije odrađen zbog neskrivljene nesposobnosti za rad koja je posljedica bolesti, te u odnosu na koju ne postoji pravo na plaću, povećava se za 14,25 % posljednje bruto plaće zabilježene u skladu s člankom 6. stavkom 1. točkom 1. prvom rečenicom Tarifvertragübera das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (Kolektivni ugovor o sustavu socijalne sigurnosti u građevinskom sektoru) (u daljnjem tekstu: VTV).

2. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora utvrđena na temelju točke 4.1 ovog članka se za svaki neodrađeni sat u razdoblju od 1. prosinca do 31. ožujka u odnosu na koji radnik prima plaću na ime sezonskog rada sa skraćenim radnim vremenom povećava, nakon kraja tog razdoblja, za 14,25 % posljednje bruto plaće zabilježene u skladu s prvom rečenicom točke 1. članka 6. stavka 1. VTV-a. U obzir se ne uzima prvih 90 neodrađenih sati za koje je dobivena plaća na ime sezonskog rada sa skraćenim radnim vremenom.

[…]

4. Međutim, iznimno od točaka 5.1. i 5.2., opisano povećanje naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora na koji je pravo stečeno nakon 31. prosinca 2015. i prije 1. siječnja 2018. iznosi 13,68 %.”

## III. Činjenično stanje, postupak i prethodna pitanja

16. T. Hein (u daljnjem tekstu: tužitelj) zaposlen je od 1980. u društvu Albert Holzkamm GmbH & Co. (u daljnjem tekstu: tuženik ili poslodavac) kao betoner. Satnica mu je 2015. iznosila 19,57 eura (bruto), a 2016. godine 20,04 eura (bruto).

17. Poslodavac je radnim sporazumima uveo rad sa skraćenim radnim vremenom za kolovoz, rujan, listopad i studeni 2015. Zajedno s ostalim razdobljima rada sa skraćenim radnim vremenom u ostalim mjesecima te godine, T. Hein je 2015. ukupno 26 tjedana radio u skraćenom radnom vremenu.

18. Godine 2015. stekao je pravo na 30 dana godišnjeg odmora. Između 19. i 31. listopada 2015. iskoristio je 10 od tih dana godišnjeg odmora, što je, s obzirom na njegovo tjedno radno vrijeme u listopadu (41 sat), iznosilo ukupno 82 sata. Poslodavac je naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora [5] izračunao na temelju satnice od približno 10,96 eura (bruto). U usporedbi s redovnom satnicom T. Heina u 2015. (19,57 eura bruto), radi se o ukupnoj razlici u iznosu od 705,88 eura (bruto): koliko tvrdi da mu se duguje. Što se tiče dodatnog regresa predviđenog kolektivnim ugovorom, tvrdi da postoji razlika u iznosu od 176,50 eura (bruto). T. Hein je 22. prosinca 2015. iskoristio još jedan dan godišnjeg odmora. Navodi da za taj dan ima pravo na 69,45 eura (bruto) plaćanja za vrijeme godišnjeg odmora i 17,22 eura (bruto) dodatnog regresa.

19. Godine 2016., T. Hein iskoristio je godišnji odmor između 4. i 28. listopada, ukupno 155,5 sati. Poslodavac mu je naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora izračunao na temelju satnice od približno 11,76 eura (bruto). U usporedbi sa satnicom koju je imao 2016. – 20,04 eura (bruto) – T. Hein tako potražuje ukupnu razliku u iznosu od 1287,85 eura (bruto). On potražuje i 413,39 eura (bruto) na ime dodatnog regresa.

20. T. Hein tvrdi da razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom ni u jednoj od relevantnih godina ne trebaju rezultirati smanjenjem naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora. Pravilo iz članka 8. kolektivnog ugovora dovodi do značajnog smanjenja naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora u slučaju rada sa skraćenim radnim vremenom. T. Hein od suda koji je uputio zahtjev traži da njegovu poslodavcu naloži plaćanje ukupnog iznosa od 2670,27 eura (bruto), uvećanog za kamate, na ime naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora.

21. Društvo Albert Holzkamm GmbH & Co. smatra da je pravilo iz članka 8. obuhvaćeno člankom 13. stavcima 1. i 2. Saveznog zakona o odmoru. Potonja odredba i pravilo iz kolektivnog ugovora koje se na njima temelji u skladu su s pravom Unije. Poslodavac dodaje da treba istaknuti da stranke kolektivnog ugovora prilikom njegove izmjene nisu smanjile broj dana odmora koje zaposlenik može zahtijevati u slučaju unaprijed dogovorenog rada sa skraćenim radnim vremenom. U kolektivnom je ugovoru unaprijed dogovoreni rad sa skraćenim radnim vremenom kompenziran povećanjem naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora. Poslodavac navodi da tužbu T. Heina stoga treba odbiti.

5 U skladu s člankom 8. stavkom 4. BRTV-Bau, naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora sastoji se od plaćanja za vrijeme godišnjeg odmora u iznosu od 11,4 % bruto plaće – 13,3 % za osobe s teškim invaliditetom – i dodatnog regresa. Dodatni regres postotak je plaćanja za vrijeme godišnjeg odmora. U mišljenju ću koristiti izraz „naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora”, osim kada je preciznije govoriti o naknadi plaće za vrijeme godišnjeg odmora u strogom smislu.

22. Arbeitsgericht Verden (Radni sud u Verdenu, Njemačka) u tom je činjeničnom i pravnom kontekstu odlučio prekinuti postupak i Sudu uputiti sljedeća pitanja:

„1. Treba li članak 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima i članak 7. Direktive 2003/88/EZ od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis prema kojem se u kolektivnim ugovorima može odrediti da smanjenja plaće koja nastupaju u obračunskom razdoblju zbog rada sa skraćenim radnim vremenom utječu na obračun plaćanja za vrijeme godišnjeg odmora, s posljedicom da radnik tijekom minimalnog godišnjeg odmora u trajanju od četiri tjedna prima nižu naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora – odnosno nakon prestanka radnog odnosa nižu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor – od one koju bi primio da se obračun naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora temeljio na prosječnoj plaći koju bi primio u obračunskom razdoblju bez takvih smanjenja plaće? Ako je odgovor pozitivan: u kojem bi najvišem postotku, s obzirom na prosječnu plaću radnika bez smanjenja, moglo biti smanjenje naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora kolektivnim ugovorom koje omogućuje nacionalno zakonodavstvo, zbog rada sa skraćenim radnim vremenom u obračunskom razdoblju, kako bi se tumačenje toga nacionalnog propisa moglo smatrati u skladu s pravom Unije?

2. Ako je odgovor na prvo pitanje pozitivan: nalažu li opće načelo pravne sigurnosti prava Unije i zabrana retroaktivnosti vremensko ograničenje za sve zainteresirane osobe mogućnosti pozivanja na tumačenje odredbi članka 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima i članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88/EZ od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena koje će Sud donijeti u presudi u prethodnom postupku u ovom predmetu, jer su najviši nacionalni sudovi prije toga odlučili da se relevantni nacionalni zakoni i odredbe kolektivnog ugovora ne mogu tumačiti u skladu s pravom Unije? Ako Sud na ovo pitanje odgovori negativno: je li s pravom Unije usklađeno ako nacionalni sudovi na temelju nacionalnog prava štite legitimna očekivanja poslodavaca koji su vjerovali u opstanak sudske prakse najviših nacionalnih sudova, ili je zaštita legitimnih očekivanja pridržana Sudu Europske unije?”

23. Pisana očitovanja podnijeli su tužitelj, tuženik, njemačka i talijanska vlada i Europska komisija. Sve navedene stranke, osim talijanske vlade, iznijele su usmena očitovanja na raspravi održanoj 14. lipnja 2018.

## IV. Ocjena

24. U ovom ću mišljenju prvo razmatrati, kao uvod, posljedice, ako uopće postoje, činjenice da je nacionalno pravilo u pitanju dio kolektivnog ugovora koji, radi uzimanja u obzir posebnosti građevinskog sektora, odstupa od općeg nacionalnog zakonodavstva o odmoru (A). Kao drugo, izložit ću minimalne zahtjeve koje pravo Unije predviđa u pogledu prava na godišnji odmor, osobito u pogledu naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora (B). Kao treće, ispitat ću je li u ovom predmetu pravu Unije protivno uzimanje u obzir rada sa skraćenim radnim vremenom prilikom izračunavanja naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora (C).

### *A. Kolektivni ugovor u građevinskom sektoru*

25. Građevinski sektor ima specifična obilježja. Raspored rada u tom sektoru varira tijekom godine, prije svega zbog promjena vremenskih uvjeta ili ekonomskih rizika. Radnici u tom sektoru stoga ponekad rade takozvano „skraćeno radno vrijeme”, osobito (ali ne isključivo) tijekom zime, a ponekad rade intenzivno, uz čestu potrebu za prekovremenim radom. Te varijacije u radnom rasporedu mogu prilično otežati određivanje trajanja godišnjeg odmora i naknade plaće za vrijeme tog odmora.

26. U skladu s člankom 11. stavkom 1. njemačkog Saveznog zakona o odmoru, plaćanje za vrijeme godišnjeg odmora izračunava se na temelju prosječne plaće radnika, ne uključujući plaću za prekovremeni rad. U obzir se uzima prosječna plaća za 13 tjedana (u daljnjem tekstu: referentno razdoblje) koji su neposredno prethodili datumu na koji je godišnji odmor počeo. Smanjenja plaće do kojih je tijekom referentnog razdoblja došlo zbog rada sa skraćenim radnim vremenom ne uzimaju se u obzir u izračunu plaćanja za vrijeme godišnjeg odmora.

27. Međutim, članak 13. Saveznog zakona o odmoru dopušta da se kolektivnim ugovorima u građevinskom sektoru odstupi od pravilâ tog zakona. U BRTV-Bau je ta mogućnost iskorištena, kako u pogledu određivanja *trajanja* godišnjeg odmora (30 radnih dana umjesto 24) tako i pogledu izračunavanja *naknade plaće* za vrijeme tog odmora. Osobito, sustav uspostavljen člankom 8. stavkom 4. BRTV-Bau, koji se odnosi na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora, predviđa da se, u svrhu izračunavanja te naknade, prilikom određivanja prosječne bruto satnice u obzir uzmu smanjenja plaće zbog rada sa skraćenim radnim vremenom.

28. U takvom specifičnom zakonodavnom okviru, njemačka vlada tvrdi da se ovaj predmet u biti odnosi na usklađenost s pravom Unije *zakonodavstva koje omogućuje odstupanje* (to jest članka 13. Saveznog zakona o odmoru), a ne materijalnih odredbi BRTV-Bau. Sud koji je uputio zahtjev svoje je prvo pitanje također postavio s obzirom na činjenicu da ta zakonodavna odredba socijalnim partnerima dopušta odstupanje.

29. Slažem se da je Savezni zakon o odmoru, formalno govoreći, doista moguće smatrati glavnim izvorom potencijalne neusklađenosti s pravom Unije, iz razloga što on dopušta strankama kolektivnog ugovora da odstupe od inače općeprimjenjivih odredbi nacionalnog zakonodavstva. Međutim, ako to ostavimo po strani, ne vidim što se iz Saveznog zakona o odmoru može materijalno ispitati u ovom predmetu, jer se primjenjiva pravila u pitanju nalaze u BRTV-Bau, za oba ključna elementa u ovom predmetu: trajanje godišnjeg odmora i naknadu plaće za vrijeme tog odmora.

30. Valja podsjetiti da iako su nacionalna pravila ugovorili i usuglasili socijalni partneri, ona podliježu pravu Unije, pod uvjetom, naravno, da spadaju u njegovo materijalno područje primjene. Sud je u prošlosti već razmatrao materijalnu usklađenost kolektivnog ugovora s pravom Unije, uključujući i situaciju kada je taj ugovor odstupao od nacionalnog zakonodavstva [6]. Ako socijalni partneri usvajaju mjere unutar područja primjene prava Unije, oni moraju poštovati to pravo [7].

31. Činjenica da tijela države članice nisu sama sastavila pravila kolektivnog ugovora nevažna je iz perspektive prava Unije. Važno je to da su ta tijela dopustila takva pravila i učinila ih dijelom primjenjivih pravnih pravila u danom sektoru te da bi ih provodila u okviru svoje nadležnosti. Ukratko, razni oblici zakonodavnog „delegiranja" („*outsourcinga*") ne štite ta pravila od prava Unije niti oslobađaju državu članicu njezine krajnje odgovornosti za sadržaj takvih pravila [8].

32. Očito je, stoga, da je Sud u ovom predmetu nadležan ocijeniti materijalnu usklađenost spornih odredbi BRTV-Bau s pravom Unije.

6 Vidjeti, primjerice, presudu od 22. studenoga 2011., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), u kojoj je Sud razmatrao usklađenost kolektivnog ugovora (povezanog s jednim drugim sektorom) koji je odstupao od njemačkog Saveznog zakona o odmoru s člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88. Za primjer u kojem je Sud ocjenjivao usklađenost s pravom Unije nacionalnog zakonodavnog pravila kojim su na snazi održani učinci kolektivnog ugovora unatoč njegovu raskidu, vidjeti presudu od 11. rujna 2014., Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197).

7 U tom pogledu, vidjeti presude od 15. siječnja 1998., Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, EU:C:1998:3); od 12. listopada 2010., Rosenbladt (C-45/09, EU:C:2010:601, t. 53.); i od 13. rujna 2011., Prigge i dr. (C-447/09, EU:C:2011:573, t. 46. i 48.).

8 Po široj analogiji sa sudskom praksom o državnoj odgovornosti, uvijek će država članica biti ta koja će iz perspektive prava Unije biti odgovorna za štetu koju je nepoštovanje prava Unije uzrokovalo pojedincima, neovisno o tome koje je tijelo bilo odgovorno za tu povredu (vidjeti, primjerice, presude od 1. lipnja 1999., Konle (C-302/97, EU:C:1999:271, t. 62.); od 30. rujna 2003., Köbler (C-224/01, EU:C:2003:513, t. 31. do 33.), i od 25. studenoga 2010., Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, t. 46.)). Stoga, neovisno o tome kakvo se zakonodavno ili ustavno uređenje primjenjuje u državi članici, bilo na horizontalnoj (zakonodavna vlast – izvršna vlast – sudbena vlast – i/ili ostala središnja tijela) ili vertikalnoj razini, ono što se provodi na području države članice u konačnici je njezina odgovornost, neovisno o uključenim subjektima.

33. Međutim, iako pravila o kojima je riječ spadaju u područje primjene prava Unije, činjenicu da su dogovorena u obliku kolektivnog ugovora između socijalnih partnera smatram relevantnom, mada iz drukčije perspektive.

34. Pravo Unije priznaje važnost socijalnog dijaloga. Članak 28. Povelje jamči pravo na pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora. Takvi su ugovori izraz socijalnog dijaloga. (Sektorska pravila) u tim ugovorima vjerojatno će imati veći legitimitet jer ih nisu jednostrano (ili sveobuhvatno) propisala javna tijela, već su ih dogovorili relevantni socijalni subjekti, obično s obzirom na posebnosti konkretnog sektora. Zato se može pretpostaviti da kolektivni ugovori odražavaju suptilnu opću ravnotežu između interesa radnikâ, s jedne strane, i interesa poslodavaca, s druge.

35. Osim toga, izraz koji u tom kontekstu treba naglasiti jest „*opća ravnoteža*". Ako su odobreni u pravnom sustavu, mala je vjerojatnost da će kolektivni ugovori odstupati od samo jednog ili dvaju elemenata primjenjivog nacionalnog (radnog) prava. Njima se uglavnom uspostavljaju složenije strukture, koje obuhvaćaju više uzajamnih kompromisa i činidbi. Pojedinačna pravila u tim ugovorima stoga nije moguće promatrati zasebno, nego kao dijelove paketa.

### *B. Minimalni zahtjevi u pogledu godišnjeg odmora predviđeni pravom Unije*

36. Uvodno treba istaknuti da pravo Unije predviđa samo minimalnu zaštitu radnika, što vrijedi i za pravo na godišnji odmor [9]. Na državama članicama je da utvrde, unutar granica prava Unije, uvjete ostvarivanja tog prava, ne zadirući pritom u njegovo postojanje [10]. Iz perspektive prava Unije u konačnici je važno da postoji stvarna mogućnost ostvarenja prava te da se stoga u pitanje ne dovede bit prava na godišnji odmor [11].

37. Međutim, koji su točno minimalni zahtjevi u pogledu prava na godišnji odmor koji moraju biti ispunjeni da bi nacionalno pravo, uključujući kolektivne ugovore, bilo u skladu s pravom Unije?

38. U skladu s člankom 31. stavkom 2. Povelje, svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor: o tom pravu nisu navedene nikakve druge pojedinosti. To je pravo konkretizirano u članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88, za koji je Sud presudio da ima izravan učinak [12]. U njemu je predviđeno da 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 utvrđenima nacionalnim propisima i/ili praksom.

39. Sud je u nekoliko prigoda naglasio da pravo na plaćeni godišnji odmor treba smatrati posebno važnim načelom socijalnog prava Unije [13], kojemu je cilj svakom radniku osigurati razdoblje za odmor, ali i razdoblje za opuštanje i razonodu [14]. To pravo čine dva aspekta: pravo na godišnji odmor i naknada plaće za vrijeme tog odmora [15]. Ne smije ga se usko tumačiti [16].

9 U pogledu mogućnosti država članica da pruže više od onoga što zahtijeva pravo Unije, vidjeti, primjerice, u kontekstu izračuna naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora, presudu od 15. rujna 2011., Williams i dr. (C-155/10, EU:C:2011:588, t. 29. i 30.). Također vidjeti, u pogledu pravâ na plaćeni godišnji odmor danih uz minimalna četiri tjedna predviđena pravom Unije, presude od 3. svibnja 2012., Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, t. 36.), i od 20. srpnja 2016., Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, t. 39.).

10 Presude od 16. ožujka 2006., Robinson-Steele i dr. (C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, t. 57.), i od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 28.)

11 U tom pogledu, vidjeti presudu od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 45. i 46.).

12 Vidjeti presudu od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, t. 35.).

13 Vidjeti, primjerice, presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 22. i 54. i navedenu sudsku praksu), i od 15. rujna 2011., Williams i dr. (C-155/10, EU:C:2011:588, t. 17.).

14 Vidjeti presudu od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 25.).

15 Vidjeti presudu od 15. rujna 2011., Williams i dr. (C-155/10, EU:C:2011:588, t. 26.).

16 Vidjeti presude od 21. lipnja 2012., ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, t. 18.), i od 8. studenoga 2012., Heimann i Toltschin (C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, t. 23.).

40. Što se tiče, osobito, naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora, valja istaknuti da Direktiva 2003/88 ne sadržava nijednu odredbu o tom aspektu predmetnog prava [17]. Međutim, iz ustaljene sudske prakse proizlazi da radnici moraju tijekom razdoblja odmora primati naknadu *redovne plaće* proporcionalnu broju sati iskorištenog godišnjeg odmora [18]. Mora ih se staviti u položaj usporediv s onim u kojemu su se nalazili tijekom razdoblja rada [19]. Smisao je „naknade redovne plaće" osigurati da radnici dane na koje imaju pravo iskoriste za odmor. Ako bi iznos naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora bio prenizak, radnici bi se mogli naći u kušnji da ne iskoriste svoj godišnji odmor. Pravo na godišnji odmor u takvom bi slučaju izgubilo svoj smisao [20].

41. Međutim, iz tih navoda nije na prvi pogled očito što čini „naknadu redovne plaće" koja se mora isplatiti tijekom godišnjeg odmora u kontekstu radnih situacija u kojima postoje varijacije u radnom vremenu tijekom referentnog razdoblja. Te varijacije mogu otežati određivanje trajanja godišnjeg odmora ili izračun naknade plaće za vrijeme tog odmora, čemu svjedoči nekoliko predmeta koje je Sud razmatrao.

42. Kao prvo, Sud je u pogledu posljedica kojima bolovanje utječe na godišnji odmor pojasnio da korištenje bolovanja ne smije umanjiti pravo na godišnji odmor [21]. „Država članica ne smije pravo na plaćeni godišnji odmor koje [Direktiva 2003/88] dodjeljuje svim radnicima podvrgnuti uvjetu da je radnik stvarno radio tijekom referentnog razdoblja koje je ta država odredila" [neslužbeni prijevod] [22]. U skladu s tim, korištenje bolovanja, što je i nenamjeran i nepredvidljiv događaj, ne smije utjecati na trajanje godišnjeg odmora i naknadu plaće za vrijeme tog odmora. Iz toga proizlazi da manji broj *stvarno* odrađenih radnih sati ne utječe na pravo na godišnji odmor [23].

43. Kao drugo, kada je riječ o određivanju „redovne plaće" za poslove prilikom kojih zadaće i radni raspored variraju, čini se da ta plaća ovisi o zadaćama koje je radnik obavio. Sud je u presudi Williams pružio smjernice o tome što čini „redovnu plaću" pilota zrakoplova. Prema navodu Suda, ako se plaća radnika sastoji od nekoliko elemenata te se treba odrediti na temelju odredbi i prakse uređenih pravom država članica, „takva struktura plaće ne smije utjecati na pravo radnika da tijekom razdoblja odmora i opuštanja uživa u ekonomskim uvjetima koji su usporedivi s onima u kojima uživa kada radi. Shodno tomu, svaki nepogodan aspekt svojstven obavljanju zadaća koje radnik mora obavljati na temelju svojeg ugovora o radu te za koje prima novčani iznos […] nužno se mora uzeti u obzir u svrhu izračunavanja iznosa na koji radnik ima pravo tijekom svojeg godišnjeg odmora […]. Nasuprot tomu, elementi ukupne plaće radnika namijenjeni isključivo pokrivanju povremenih ili sporednih troškova koji nastaju u vrijeme obavljanja zadaća koje radnik mora izvršavati na temelju svojeg ugovora o radu, kao što su troškovi povezani s vremenom koje piloti moraju provesti izvan baze, ne treba uzeti u obzir u svrhu izračunavanja iznosa koji se treba isplatiti tijekom godišnjeg odmora" [neslužbeni prijevod] [24].

17 Kako je potvrđeno presudom od 11. studenoga 2015., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, t. 48. do 50.), osobito u pogledu izračuna naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

18 Vidjeti presude od 16. ožujka 2006., Robinson-Steele i dr. (C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, t. 50.), i od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 58. i 60.).

19 Vidjeti presude od 15. rujna 2011., Williams i dr. (C-155/10, EU:C:2011:588, t. 20.), i od 22. svibnja 2014., Lock (C-539/12, EU:C:2014:351, t. 17.).

20 U tom pogledu, vidjeti presudu od 16. ožujka 2006., Robinson-Steele i dr. (C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, t. 51.), u kojoj je Sud pojasnio da naknada za obavljeni rad ne isključuje pravo na plaćeni godišnji odmor. Također vidjeti presudu od 15. rujna 2011., Williams i dr. (C-155/10, EU:C:2011:588, t. 21.), u kojoj je Sud utvrdio da davanje čiji je iznos jedva dostatan da osigura nepostojanje ozbiljnog rizika od toga da radnik neće iskoristiti svoj godišnji odmor ne bi zadovoljavalo zahtjeve prava Unije.

21 Vidjeti, primjerice, presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 48. i 49.), i od 21. lipnja 2012., ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, t. 21.).

22 Vidjeti presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 41.), i od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, t. 20.).

23 Za sličnu odluku u pogledu rodiljnog dopusta, vidjeti presudu od 18. ožujka 2004., Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, t. 32. i 33.).

24 Vidjeti presudu od 15. rujna 2011., Williams i dr. (C-155/10, EU:C:2011:588, t. 19. do 25. i navedenu sudsku praksu).

44. Stoga izgleda da bi „redovna plaća" trebala biti „zrcalo" „redovnih" uvjeta rada svojstvenih danom poslu. Dakle, čini se, uz određenu mjeru generaliziranja, da se naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora mora odrediti s obzirom na ukupnu plaću koju je radnik doista primao kao naknadu za zadaće koje je *stvarno* redovito obavljao.

45. Kao treće, što se tiče utjecaja rada s nepunim radnim vremenom na pravo na godišnji odmor, Sud je, pozivajući se na Unijin okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom, na *trajanje* godišnjeg odmora, kako bi ga učinio proporcionalnim *stvarnom* radu (s nepunim radnim vremenom), primijenio načelo *pro rata temporis*. Primjerice, Sud je u predmetu Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, koji se ticao učinaka koje prelazak radnika s punog na nepuno radno vrijeme ima na pravo na plaćeni godišnji odmor, utvrdio da je skraćivanje trajanja godišnjeg odmora u pogledu razdoblja rada s nepunim radnim vremenom, u usporedbi s njegovim trajanjem koje se priznaje u pogledu razdoblja rada s punim radnim vremenom, moguće objektivno opravdati. Međutim, to se načelo ne može naknadno primijeniti na pravo na plaćeni godišnji odmor stečeno tijekom razdoblja rada s punim radnim vremenom [25].

46. Sud je kasnije, u presudi Heimann, primjenu načela *pro rata temporis* proširio na vrlo specifičnu situaciju rada sa skraćenim radnim vremenom, to jest na „skraćeno radno vrijeme od nula sati". Ta je situacija uspostavljena socijalnim planom [26] kako bi otpušteni radnici koji su prije otkaza radili puno radno vrijeme dobili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor. Razmatrajući tu specifičnu situaciju, Sud je radnike o kojima je riječ opisao kao *de facto* „privremene radnike na nepunom radnom vremenu" [27] te je potom primijenio načelo *pro rata temporis*. Dakle, Sud je u presudi Heimann načelo *pro rata temporis* u biti primijenio na izračunavanje trajanja godišnjeg odmora određene vrste radnika na skraćenom radnom vremenu. Trajanje godišnjeg odmora na taj je način prilagodio radu koji su ti radnici *doista* obavili.

47. Međutim, Sud načelo *pro rata temporis* nije nikada primijenio na pravo na *naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora*. Ipak valja istaknuti da to načelo može utjecati i na određene pogodnosti koje uživaju radnici na nepunom radnom vremenu. Primjerice, Sud je u presudi Schönheit i Becker načelo *pro rata temporis* primijenio kako bi izračunao (i time smanjio) starosnu mirovinu osobe u slučaju rada s nepunim radnim vremenom [28]. Međutim, Sud je inzistirao na tome da smanjenje mirovine mora biti strogo proporcionalno [29]. Nadalje, Sud je u presudi Österreichischer Gewerkschaftsbund [30], koja se odnosila na jednu drugu vrstu pogodnosti, to jest na doplatak za uzdržavano dijete, zaključio da se, ako je radnik, u skladu s odredbama ugovora o radu u tom predmetu, zaposlen na nepuno radno vrijeme, mora utvrditi da je izračun doplatka za uzdržavano dijete na temelju načela *pro rata temporis* objektivno opravdan. Iz navedene sudske prakse proizlazi da radnici na nepunom radnom vremenu imaju pravo na iznos izračunan proporcionalno (*pro rata*) broju stvarno odrađenih sati.

48. Naposljetku, Sud se u predmetu Greenfield bavio suprotnim scenarijem *povećanja* radnih sati, ne u kontekstu rada sa skraćenim radnim vremenom, nego zbog nepredvidljivih varijacija u radnom vremenu. U tom se predmetu radilo o ugovoru koji je predviđao da radno vrijeme varira od tjedna do tjedna. Shodno tomu, i plaća radnika je tjedno varirala. Sud je utvrdio da se izračun prava na minimalni plaćeni godišnji odmor mora provesti s obzirom na dane i sate koji su odrađeni i propisani u ugovoru o radu [31]. U slučaju promjene radnog vremena, države članice nisu obvezne retroaktivno preračunati

25 Vidjeti presudu od 22. travnja 2010., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, t. 33.).

26 Taj je socijalni plan predviđao produljenje ugovora o radu otpuštenih radnika za jednu godinu od datuma njihova otpuštanja, pritom suspendirajući, primjenom „skraćenog radnog vremena od nula sati" („Kurzarbeit Null"), radnu obvezu radnika i obvezu poslodavca da mu isplaćuje plaću.

27 Presuda od 8. studenoga 2012., Heimann i Toltschin (C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, t. 32.)

28 Vidjeti presudu od 23. listopada 2003., Schönheit i Becker (C-4/02 i C-5/02, EU:C:2003:583, t. 90. i 91.).

29 Vidjeti presudu od 23. listopada 2003., Schönheit i Becker (C-4/02 i C-5/02, EU:C:2003:583, t. 93.).

30 Presuda od 5. studenoga 2014., Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332)

31 Vidjeti presudu od 11. studenoga 2015., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, t. 32.).

pravo na godišnji odmor koje je stečeno (i možda iskorišteno) *prije* promjene. Pravo Unije novi izračun zahtijeva samo za *kasnije* razdoblje rada tijekom kojeg je povećan broj odrađenih sati [32]. To ujedno pokazuje da se godišnji odmor, osim u situacijama usporedivima s bolovanjem, uglavnom temelji na *stvarno* odrađenim radnim satima.

49. Ukratko, čini se da se godišnji odmor, u situacijama u kojima zbog različitih događaja postoje varijacije u radnom vremenu, obično izračunava na temelju *stvarnih* radnih sati. To je osobito slučaj kada je događaj koji uzrokuje varijaciju *predvidljiv* ili *dobrovoljan*, obično zato što je svojstven ugovoru u pitanju, primjerice, u odnosu na specifične poslove ili za radnike na nepunom radnom vremenu i određene radnike na skraćenom radnom vremenu koje je moguće izjednačiti s prvonavedenima. Jedina izričita iznimka od „pravila o stvarnim radnim satima" odnosi se na varijacije koje su posljedica bolovanja. Smisao te iznimke je osigurati da *nepredvidljiv* ili *nenamjeran* događaj, kao što je radna nesposobnost uzrokovana bolešću, nema negativan utjecaj na autonomno pravo na godišnji odmor, čija je svrha potpuno drukčija od svrhe prava na bolovanje. Osim u tom specifičnom slučaju, čini se da su stvarni radni sati, nasuprot teoretskima, standard za potrebe određivanja godišnjeg odmora [33].

### *C. Predmetni slučaj*

50. Pravilo koje se razmatra u glavnom postupku odnosi se na *metodu izračunavanja* naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora, kakva je utvrđena u kolektivnom ugovoru za građevinski sektor, BRTV-Bau. Središnje pitanje na kojem se temelji prvo pitanje suda koji je uputio zahtjev jest dopušta li pravo Unije, u svrhu izračunavanja te naknade, uzimanje u obzir smanjenja stvarnih radnih sati (te stoga i smanjenja plaće) koja su uzrokovana radom sa skraćenim radnim vremenom dogovorenim putem kolektivnih ugovora (radnih sporazuma): to se pitanje postavlja u specifičnom kontekstu onoga što bi se formalno činilo punim radnim odnosom, u sektoru koji često podliježe značajnim varijacijama u radnom rasporedu.

51. Sud koji je uputio zahtjev navodi da njemačka pravila o godišnjem odmoru iznos naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora povezuju s plaćom koju je radnik stvarno primao u referentnom razdoblju. Na temelju te stvarne plaće, koja se sama temelji na stvarnim radnim satima, izračunava se relevantna satnica, koja potom služi za određivanje ukupne naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora.

52. Tužitelj tvrdi da zbog rada sa skraćenim radnim vremenom tijekom referentnog razdoblja ima gotovo 50 % manju prosječnu satnicu, što je presudno za izračun naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora. Satnica može čak iznositi nula u slučaju kontinuiranog rada sa skraćenim radnim vremenom tijekom čitavog referentnog razdoblja. Međutim, iznos naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora mora biti barem jednak iznosu plaće koji bi radnik primao da je radio kao inače. Pravo na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora istinsko je pravo na naknadu plaće. To znači da „vrijednost" godišnjeg odmora ne treba ovisiti o tome kada se godišnji odmor koristi tijekom referentnog razdoblja.

53. Tuženik navodi da BRTV-Bau prilično snažno štiti radnike u građevinskom sektoru. S obzirom na pogodnosti koje taj kolektivni ugovor pruža, nepogodnost u obliku niže naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora čini se zanemarivom. Primjerice, radnici imaju pravo na 30 dana plaćenog godišnjeg odmora za petodnevni radni tjedan, umjesto 24 dana za šestodnevni radni tjedan. Broj dana na koje radnici imaju pravo ne smanjuje se u slučaju dogovora o radu sa skraćenim radnim vremenom. Osim toga, u izračunu naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora u obzir se uzima prekovremeni rad.

32 Vidjeti presudu od 11. studenoga 2015., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, t. 38., 39., 43. i 44.).

33 U tom pogledu, a u kontekstu odnosa između godišnjeg odmora i roditeljskog dopusta, također vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika P. Mengozzija u predmetu Ministerul Justiției i dr. (C-12/17, EU:C:2018:195, t. 23. do 29.).

54. Tuženik dalje navodi da se radnici tijekom razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom mogu odmarati i uživati u razonodi, jer su njihove obveze prema poslodavcu suspendirane. Osim toga, zaposlenik tijekom razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom i dalje prima, iako su njegove obveze suspendirane, minimalnu (od poreza oslobođenu) plaću propisanu odgovarajućim tablicama, koje svake godine objavljuje savezna vlada. Osim toga, poslodavac nastavlja u cijelosti plaćati doprinose za socijalnu sigurnost (zdravstveno i mirovinsko osiguranje). Naposljetku, razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom, kojima je u biti cilj spriječiti ekonomski motivirane otkaze, predvidljiva su, jer su određena radnim sporazumima.

55. Njemačka vlada tvrdi da je izračunavanje naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora na temelju bruto plaće koja je *stvarno primljena* tijekom referentnog razdoblja, čime se u obzir uzimaju smanjenja plaće uzrokovana radom sa skraćenim radnim vremenom, u skladu s pravom Unije. Ta vlada navodi da pravilo za koje se čini da u jednom određenom aspektu šteti radniku čini dio čitavog skupa pravila koja su socijalni partneri dogovorili te koja treba uzeti u obzir u ocjeni odnosnog pravila. Kolektivni ugovor treba smatrati poštenim. Moguće „negativne" učinke kompenziraju ostala pravila u kolektivnom ugovoru koja imaju pozitivne učinke na radnike, kao što su pravila koja osiguravaju dodatni regres ili višu osnovnu plaću kao kompenzaciju za težinu posla svojstvenu građevinskom sektoru.

56. Komisija navodi da Povelju nije potrebno posebno razmatrati jer je njezin članak 31. stavak 2. konkretiziran člankom 7. Direktive 2003/88. Komisija podsjeća da radnik ima pravo na naknadu svoje redovne plaće izračunane na temelju prosjeka plaće tijekom referentnog razdoblja koje se ocijeni reprezentativnim. Izuzeća i odstupanja od tog prava nisu moguća. Kada država članica dodijeli više od četiri tjedna godišnjeg odmora, ona može slobodno odrediti uvjete i odlučiti, primjerice, hoće li i pod kojim uvjetima naknadu dodijeliti i za neiskorištene dane godišnjeg odmora. Komisija smatra da je nacionalno zakonodavstvo o kojem je riječ u skladu s Direktivom 2003/88 ako se utvrdi da je njime provedeno načelo *pro rata temporis*. Na sudu koji je uputio zahtjev je da utvrdi je li kolektivnim ugovorom o kojem je riječ to učinjeno.

57. Slažem se s Komisijinom uvodnom napomenom, to jest s time da članak 31. stavak 2. Povelje nije potrebno razmatrati u ovom predmetu. Ta odredba samo predviđa, načelno i apstraktno, da svaki radnik ima pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na *plaćeni godišnji odmor*. U Povelji nije određeno ni minimalno trajanje zajamčenog godišnjeg odmora, a kamoli pravila o metodi izračunavanja naknade plaće za vrijeme tog odmora.

58. U pogledu članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 i sudske prakse kojom je ta odredba tumačena, ističem da ni u toj odredbi ni u odnosnoj sudskoj praksi ništa nije propisano o tome kako točno države članice moraju izračunavati naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora. Jedini zahtjev koji iz njih proizlazi je taj da takva redovna naknada mora udovoljavati minimalnim zahtjevima kako pravo na godišnji odmor ne bi izgubilo svoj smisao. Ne vidim na koji bi se način ta opasnost ostvarila u činjeničnom stanju ovog predmeta.

59. Sudska praksa [34] zahtijeva da radnici tijekom godišnjeg odmora primaju naknadu *redovne plaće* kako bi bili u položaju usporedivom s razdobljima obavljenog rada. Osobito se mora osigurati da radnici ne dođu u kušnju da *ne* iskoriste svoj godišnji odmor, što bi pravu na godišnji odmor oduzelo smisao.

60. Što u predmetnom slučaju, u skladu s pravom Unije, čini „redovnu plaću" radnika koji zbog specifičnosti građevinskog sektora često radi skraćeno radno vrijeme? Je li to plaća, kako tužitelj tvrdi, koja odgovara „teoretskom" radu, to jest plaća koju bi primao da je nastavio redovno raditi tijekom čitavog referentnog razdoblja? Ili je to pak plaća koja odgovara radu koji je radnik stvarno obavio?

34 Gore izložena, osobito u točki 40. mišljenja

61. Sud je u presudi Williams naveo da se naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora mora odrediti s obzirom na *ukupnu* plaću koju je radnik doista primao kao naknadu za zadaće koje je stvarno redovito obavljao [35]. Stoga, naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora minimalno obuhvaća, u skladu s pravom Unije, plaću koja je usko povezana sa *stvarno* obavljenim radom. Međutim, države članice mogu usvojiti povoljnije odredbe. Ako to učine, takve su odredbe isključivo stvar nacionalnog prava jer pravo Unije od država članica ne zahtijeva da osiguraju išta više od naknade plaće koja odgovara radu koji je stvarno obavljen tijekom referentnog razdoblja.

62. Osim toga, budući da naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora nije moguće smisleno razmatrati zasebno od trajanja godišnjeg odmora, oba ta elementa pak nije moguće promatrati potpuno odvojeno od šire strukture kojoj pripadaju. Kako su tuženik i njemačka vlada naglasili u svojim pisanim i usmenim očitovanjima, pravilo o kojem je riječ dio je paketa koji odražava opću ravnotežu interesa koju su socijalni partneri ostvarili putem BRTV-Bau. BRTV-Bau u pogledu pitanja povezanih s godišnjim odmorom predviđa da godišnji odmor traje 30 dana na godinu – što je 10 dana više od onoga što Direktiva 2003/88 zahtijeva kao minimum – neovisno o tome rade li radnici doista ili pak rade skraćeno radno vrijeme. Što se tiče naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora, ako njezin iznos *doista* varira ovisno o potonjem čimbeniku, taj kolektivni ugovor predviđa da se kao osnova izračuna u obzir uzima prekovremeni rad, čime se ta osnova povećava, te se na nju primjenjuje prilično velik postotak. Osim toga, kako je njemačka vlada navela na raspravi, čini se da referentno razdoblje čini čitava kalendarska godina, što znači da se razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom kompenziraju razdobljima stvarnog rada. Naposljetku, kako je tuženik naveo, a njemačka vlada potvrdila na raspravi, osim što zaposlenici tijekom razdoblja rada sa skraćenim radnim vremenom nastavljaju primati plaću (naknadu za rad sa skraćenim radnim vremenom koju poslodavac isplaćuje, ali trošak koje mu u konačnici naknađuje njemački zavod za zapošljavanje [36]), oni su u tom razdoblju ujedno pokriveni zdravstvenim i mirovinskim osiguranjem.

63. BRTV-Bau treba, unutar određenih granica, tumačiti i kao rezultat „opće ravnoteže” i složenost uspostavljenih struktura znači da se pojedinačna pravila ne smije zasebno razmatrati, nego ih treba poimati kao dio cjeline [37]. Iz perspektive prava na plaćeni godišnji odmor zajamčenog Direktivom 2003/88, sve se svodi na to da se bit tog prava ne smije dovesti u pitanje. Točno je da je ono autonomno pravo s posebnom svrhom. Njegova ograničenja, ako su ikakva uopće dopuštena, ne mogu se „kompenzirati” ostalim vrstama socijalnih pogodnosti koje pruža BRTV-Bau. „Kompenzacija” je moguća samo između pogodnosti i nepogodnosti koje se *tiču* uvjeta u pogledu godišnjeg odmora. Činjenica da kolektivni ugovor pruža značajne pogodnosti u drugim pogledima ne dopušta dovođenje u pitanje biti prava na godišnji odmor.

64. Iako je u konačnici na sudu koji je uputio zahtjev da to ocijeni, čini se da u ovom predmetu bit tog prava nije dovedena u pitanje. Socijalni partneri u Njemačkoj odlučili su dodijeliti više dana godišnjeg odmora i predvidjeti da se naknada plaće za vrijeme tog odmora izračunava uzimanjem u obzir, među ostalim, prekovremenog rada, *ali i* rada sa skraćenim radnim vremenom. Ne čini se da ta odluka socijalnih partnera odvraća radnike u korištenju prava na godišnji odmor – upravo suprotno. Čak se može reći da činjenica da je isti iznos raspoređen na više dana služi kao poticaj radnicima da iskoriste svih 30 dana godišnjeg odmora kako bi dobili čitav, godišnji iznos naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora na koju imaju pravo na temelju BRTV-Bau. Stoga se čini da uvjeti u pogledu godišnjeg odmora predviđeni tim kolektivnim ugovorom ne povrjeđuju bit prava na plaćeni godišnji odmor.

35 Vidjeti točke 43. i 44. *supra*. U tom pogledu, također vidjeti presude od 23. listopada 2003., Schönheit i Becker (C-4/02 i C-5/02, EU:C:2003:583), i od 5. studenoga 2014., Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332).

36 Njemačka vlada je na raspravi navela da naknada za rad sa skraćenim radnim vremenom iznosi najmanje 60 % plaće radnika.

37 Vidjeti točke 34. i 35. ovog mišljenja.

65. Na taj zaključak ne utječe pitanje, koje se opširno razmatralo na raspravi, možebitne primjenjivosti načela *pro rata temporis* na ovaj predmet. Komisija je u svojim pisanim očitovanjima navela da je predmetni slučaj usporediv sa slučajem radnika na nepunom radnom vremenu. Posljedično, iako se načelo *pro rata temporis* ne bi trebalo primjenjivati na trajanje godišnjeg odmora (četiri tjedna je minimum u svim okolnostima), treba se primjenjivati na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora u predmetnom slučaju.

66. Komisija se u prilog svojoj tvrdnji pozvala na presudu Heimann [38]. Točno je da je Sud u toj presudi naveo da „radnike na skraćenom radnom vremenu treba smatrati ‚privremenim radnicima na nepunom radnom vremenu', zato što je njihova situacija *de facto* usporediva sa situacijom radnika na nepunom radnom vremenu" [neslužbeni prijevod] [39]. Sud je potom, u svrhu određivanja (trajanja) godišnjeg odmora, načelo *pro rata temporis* primijenio na jednu vrstu rada sa skraćenim radnim vremenom.

67. Međutim, činjenično stanje predmeta Heimann odnosilo se na potpunu suspenziju obveza i radnika i poslodavaca, potpuni „Kurzarbeit-Null" koji je bio na snazi godinu dana nakon raskida ugovora o radu A. Heimanna na temelju dogovorenog socijalnog plana. U tom je kontekstu *nacionalno pravo predviđalo* da se godišnji odmor u odnosu na takav „Kurzarbeit-Null" treba izračunati primjenom načela *pro rata temporis*. Sud koji je uputio zahtjev u tom je predmetu pitao jesu li se pravu Unije protivile nacionalne odredbe koje su u takvim situacijama primjenjivale načelo *pro rata temporis*, čega je posljedica bila ta da je broj dana na godišnji odmor iznosio nula za godinu u kojoj nije bilo stvarnog rada.

68. Sud je u takvom specifičnom kontekstu odgovorio, povukavši *de facto* usporedbu između radnika na skraćenom i radnika na nepunom radnom vremenu, da se pravu Unije *ne protive* tako strukturirane nacionalne odredbe.

69. Komisija u ovom predmetu zapravo traži trostruko proširenje primjene presude Heimann. Kao prvo, rad sa skraćenim radnim vremenom u inače kontinuiranom radnom odnosu praktički treba smatrati radom s nepunim radnim vremenom. Kao drugo, načelo *pro rata temporis* tada bi bilo primjenjivo ne samo na *trajanje* godišnjeg odmora, nego i na *naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora*. Kao treće, načelo *pro rata temporis* pretvorilo bi se iz fakultativnog sredstva za države članice koje se ne protivi pravu Unije, pod određenim uvjetima, u obvezu koju pravo Unije nameće državama članicama, prema kojoj bi države članice morale provjeriti zadovoljavaju li minimalne standarde prava Unije.

70. Osim toga, to trostruko proširenje primjene koje Komisija zagovara moglo bi dovesti, u kontekstu predmetnog slučaja, do prilično paradoksalnog rezultata: države članice izgubile bi marginu prosudbe koju im članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 daje u pogledu izračunavanja naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora kako bi *smanjile* zaštitu koju radnici već imaju u određenom sektoru.

71. Smatram da svi ti elementi samo naglašavaju potrebu za potvrdom izvornog zaključka u točkama 58. i 59. ovog mišljenja: pravo Unije u slučajevima poput predmetnog jednostavno ne predviđa precizna pravila za izračun naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora. Na državama članicama je da oblikuju ta pravila, pri čemu moraju poštovati bit prava na plaćeni godišnji odmor.

72. S obzirom na odgovor koji je predložen na prvo pitanje suda koji je uputio zahtjev, na drugo pitanje nije potrebno odgovoriti.

38 Presuda od 8. studenoga 2012., Heimann i Toltschin (C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693)

39 Presuda od 8. studenoga 2012., Heimann i Toltschin (C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, t. 32.)

## V. Zaključak

73. S obzirom na navedena razmatranja, predlažem da Sud na sljedeći način odgovori na prvo pitanje Arbeitsgerichta Verden (Radni sud u Verdenu, Njemačka):

– Članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena ne protivi se nacionalni propis, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, prema kojem smanjenja plaće koja nastupaju u obračunskom razdoblju zbog rada sa skraćenim radnim vremenom utječu na obračun plaćanja za vrijeme godišnjeg odmora, s posljedicom da radnik tijekom minimalnog godišnjeg odmora u trajanju od četiri tjedna prima nižu naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora – odnosno nakon prestanka radnog odnosa nižu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor – od one koju bi primio da se obračun naknade plaće za vrijeme godišnjeg odmora temeljio na prosječnoj plaći koju bi primio u obračunskom razdoblju bez takvih smanjenja plaće. Međutim, u konačnici je na sudu koji je uputio zahtjev da ocijeni, s obzirom na opću strukturu Saveznog kolektivnog ugovora za građevinski sektor, a osobito s obzirom na njegove uvjete u pogledu godišnjeg odmora, dovode li ta pravila u pitanje bit prava na plaćeni godišnji odmor.