Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (veliko vijeće)

4. lipnja 2020.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Organizacija radnog vremena – Direktiva 2003/88/EZ – Članci 5. i 7. – Tjedni odmor – Godišnji odmor – Posebni plaćeni dopusti koji omogućuju izostanak s posla radi zadovoljenja određenih potreba i ispunjenja određenih obveza”

U predmetu C-588/18,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputila Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud, Španjolska), odlukom od 3. rujna 2018., koju je Sud zaprimio 20. rujna 2018., u postupku

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,

SUD (veliko vijeće),

u sastavu: K. Lenaerts, predsjednik, R. Silva de Lapuerta, potpredsjednica, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan (izvjestitelj), M. Safjan, S. Rodin i I. Jarukaitis, predsjednici vijeća, C. Toader, D. Šváby, F. Biltgen, K. Jürimäe i C. Lycourgos, suci,

nezavisni odvjetnik: H. Saugmandsgaard Øe,

tajnik: M. Ferreira, glavna administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 24. rujna 2019.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), J. I. Quintana Horcajada i D. Cadierno Pájaro, *abogados*,

* Jezik postupka: španjolski

– za Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), B. García Rodríguez i J. F. Pinilla Porlan, *abogados*,

– za Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), P. Caballero Marcos, *abogada*,

– za Grupo de Empresas DIA SA i Twins Alimentación SA, A. I. Pérez Hernández, *abogada*,

– za španjolsku vladu, L. Aguilera Ruiz, u svojstvu agenta,

– za Europsku komisiju, N. Ruiz García i M. van Beek, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 12. prosinca 2019.,

donosi sljedeću

Presudu

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

2 Zahtjev je upućen u okviru postupaka koji se vode između radničkih sindikata – Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) i Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) – i grupe društava DIA SA i Twins Alimentación SA, u vezi s kolektivnim radnim sporovima o uvjetima primjene posebnih plaćenih dopusta iz članka 46. Convenio colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (Kolektivni ugovor grupe društava Dia SA i Twins Alimentación SA) od 13. srpnja 2016. (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor od 13. srpnja 2016.), registriranog i objavljenog u Resolución de la Dirección General de Empleo (odluka Glavne uprave za zapošljavanje) od 22. kolovoza 2016. (BOE br. 212 od 2. rujna 2016., str. 63357.).

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 2003/88

3 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 [Europske 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."

4 U skladu s člankom 1. stavcima 1. i 2. te direktive:

„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."

5 Članak 5. spomenute direktive, naslovljen „Tjedni odmor", propisuje:

„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."

6 Članak 7. Direktive 2003/88, naslovljen „Godišnji odmor", određuje:

„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."

7 Članak 15. te direktive, naslovljen „Povoljniji propisi", glasi kako slijedi:

„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."

Direktiva 2010/18

8 Revidirani Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu, sklopljen 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.; u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum), u klauzuli 1. stavku 1. propisuje:

„Ovim sporazumom propisuju se minimalni zahtjevi čija je svrha zaposlenim roditeljima olakšati usklađivanje roditeljskih i profesionalnih obaveza, uzimajući u obzir sve veću raznolikost obiteljskih struktura i istodobno poštujući nacionalno pravo, kolektivne ugovore i/ili praksu."

9 Klauzula 7. tog okvirnog sporazuma, naslovljena „Odsutnost [Izostanak] s posla zbog više sile", određuje:

„1. Države članice i/ili socijalni partneri poduzimaju mjere potrebne da se zaposlenim osobama dodijeli pravo na odsutnost [izostanak] s posla u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom, po osnovi više sile zbog hitnih obiteljskih razloga u slučaju bolesti ili nesreće zbog kojih je prijeko potrebna žurna nazočnost zaposlene osobe.

Države članice i/ili socijalni partneri mogu navesti uvjete za korištenje i detaljna pravila za primjenu klauzule 7. točke 1. i ograničiti to pravo na određenu godišnju količinu vremena i/ili po slučaju.”

10 Klauzula 8. stavak 1. navedenog okvirnog sporazuma propisuje:

„Države članice mogu primijeniti ili uvesti povoljnije odredbe od ovih utvrđenih u ovome sporazumu.”

Španjolsko pravo

Ustav

11 Člankom 40. stavkom 2. Ustava predviđa se:

„[T]ijela javne vlasti promiču politiku koja osigurava stručno osposobljavanje i prekvalifikaciju; brinu se za sigurnost i zdravlje na radu i jamče potreban odmor ograničavanjem radnog vremena, periodičnim plaćenim dopustima i promicanjem odgovarajućih centara.”

Zakon o radu

12 Članak 37. 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) od 23. listopada 2015. (BOE br. 255 od 24. listopada 2015., str. 100224.; u daljnjem tekstu: Zakon o radu), naslovljen „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 mlađih 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) Vrijeme potrebno za 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 pripreme za porođaj te pohađanje obveznih informativnih i pripremnih tečajeva kao i obveznog psihologijskog i socijalnog vještačenja u slučajevima posvojenja, skrbi ili udomljenja."

13 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 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 poslodavac i radnik, u skladu s onim što je predviđeno, ovisno o slučaju, u kolektivnim ugovorima o godišnjem planiranju godišnjih odmora.

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 poslodavac 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 poslodavčevu rasporedu godišnjih odmora navedenom u prethodnom podstavku 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."

Kolektivni ugovor od 13. srpnja 2016.

14 Članak 46. Kolektivnog ugovora od 13. srpnja 2016. 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 predočiti 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 predoči potvrdu kojom se to dokazuje, u skladu sa zahtjevima iz primjenjivih propisa autonomnih zajednica.

III. Radnik ili radnica mora što prije obavijestiti osobu koja joj 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.”

Građanski zakonik

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

Glavni postupci i prethodna pitanja

16 Glavni postupci odnose se na kolektivne radne sporove o uvjetima primjene posebnih plaćenih dopusta iz članka 46. Kolektivnog ugovora od 13. srpnja 2016., kojim se provode minimalni zahtjevi iz članka 37. stavka 3. Zakona o radu i utvrđuju prava koja nadilaze te zahtjeve. Navedeni postupci odnose se osobito na pitanje treba li te posebne plaćene dopuste računati od dana kada radnik u načelu mora raditi i treba li ih, uz iznimku dopusta za sklapanje braka, čije se trajanje izrijekom izražava u „kalendarskim danima”, radnik uzeti tijekom tih dana. Dani u koje radnik ne mora raditi za poslodavca uključuju, među ostalim, državne praznike i dane dopusta.

17 Članak 37. stavak 1. i članak 38. Zakona o radu predviđaju minimalna razdoblja odmora dulja od onih koja se zahtijevaju na temelju članaka 5. i 7. Direktive 2003/88. Osim toga, članak 37. stavak 3. tog zakona priznaje radnicima posebne plaćene dopuste koji im omogućavaju ispunjenje određenih obveza odnosno zadovoljenje određenih potreba poput – kao što to naglašava sud koji je uputio zahtjev – sklapanja braka, rođenja djeteta, hospitalizacije, operacije ili smrti bliskog srodnika kao i ispunjenja sindikalnih dužnosti. Člankom 46. Kolektivnog ugovora od 13. srpnja 2016. taj se članak 37. stavak 3. provodi pod još povoljnijim uvjetima jer se dodjeljuje pravo na dulje dopuste odnosno dopuste u okolnostima različitima od onih spomenutih u tom članku 37. stavku 3.

18 Sud koji je uputio zahtjev naglašava to da se na temelju članka 46. Kolektivnog ugovora od 13. srpnja 2016. trajanje dopusta za sklapanje braka izražava u „kalendarskim danima", a trajanje ostalih posebnih plaćenih dopusta u „danima", bez naznake je li riječ o kalendarskim ili radnim danima. Nadalje, u toj odredbi nije precizno određen početak dopusta. Sud koji je uputio zahtjev ističe, međutim, da u skladu s člankom 5. stavkom 2. Građanskog zakonika – koji se dodatno primjenjuje u područjima uređenima drugim zakonima – „[d]ržavni praznici nisu isključeni iz izračuna građanskopravnih rokova".

19 Prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, postavljeno pitanje povezano je s razdobljima tjednog odmora i plaćenog godišnjeg odmora koja su zajamčena pravom Unije. Naime, sindikalne organizacije radnika koje su stranke u glavnim postupcima zahtijevaju da se, ako neki od događaja predviđenih u članku 46. Kolektivnog ugovora od 13. srpnja 2016. nastupi u jednom od tih razdoblja, posebni plaćeni dopusti koji se koriste na temelju tog događaja mogu uzeti izvan spomenutih razdoblja.

20 Konkretno, da bi se donijela odluka u glavnim postupcima, odlučujuće je pitanje je li u skladu s člancima 5. i 7. Direktive 2003/88 to da se predvidi da potrebe i obveze koje nastaju zbog događaja iz članka 46. mogu opravdati korištenje posebnih dopusta propisanih tom odredbom samo izvan razdoblja tjednog odmora odnosno plaćenog godišnjeg odmora, čak i ako te potrebe i obveze upućuju na svrhe različite od onih kojima su namijenjena ta razdoblja.

21 U tom pogledu iz sudske prakse Suda proizlazi da okolnost da je radnik na bolovanju ne može utjecati na njegovo pravo da stvarno koristi plaćeni godišnji odmor, s obzirom na različite svrhe tih dviju vrsta izostanaka s posla.

22 U predmetnom slučaju, ako jedan od događaja navedenih u nacionalnom propisu nastupi u razdoblju tjednog odmora odnosno plaćenog godišnjeg odmora, dolazi do preklapanja različitih imperativa, to jest odmora koji bi se radniku osobito trebao zajamčiti tim razdobljima i potrebe odnosno obveze obuhvaćene jednim od posebnih plaćenih dopusta predviđenih u tom propisu. Ako u tom slučaju ne bi bilo moguće odgoditi korištenje posebnog plaćenog dopusta izvan spomenutih razdoblja, pogodnost koju pružaju ta razdoblja izgubila bi smisao jer bi ih radnici morali koristiti za zadovoljenje potreba odnosno ispunjenje obveza za koje su ti posebni plaćeni dopusti namijenjeni.

23 Posljedično, sud koji je uputio zahtjev dvoji o tome je li nepriznavanje prava iz članka 37. stavka 3. Zakona o radu i članka 46. Kolektivnog ugovora od 13. srpnja 2016., kada jedan od događaja koji se navode u tim odredbama nastupi u razdoblju tjednog odmora odnosno plaćenog godišnjeg odmora, u skladu s člancima 5. i 7. Direktive 2003/88.

24 U tim je okolnostima Audiencia Nacional (Visoki nacionalni sud, Španjolska) 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?”

O prethodnim pitanjima

25 Svojim pitanjima, koja valja razmotriti zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članke 5. i 7. Direktive 2003/88 tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis koji radnicima ne dopušta da zatraže korištenje njime predviđenih posebnih dopusta u dane kada oni moraju raditi ako se potrebe i obveze čijem zadovoljenju odnosno ispunjenju ti posebni dopusti služe pojave u razdobljima tjednog odmora ili plaćenog godišnjeg odmora iz tih članaka.

26 Valja podsjetiti na to da je cilj te direktive utvrditi minimalne uvjete za poboljšanje životnih i radnih uvjeta radnika usklađivanjem nacionalnih propisa, među ostalim, o trajanju radnog vremena (presuda od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 36. i navedena sudska praksa).

27 To usklađivanje na razini Unije u području organizacije radnog vremena ima za cilj zajamčiti bolju zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika, osiguravajući im, u skladu s uvodnom izjavom 5. navedene direktive, minimalna razdoblja odmora – osobito dnevnog i tjednog – kao i primjerena razdoblja pauza i predviđajući najdulje trajanje tjednog radnog vremena (vidjeti u tom smislu presudu od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 37. i navedenu sudsku praksu).

28 Konkretno, člancima 5. i 7. Direktive 2003/88 uređuju se pravo na tjedni odmor i pravo na plaćeni godišnji odmor.

29 Međutim, valja podsjetiti na to da iz članka 1. stavka 1., članka 5. stavka 2. točke (a), članka 7. stavka 1. kao i članka 15. te direktive izričito proizlazi da se njome samo postavljaju minimalni sigurnosni i zdravstveni uvjeti za organizaciju radnog vremena i da se ne dovodi u pitanje pravo država članica da primjenjuju nacionalne zakone i druge propise povoljnije za zaštitu radnika (vidjeti u tom smislu presudu od 19. studenoga 2019., TSN i AKT, C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, t. 34. i navedenu sudsku praksu).

30 Također valja upozoriti na to da, na temelju članka 4. stavka 2. točke (b) UFEU-a, u socijalnoj politici za aspekte utvrđene u UFEU-u Unija i države članice imaju podijeljenu nadležnost, u smislu članka 2. stavka 2. UFEU-a.

31 Dani posebnog dopusta koji se priznaju na temelju članka 46. Kolektivnog ugovora od 13. srpnja 2016., kako bi se radnicima omogućilo zadovoljenje određenih potreba odnosno ispunjenje određenih obveza, nisu obuhvaćeni područjem primjene Direktive 2003/88, nego izvršavanjem vlastitih nadležnosti države članice (vidjeti po analogiji presudu od 19. studenoga 2019., TSN i AKT, C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, t. 35. i navedenu sudsku praksu).

32 Međutim, valja pojasniti da izvršavanje navedenih vlastitih nadležnosti ne smije dovesti do ugrožavanja minimalne zaštite koja se radnicima jamči tom direktivom i osobito stvarnog korištenja minimalnim razdobljima tjednog odmora i plaćenog godišnjeg odmora, predviđenima u njezinim člancima 5. i 7. (vidjeti po analogiji presudu od 19. studenoga 2019., TSN i AKT, C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, t. 35. i navedenu sudsku praksu).

33 S tim u vezi, Sud je, među ostalim, ocijenio 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 (vidjeti u tom smislu

presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr., C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 25.; od 21. lipnja 2012., ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, t. 19. i od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, t. 25.).

34 S obzirom na različite svrhe tih dviju vrsta odmora, Sud je zaključio da 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 razdoblju koje se razlikuje od onoga koje se preklapa s razdobljem bolovanja (vidjeti u tom smislu presude od 10. rujna 2009., Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, t. 22.; od 21. lipnja 2012., ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, t. 20. i od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, t. 26.).

35 Kada je, međutim, riječ o posebnim dopustima iz glavnih postupaka, kao prvo, treba istaknuti da iz informacija koje je pružio sud koji je uputio zahtjev proizlazi da propis kojim se ti dopusti uvode priznaje radnicima, kada nastupe u njemu navedeni događaji, pravo na izostanak s posla, uz zadržavanje primitka od rada. Prema tome, korištenje tih posebnih plaćenih dopusta ovisi o dvama kumulativnim uvjetima, to jest, s jedne strane, o nastupu jednog od događaja navedenih u tom propisu i, s druge strane, o činjenici da su se potrebe odnosno obveze koje opravdavaju priznavanje posebnog dopusta pojavile u razdoblju rada.

36 Budući da im je jedina svrha radnicima omogućiti izostanak s posla zbog zadovoljenja određenih potreba odnosno ispunjenja određenih obveza koje zahtijevaju njihovu osobnu nazočnost, posebni plaćeni dopusti predviđeni u odredbama o kojima je riječ u glavnim postupcima neodvojivo su povezani s radnim vremenom kao takvim, tako da ih radnici ne mogu koristiti u razdobljima tjednog odmora odnosno plaćenog godišnjeg odmora. Prema tome, ti posebni dopusti ne mogu se izjednačiti s bolovanjem.

37 Kao drugo, tužitelji u glavnom postupku ističu da, kada događaji koji opravdavaju priznavanje jednog od posebnih plaćenih dopusta nastupe u razdoblju tjednog odmora odnosno plaćenog godišnjeg odmora, na koje radnici imaju pravo na temelju članaka 5. i 7. Direktive 2003/88, oni bi morali moći koristiti te dopuste u sljedećem razdoblju rada.

38 U tom pogledu, međutim, neprihvatljiva je tvrdnja da – zbog činjenice da su razdoblja tjednog odmora i plaćenog godišnjeg odmora obuhvaćena člancima 5. i 7. te direktive – te odredbe nalažu državi članici čiji nacionalni propis predviđa korištenje posebnih plaćenih dopusta priznavanje tih dopusta samo zato što je jedan od događaja navedenih u tom propisu nastupio u nekom od tih razdoblja, zanemarujući pritom ostale uvjete za stjecanje prava na te dopuste i za njihovo priznavanje, predviđene spomenutim propisom. Naime, utvrđivanje takve obveze bilo bi jednako zanemarivanju činjenice, navedene u točki 31. ove presude, da se ti posebni dopusti, kao i sustav koji se na njih primjenjuje, nalaze izvan sustava utvrđenog navedenom direktivom.

39 Nadalje, iako to ne proizlazi ni iz navoda suda koji je uputio zahtjev ni iz očitovanja zainteresiranih stranaka, čini se, što je na tom sudu da provjeri, da posebni dopusti iz članka 46. stavka I. točaka B) i C) Kolektivnog ugovora od 13. srpnja 2016. djelomično ulaze u područje primjene Okvirnog sporazuma i, prema tome, Direktive 2010/18 jer neki od tih dopusta mogu odgovarati onima koje države članice moraju predvidjeti u korist radnika u skladu s klauzulom 7. stavkom 1. tog okvirnog sporazuma.

40 U tom je pogledu točno da iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi to da određena vrsta odmora zajamčena pravom Unije ne može utjecati na pravo korištenja druge vrste odmora zajamčene tim pravom, čija je svrha različita od prve vrste (presuda od 4. listopada 2018., Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, t. 37. i navedena sudska praksa).

41 Međutim, klauzula 7. stavak 1. Okvirnog sporazuma, protumačena u vezi s njegovom klauzulom 1. stavkom 1. i klauzulom 8. stavkom 1., propisuje samo to da radnici mogu izostati s posla po osnovi više sile zbog obiteljskih razloga u slučaju bolesti ili nesreće zbog kojih je prijeko potrebna radnikova žurna nazočnost. Iz toga slijedi da se minimalna prava predviđena u toj klauzuli 7. ne mogu izjednačiti s dopustom u smislu sudske prakse navedene u točki 40. ove presude.

42 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na upućena pitanja valja odgovoriti tako da članke 5. i 7. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da se ne primjenjuju na nacionalni propis koji radnicima ne dopušta da zatraže korištenje njime predviđenih posebnih dopusta u dane kada oni moraju raditi ako se potrebe i obveze čijem zadovoljenju odnosno ispunjenju ti posebni dopusti služe pojave u razdobljima tjednog odmora ili plaćenog godišnjeg odmora iz tih članaka.

Troškovi

43 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (veliko vijeće) odlučuje:

Članke 5. i 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena treba tumačiti na način da se ne primjenjuju na nacionalni propis koji radnicima ne dopušta da zatraže korištenje njime predviđenih posebnih dopusta u dane kada oni moraju raditi ako se potrebe i obveze čijem zadovoljenju odnosno ispunjenju ti posebni dopusti služe pojave u razdobljima tjednog odmora ili plaćenog godišnjeg odmora iz tih članaka.

Potpisi