Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
GERARDA HOGANA
od 8. srpnja 2021. [1]

Predmet C-217/20

XXXX
protiv
Staatssecretaris van Financiën

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Rechtbank Overijssel zittingsplaats Zwolle (Sud u Overijsselu, stalna služba u Zwolleu, Nizozemska))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Zaštita zdravlja i sigurnosti radnika – Direktiva 2003/88/EZ – Članak 7. stavak 1. – Pravo na godišnji odmor – Visina plaće – Smanjenje plaće zbog nesposobnosti za rad”

I. Uvod

1. Sud je kroz godine često bio pozvan tumačiti članak 7. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena [2]. Međutim, jedna od značajki članka 7. te direktive koju Sud do danas nije razmotrio jest iznos plaće koja se radniku isplaćuje kada taj radnik odluči iskoristiti godišnji odmor dok se nalazi na (dugotrajnom) bolovanju. Posljedice takve presude mogle bi se znatno razlikovati u različitim državama članicama. Naime, kao što je to Komisija istaknula u svojim pisanim očitovanjima, ako postoji prisilna nacionalna odredba o naknadi plaće za vrijeme bolovanja, postotak bruto mjesečne plaće isplaćene na ime naknade plaće za vrijeme bolovanja varira između 25 % i 100 % u različitim državama članicama i uvelike ovisi o različitim čimbenicima poput trajanja ugovora o radu, statusa radnika, postojanja kolektivnih ugovora i vrste ozljede/bolesti. [3]

2. Na to se u biti odnose pitanja koja je Sudu uputio Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (Sud u Overijsselu, stalna služba u Zwolleu, Nizozemska).

[1] Izvorni jezik: engleski

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

[3] Komisija se oslanja na podatke sadržane u Spasova, S., Bouget, D., Belletti C., Vanhercke, B., „Sickness benefits in the EU: making sense of diversity”, ETUI Policy Brief br. 4/2020 Europskog sindikalnog instituta. U državama u kojima ne postoje prisilne nacionalne odredbe naknada plaće za vrijeme bolovanja u poslodavčevoj je diskreciji ili proizlazi iz kolektivnih ugovora. Kao što to također nadalje ističe Komisija, takve naknade u određenim državama članicama ne isplaćuje (ili nakon određenog razdoblja više ne isplaćuje) sam poslodavac, nego se isplaćuju iz sustava socijalne sigurnosti o kojem je riječ (to su tzv. „naknade za bolovanje”). Budući da je ovdje riječ o iznosu plaće na koji radni ima pravo tijekom plaćenog godišnjeg odmora, a ne tijekom bolovanja, ovdje neću ulaziti u pojedinosti. Ako zaključimo da članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 dopušta smanjenje plaće tijekom plaćenog godišnjeg odmora, mogla bi se pojaviti druga pitanja o tome što je moguća osnova za takvo smanjenje plaće u slučajevima u kojima radnik ima pravo na naknadu za bolovanje u vrijeme kada koristi svoj godišnji odmor.

II. Pravni okvir

A. Pravo Unije

3. Člankom 7. Direktive 2003/88, naslovljenim „Godišnji odmor”, propisuje se:

„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.”

B. Nizozemsko pravo

4. Člankom 22. stavkom 1. Algemeen Rijksambtenarenreglementa (Opća uredba za državne službenike, u daljnjem tekstu: ARAR) određuje se da državni službenici godišnje imaju pravo na godišnji odmor uz zadržavanje svoje pune plaće.

5. Članak 37. ARAR-a u prvom i petom stavku određuje:

„1. U slučaju privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti državni službenik ima pravo na redovitu isplatu plaće u razdoblju od 52 tjedna. U slučaju trajne nesposobnosti za rad ima pravo na isplatu naknade u iznosu od 70 % svojih plaća.

[…]

5. Odstupajući od prvog stavka, državni službenik ima pravo, čak i nakon završetka razdoblja od 52 tjedna iz prvog stavka, na redovitu isplatu svojih plaća za broj radnih sati koje je radio ili bi bio radio da mu je taj rad bio ponuđen.”

III. Činjenice iz glavnog postupka

6. Tužitelj je državni službenik koji je od 1. ožujka 2002. zaposlen je u Belastingdienstu (nizozemska Porezna uprava). Od 1. studenoga 2014. radio je kao suradnik za istrage. Međutim, 24. studenoga 2015. tužitelju je utvrđena dugoročna djelomična nesposobnost za rad zbog bolesti. U srpnju i kolovozu 2017., što je relevantno razdoblje u ovom slučaju, tužitelj je sudjelovao u programu za ponovno uključivanje u radni proces.

7. Na temelju članka 37. stavka 1. ARAR-a, tužitelj je primao 100 % svoje uobičajene plaće za prvu godinu svoje bolesti. Od 24. studenoga 2016. redovito mu se isplaćivalo 70 % tog iznosa. Za sate u kojima se tužitelja smatralo sposobnim za rad i u kojima je radio, u skladu s člankom 37. stavkom 5. ARAR-a, plaća mu se isplaćivala u iznosu od 100 %[4].

[4] Kao što je to nizozemska vlada pojasnila u svojim očitovanjima, ovlašteni liječnik medicine rada provodi pojedinačnu ocjenu zdravstvenog stanja državnog službenika o kojem je riječ i zatim preporučuje broj tjednih sati tijekom kojih je sposoban za rad.

8. Od 25. srpnja 2017. do 17. kolovoza 2017. tužitelj je bio na godišnjem odmoru. Prema obračunima plaća za srpanj i kolovoz 2017. tužitelj je, kao i kada nije bio na godišnjem odmoru, primao plaću u iznosu od 70 % za sate kada je bio nesposoban za rad tijekom godišnjeg odmora, a u iznosu od 100 % za sate u kojima se smatrao sposobnim za rad (odnosno kada je mogao obavljati svoj posao u okviru mjere ponovnog uključivanja u radni proces).

9. Tužitelj je podnio prigovor na iznos svoje plaće tijekom tog godišnjeg odmora. Smatra da tijekom godišnjeg odmora ima pravo na punu plaću, odnosno i za sate u kojima je nesposoban za rad. Odlukom Belastingdiensta (nizozemska Porezna uprava) od 13. listopada 2017. taj prigovor proglašen je neosnovanim. Tužitelj je protiv te odluke podnio žalbu sudu koji je uputio zahtjev.

10. Tužitelj se u tom pogledu poziva na odredbe članka 22. ARAR-a, Direktive 2003/88 i sudsku praksu Suda, konkretno utvrđenja Suda u predmetu Schultz-Hoff i dr.[5]. Tužitelj također upućuje i na članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).

IV. Prethodna pitanja i postupak pred Sudom

11. U tim je činjeničnim i pravnim okolnostima sud koji je uputio zahtjev odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„(1) Treba li članak 7. stavak 1. [Direktive 2003/88] tumačiti na način da radnik ne gubi svoju plaću ili njezin dio zbog korištenja svojeg prava na godišnji odmor? Ili tu odredbu treba tumačiti na način da radnik zadržava svoju plaću tijekom korištenja svojeg prava na godišnji odmor neovisno o razlogu zbog kojeg ne radi tijekom godišnjeg odmora?

(2) Treba li članak 7. stavak 1. [Direktive 2003/88] tumačiti na način da mu se protive nacionalne odredbe i praksa prema kojima radnik koji je nesposoban za rad zbog bolesti u trenutku početka svojeg godišnjeg odmora zadržava svoju plaću do iznosa plaće koju je primao neposredno prije početka svojeg godišnjeg odmora i ako je ta plaća zbog njegove dugotrajne radne nesposobnosti niža od plaće u slučaju potpune radne sposobnosti?

(3) Treba li pravo svakog radnika na plaćeni godišnji odmor na temelju članka 7. [Direktive 2003/88] i ustaljene sudske prakse Suda EU-a tumačiti na način da mu se protivi smanjenje plaće tijekom godišnjeg odmora u slučaju radne nesposobnosti?”

12. Pisana očitovanja podnijele su nizozemska vlada i Europska komisija.

V. Analiza

13. Svim trima svojim pitanjima sud koji je uputio zahtjev želi znati treba li članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis kojim se predviđa da se radniku koji je potpuno ili djelomično nesposoban za rad i koji koristi godišnji odmor isplaćuje

[5] Presuda od 20. siječnja 2009. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18)

smanjena plaća – po istoj stopi kao i ona koja se isplaćuje tijekom dugotrajnog bolovanja – tijekom tog razdoblja njegova godišnjeg odmora [6]. Sva tri pitanja mogu se stoga razmotriti istodobno.

14. Tekst članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 ne pridonosi odgovoru na to pitanje. On samo navodi da „svaki radnik imao pravo na *plaćeni* godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna" [7]. Međutim, postoji vrlo dobro obrazložena sudska praksa Suda o članku 7. Direktive 2003/88 koja opisuje općenito djelovanje te odredbe.

15. Kao prvo, Sud je utvrdio da članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88, odredba od koje ta direktiva ne dopušta odstupanja [8], propisuje da svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna i da to pravo na plaćeni godišnji odmor treba smatrati načelom socijalnog prava Unije od posebne važnosti [9]. Ne samo da kao načelo socijalnog prava Unije 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 [10].

16. Kao drugo, prema sudskoj praksi Suda, Direktiva 2003/88 odnosi se prema pravu na godišnji odmor i pravu na naknadu na to ime kao prema dvama dijelovima jednog prava. Cilj plaćanja tog odmora jest staviti radnika tijekom navedenog odmora u položaj koji je s obzirom na plaću usporediv s razdobljima rada [11].

17. Sudska praksa Suda sastoji se stoga od dva dijela, od kojih se jedan odnosi na pravo na godišnji odmor, osobito na njegovo *trajanje*, a drugi na pitanje *plaće*. Iako se zahtjev za prethodnu odluku odnosi samo na pitanje plaće, predlažem da se ukratko razmotri dio u pogledu trajanja kako bi se usporedila načela primijenjena na oba ta dijela.

18. U pogledu prvog dijela, odnosno trajanja odobrenog godišnjeg odmora u skladu s člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88, Sud je utvrdio da se pravo na plaćeni godišnji odmor u načelu treba izračunati ovisno o razdobljima stvarnog rada obavljenog na temelju ugovora o radu [12]. To je zato što je svrha prava na plaćeni godišnji odmor, koje se svakom radniku dodjeljuje člankom 7. Direktive 2003/88, da se radniku omogući odmor od rada koji ima obvezu izvršavati u skladu s ugovorom o radu i da koristi razdoblje opuštanja i razonode [13]. Stoga, Sud je utvrdio da, ako

6 U zahtjevu za prethodnu odluku nije precizirano da li se iskorišteno razdoblje godišnjeg odmora odnosi na minimalno razdoblje zajamčenim člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88. Iako države članice nacionalnim zakonodavstvom mogu odobriti dulja razdoblja godišnjeg odmora, članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 ne uređuje takva dodatna razdoblja i moje razmatranje je stoga ograničeno na godišnji odmor koji je iskorišten tijekom tog minimalnog razdoblja („plaćeni godišnji odmor").

7 Moje isticanje. Također valja istaknuti da se Direktiva 2003/88 primjenjuje i na državne službenike jer se, u skladu s njezinim člankom 1. stavkom 3., „primjenjuje na sve sektore djelatnosti, kako javne tako i privatne […]". Svako upućivanje na „radnike" u ovom mišljenju stoga jednako vrijedi i za državne službenike.

8 Vidjeti članak 17. Direktive 2003/88 koji dopušta odstupanja. Međutim, ta odredba ne dopušta odstupanja u pogledu članka 7. te direktive, kako je Sud to već utvrdio u svojim presudama od 26. lipnja 2001., BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, t. 41.) i od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, t. 35.).

9 Vidjeti, među ostalim, presude od 11. studenoga 2015., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, t. 26.), od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, t. 19.) i od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 53.).

10 Presude od 11. studenoga 2015., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, t. 27.), od 30. lipnja 2016., Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, t. 20.), od 13. prosinca 2018., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 23.); od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 54.). Neću razmatrati članak 31. stavak 2. Povelje. Kao što je to nezavisni odvjetnik M. Bobek već istaknuo u svojem mišljenju u predmetu Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, t. 57.): „Ta odredba samo predviđa, načelno i apstraktno, da svaki radnik ima pravo […] 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."

11 Presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 60. i navedena sudska praksa) i od 29. studenoga 2017., King (C-214/16, EU:C:2017:914, t. 35.).

12 Presuda od 13. prosinca 2018., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 27.).

13 Vidjeti, među ostalim, presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 25.) i od 13. prosinca 2018., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 26.).

radnik radi u nepunom radnom vremenu, svako smanjenje trajanja godišnjeg odmora koje se određuje u usporedbi s onim određenim za razdoblje rada u punom radnom vremenu u skladu s načelom *pro rata temporis*, u biti je barem objektivno opravdano [14].

19. Međutim, ta razmatranja nisu primjenjiva u slučaju bolovanja. Iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi da on smatra da Direktiva 2003/88 ne razlikuje radnike koji su odsutni s posla zbog bolovanja – kratkotrajnog ili dugotrajnog – tijekom referentnog razdoblja i onih koji su stvarno radili tijekom tog razdoblja. Iz toga slijedi da kad je riječ o radnicima kojima je propisno određeno bolovanje, pravo na plaćeni godišnji odmor koje sama Direktiva 2003/88 daje svim radnicima država članica ne može se uvjetovati obvezom da se tijekom referentnog razdoblja koje je navedena država odredila stvarno radilo. Tako u odnosu na pravo na plaćeni godišnji odmor radnici koji u referentnom razdoblju ne dolaze na posao zbog bolovanja, u pogledu prava na plaćeni godišnji odmor, izjednačeni su s onima koji su u tom razdoblju stvarno radili. [15]

20. Osim činjenice da Direktiva 2003/88 ne pravi nikakvu takvu razliku, razlozi za to su dvostruki. Kao prvo, svrha prava na godišnji odmor i prava na bolovanje je različita. Naime, dok je cilj godišnjeg odmora radniku omogućiti odmor od radnih zadataka i vrijeme opuštanja i razonode, radniku se odobrava bolovanje kako bi se mogao oporaviti od bolesti zbog koje je nesposoban za rad [16]. Kao drugo, nesposobnost za rad zbog bolesti nije predvidljiva i izvan je radnikove kontrole. To aspekt uključen je i u članak 5. stavak 4. revidirane Konvencije br. 132 Međunarodne organizacije rada od 24. lipnja 1970. o plaćenom godišnjem odmoru, u kojem se odsutnost zbog bolesti ubraja u odsutnost s posla „zbog razloga neovisnih o volji zainteresiranog radnika”, koja se mora „uračunati u razdoblje rada” [17]. U skladu s uvodnom izjavom 6. Direktive 2003/88, načela iz te konvencije moraju se uzeti u obzir.

21. To znači da iako pravo na plaćeni godišnji odmor, u skladu s člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88, u pravilu treba izračunati s obzirom na razdoblja stvarnog rada obavljenog u okviru ugovora o radu, to nije slučaj kada je osoba na bolovanju.

22. Sada ću razmotriti drugi dio sudske prakse, odnosno pitanje plaće. Kao što je to već istaknuo nezavisni odvjetnik M. Bobek u svojem mišljenju u predmetu Hein, načelo *pro rata temporis* i dodajem, svako *pro rata* načelo, koje se koristi za izračun *trajanja* godišnjeg odmora, osim ako je osoba na bolovanju, Sud nikada nije primijenio na pravo na *plaću* za vrijeme godišnjeg odmora [18]. To stajalište nepromijenjeno je od presude Suda u predmetu Hein [19].

[14] Vidjeti u tom smislu presudu od 22. travnja 2010., Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, t. 33.), na temelju članka 4. stavka 2. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, sklopljenog 6. lipnja 1997., koji se nalazi u prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL 1998., L 14, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 131.), kako je izmijenjena Direktivom Vijeća 98/23/EZ od 7. travnja 1998. (SL 1998., L 131, str. 10.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 137.). Isto obrazloženje primijenjeno je na slučajeve u kojima su se radno vrijeme i radni dani mijenjali svaki tjedan (presuda od 11. studenoga 2015., Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745, t. 29.) kao i u slučajevima „skraćenog radnog vremena” („Kurzarbeit”) (vidjeti presudu od 13. prosinca 2018., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 27. do 29.), pa čak i u slučaju nepostojanja prava na godišnji odmor primjenom „skraćenog radnog vremena od nula sati” („Kurzarbeit Null”) u slučaju u kojem je radnikova obveza rada u potpunosti suspendirana (vidjeti presudu od 8. studenoga 2012., Heimann i Toltschin (C-229/11 i C-230/11, EU:C:2012:693, t. 36.). U potonjoj presudi Sud je u točki 32. radnike koji su radili u skraćenom radnom vremenu kvalificirao kao „privremene radnike na nepunom radnom vremenu”.

[15] Vidjeti, među ostalim, presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 39. do 41.), od 24. siječnja 2012., Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, t. 20. i 30.) i od 4. listopada 2018., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, t. 29.).

[16] Presuda od 21. lipnja 2012., ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, t. 19. i navedena sudska praksa).

[17] Presuda od 4. listopada 2018., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, t. 32. i navedena sudska praksa).

[18] (C-385/17, EU:C:2018:666, t. 47.).

[19] Presuda od 13. prosinca 2018. (C-385/17, EU:C:2018:1018).

23. Prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda, izraz „plaćeni godišnji odmor” iz članka 7. stavka 1. Direktive 2003/88 znači da za vrijeme godišnjeg odmora, u smislu te direktive, radnik mora nastaviti dobivati plaću. To podrazumijeva da radnici moraju primati svoju uobičajenu plaću za to razdoblje odmora [20].

24. Nizozemska vlada tvrdi da Direktiva 2003/88 ne predviđa nikakve zahtjeve u pogledu strukture plaće. Stoga su države članice slobodne utvrditi takvu strukturu. Prema mišljenju te vlade, članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 znači samo da plaća radnika (kakva je bila prije njegova godišnjeg odmora prema nacionalnim pravilima) mora ostati ista [21]. Budući da ne postoji odvojeni način izračuna naknade plaće tijekom bolovanja u skladu s nizozemskim pravom i praksom, državni službenik u ovom slučaju zadržava iznos plaće koji je on ili ona primao prije korištenja svojeg godišnjeg odmora. Prema mišljenju te vlade, nastaviti primati „uobičajenu plaću” znači da ne smije postojati uzročna veza između korištenja godišnjeg odmora i smanjenja plaće te da radnik mora prije, tijekom i nakon svojeg godišnjeg odmora primati plaću koju bi primao da nije koristio godišnji odmor.

25. Prema mojem mišljenju, ti argumenti ne uzimaju dovoljno u obzir sudsku praksu Suda. Sud je u predmetu Hein utvrdio da „[i]ako struktura redovite plaće radnika kao takva podliježe odredbama i praksi uređenima pravom država članica, […] ona ne smije utjecati na pravo radnika da tijekom razdoblja odmora i opuštanja uživa gospodarske uvjete usporedive s onima koji se *odnose na obavljanje njegova rada*” [22]. Cilj plaćanja odmora jest staviti radnika tijekom navedenog odmora u položaj koji je s obzirom na plaću *usporediv s razdobljima rada* [23]. Taj drugi dio sudske prakse Suda nastoji radnicima osigurati položaj u kojem oni mogu iskoristiti godišnji odmor bez straha od financijskih gubitaka [24]. Razmatranja koja se odnose na trajanje plaćenog godišnjeg odmora, odnosno da se radnik treba odmoriti od obavljenog rada, ovdje se ne uzimaju u obzir.

26. Kako bi se radniku zajamčilo primanje plaće koja je usporediva s plaćom u razdobljima rada, referentna točka za procjenu plaće je vrijeme u kojem je radnik stvarno radio. Činjenica da korištenje plaćenog godišnjeg odmora nije razlog smanjenja njegove plaće ne može opravdati nižu plaću od one koju prima kada obavlja posao. Suprotno onomu što tvrdi nizozemska vlada, njezino mišljenje prema kojem članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88 obvezuje države članice samo na to da spriječe smanjenje plaće zbog korištenja godišnjeg odmora nije u skladu sa sudskom praksom Suda.

27. To je u skladu sa svrhom članka 7. Direktive 2003/88. Prema ustaljenoj sudskoj praksi, kako bi se osiguralo poštovanje radnikova temeljnog prava na plaćeni godišnji odmor zajamčenog pravom Unije, članak 7. Direktive 2003/88 ne može se restriktivno tumačiti na štetu prava koja radnik ima na temelju te odredbe [25]. Sud je istaknuo da se člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88 nastoji

[20] Presuda od 13. prosinca 2018., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 32. i navedena sudska praksa).

[21] Iako se čini da je nizozemski tekst Direktive 2003/88 više usredotočen na „nastavak dobivanja” plaće („jaarlijkse vakantie met behoud van loon”), to u pravilu nije slučaj s drugim jezičnim verzijama. Francuska („congé annuel payé”), njemačka („bezahlten Mindestjahresurlaub”), španjolska („vacaciones anuales retribuidas”), talijanska („ferie annuali retribuite”), portugalska („férias anuais remuneradas”) i švedska verzija („årlig betald semester”) u tom pogledu nisu konkretnije od engleske verzije koja navodi „plaćeni godišnji odmor”. Posljedice te razlike ograničene su s obzirom na to da je Sud utvrdio da „plaćeni godišnji odmor” znači da radnik mora „nastaviti primati plaću”. Usto je pojasnio da to znači da „radnici moraju primati svoju uobičajenu plaću za to razdoblje odmora”. Vidjeti točku 23. ovog mišljenja.

[22] Presuda od 13. prosinca 2018. (C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 34. i navedena sudska praksa). Moje isticanje

[23] *Ibidem*, t. 33.

[24] Za izračun vidjeti presudu od 15. rujna 2011., Williams i dr. (C-155/10, EU:C:2011:588, t. 24., 25. i 28.) s obzirom na elemente koje treba uzeti u obzir za izračun ako se plaća sastoji od nekoliko sastavnih elemenata.

[25] Presude od 12. lipnja 2014., Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, t. 22.) i od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, t. 31.).

omogućiti radniku da stvarno iskoristi godišnji odmor na koji ima pravo [26]. Stoga novčana naknada čiji je iznos samo dovoljan kako bi se osiguralo nepostojanje ozbiljne opasnosti da radnik ne iskoristi svoj odmor neće ispunjavati zahtjeve prava Unije [27].

28. Kao prvo, moglo bi se tvrditi da činjenica da je plaća jednaka naknadi za bolovanje neće odvratiti tog radnika od korištenja svojeg godišnjeg odmora jer taj radnik ne bi primao višu plaću da u tom trenutku nije koristio godišnji odmor. Naime, da je radnik želio izbjeći takvo smanjenje plaće, on bi samo trebao čekati i iskoristiti godišnji odmor tek nakon što je ponovno u potpunosti sposoban obavljati zahtijevani rad. Radnik ne gubi pravo na plaćeni godišnji odmor ako odgodi svoj godišnji odmor s obzirom na to da se sudskom praksom Suda štiti pravo radnika na plaćeni godišnji odmor, odnosno to da godišnji odmor ne prestaje po isteku referentnog razdoblja i/ili razdoblja prijenosa određenog nacionalnim pravom [28].

29. U tom pogledu, iako je točno da zakon ne smije odvratiti radnika od korištenja godišnjeg odmora, ipak se može tvrditi da nema nikakvog razloga ni za propisivanje poticanja korištenja tog odmora tijekom razdoblja potpune ili djelomične nesposobnosti za rad. To se može tvrditi u ovom slučaju jer bi radnik mogao primati višu plaću od naknade za bolovanje koju bi primao da u tom trenutku nije koristio godišnji odmor.

30. Međutim, uz dužno poštovanje, ne mogu se složiti s tim argumentom. Sud je presudio da se članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88 u načelu ne protive nacionalne odredbe ili prakse prema kojima radnik koji je na bolovanju nema pravo koristiti plaćeni godišnji odmor tijekom trajanja bolovanja, pod uvjetom da radnik o kojem je riječ ima mogućnost ostvariti pravo dodijeljeno tom direktivom tijekom drugog razdoblja [29]. Nizozemsko pravo i praksa očito ne predviđaju takvo pravilo, barem ne za državnog službenika poput onog o kojem je riječ u ovom slučaju [30]. Međutim, u slučajevima u kojima nacionalno pravo dopušta da se godišnji odmor iskoristi tijekom razdoblja bolovanja, nema opravdanja za izmjenu plaće tijekom takvog odsustva.

31. Iako je na državama članicama da u svojem nacionalnom zakonodavstvu odrede uvjete za ostvarivanje i provedbu prava na plaćeni godišnji odmor propisivanjem konkretnih okolnosti u kojima radnici mogu ostvariti to pravo, one ne mogu uvjetovati samo postojanje tog prava prethodnim uvjetima. Međutim, to bi bio slučaj kada bi se pojam „plaćeni" u „plaćeni godišnji odmor" tumačio na način kojim bi se omogućilo isplaćivanje niže plaće ovisno o tome ostvaruje li radnik to pravo kada je (djelomično ili potpuno) nesposoban za rad ili u nekom drugom trenutku. Drugim riječima, „vrijednost" prava na plaćeni godišnji odmor ne može ovisiti o tome kada se on koristi.

32. Naime, Sud je u presudi Hein razmotrio situaciju u kojoj radnik nije primao plaću koja je odgovarala uobičajenoj plaći koju je primao tijekom razdoblja stvarnog rada. Budući da se to dogodilo u okviru kolektivnog ugovora, moglo bi se tvrditi da je niža plaća tijekom godišnjeg odmora bila nadoknađena drugim pogodnostima koje su proizlazile iz kolektivnog ugovora [31]. Sud

[26] Presuda od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, t. 31.).

[27] Presuda od 15. rujna 2011., Williams i dr. (C-155/10, EU:C:2011:588, t. 21.), koja upućuje na mišljenje nezavisne odvjetnice V. Trstenjak u tom istom predmetu (EU:C:2011:403, t. 90.).

[28] Vidjeti, među ostalim, presude od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 49.) i od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 63.). Kad je riječ o mogućnosti ograničenja tog razdoblja prijenosa, vidjeti presudu od 22. studenoga 2011., KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, t. 34., 38. i 39.).

[29] Presuda od 20. siječnja 2009., Schultz-Hoff i dr. (C-350/06 i C-520/06, EU:C:2009:18, t. 28. i 29.).

[30] Direktiva 2003/88 tomu se također ne protivi. Vidjeti *ibidem* točku 31.

[31] Njemačka vlada i tuženik to su opširno argumentirali, vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika M. Bobeka u predmetu Hein (C-385/17, EU:C:2018:666, t. 55.) i presudu od 13. prosinca 2018., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 38. do 40.).

je odbio taj argument. Smatrao je da bi to negativno utjecalo na pravo na plaćeni godišnji odmor „čiji je sastavni dio pravo radnika da tijekom razdoblja odmora i opuštanja uživa gospodarske uvjete usporedive s onima koji se odnose na obavljanje njegova rada” [32].

33. Naime, ne postoji nijedan valjan razlog zbog kojeg bi ocjena trebala biti drukčija u slučaju bolovanja ako nema čimbenika koji bi mogli kompenzirati negativne učinke smanjenja plaće tijekom minimalnog plaćenog godišnjeg odmora zajamčenog člankom 7. stavkom 1. Direktive 2003/88.

34. U predmetima koji se odnose na prvi dio prethodno navedene sudske prakse Suda, u odnosu na plaćeni godišnji odmor, Sud je utvrdio da su „radnici koji u predmetnom razdoblju ne dolaze na posao zbog bolovanja u pogledu prava na plaćeni godišnji odmor izjednačeni s onima koji su u tom razdoblju stvarno radili” [33]. Budući da Direktiva 2003/88 postupa prema pravu na godišnji odmor i plaći na tom temelju kao prema dvama dijelovima jedinstvenog prava, nema temelja za razlikovanje prava i naknade kada se radi o postupanju s radnicima koji su odsutni s posla zbog bolovanja i onima koji su stvarno radili tijekom tog razdoblja. Stoga, radnikova potpuna ili djelomična nesposobnost za rad u trenutku kada koristi svoj plaćeni godišnji odmor ne može imati nikakav utjecaj kao ni to može li se primijeniti pristup *pro rata* na plaću koju treba isplatiti tijekom razdoblja plaćenog godišnjeg odmora ovisno o tome je li radnik u potpunosti ili djelomično nesposoban za rad.

VI. Zaključak

35. U skladu s navedenim, uzimajući u obzir sva prethodna razmatranja, predlažem Sudu da na prvo pitanje koje je uputio Rechtbank Overijssel, zittingsplaats Zwolle (Sud u Overijsselu, stalna služba u Zwolleu, Nizozemska) odgovori na sljedeći način:

„Članak 7. stavak 1. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena treba tumačiti na način da mu se protive nacionalne odredbe i prakse poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku, prema kojima se iznos plaće radnika tijekom njegova plaćenog godišnjeg odmora koji koristi tijekom svoje (potpune ili djelomične) nesposobnosti za rad smanjuje na visinu plaće koju bi primao tijekom takve (potpune ili djelomične) nesposobnosti za rad.”

[32] Presuda od 13. prosinca 2018., Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, t. 43.).

[33] Presuda od 4. listopada 2018., Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, t. 29.) i od 25. lipnja 2020., Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i Iccrea Banca (C-762/18 i C-37/19, EU:C:2020:504, t. 60.).