

II.

(Informacije)

INFORMACIJE INSTITUCIJA, TIJELA, UREDA I AGENCIJA EUROPSKE UNIJE

EUROPSKA KOMISIJA

KOMUNIKACIJA KOMISIJE

Komunikacija o tumačenju Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena

(2023/C 109/01)

SADRŽAJ

	<i>Stranica</i>
I. UVOD.....	4
A. Suočavanje s izazovima promjene organizacije rada	4
B. Dodatni angažman radi veće pravne jasnoće i sigurnosti	6
C. Pregled glavnih odredbi	7
II. PRAVNA OSNOVA I SVRHA DIREKTIVE	8
III. PODRUČJE PRIMJENE DIREKTIVE	9
A. Osobno područje primjene	9
1. Primjena odredbi Direktive na „radnike”	9
2. Primjena Direktive u slučaju usporednih ugovora	11
B. Materijalno područje primjene – obuhvaćeni sektori	11
1. Načelo: Direktiva se primjenjuje na sve sektore	11
2. Odstupanje: isključenje određenih djelatnosti u sektoru državne uprave	13
3. Odstupanje: slučaj djelatnosti pripadnika oružanih snaga	14
4. Pomorci	15
5. Drugi sektori i radnici koji podliježu određenom zakonodavstvu	15
C. Područje primjene odredbi	16
1. Što (ni)je obuhvaćeno?	16
2. Minimalne odredbe	17
3. Zabrana smanjivanja	17
IV. DEFINICIJE	18
A. „Radno vrijeme” i „vrijeme odmora”	18
1. Definicija „radnog vremena” i „vremena odmora”	19

2. Evidencija radnog vremena	21
3. Primjena definicije iz Direktive na određena razdoblja	21
B. Radno vrijeme noću i radnik koji radi noću	25
C. Rad u smjenama i radnik koji radi u smjenama	26
D. Mobilni radnik	27
E. Rad na objektu na moru	28
F. Odgovarajući odmor	28
V. NAJKRAĆE TRAJANJE ODMORA	28
A. Dnevni odmor	29
B. Stanke	29
1. Trajanje stanke	30
2. Vrijeme stanke	30
3. Uvjeti za stanku	30
4. Obveze prenošenja u državama članicama	30
C. Tjedni odmor	31
1. Najmanje 35 sati neprekidnog tjednog odmora	31
2. Odmor za svako sedmodnevno razdoblje („tjedni odmor“)	31
3. Tjedni odmor u referentnom razdoblju od 14 dana	31
4. Skraćeni tjedni odmor u određenim slučajevima	32
VI. NAJDULJE TJEDNO RADNO VRIJEME	32
A. Najdulje tjedno radno vrijeme	33
1. Koje se vrijeme računa u najdulje tjedno radno vrijeme	33
2. Najdulje radno vrijeme od 48 sati	33
3. Bezuvjetno najdulje trajanje	33
B. Najdulje radno vrijeme koje se može izračunati kao prosjek	34
1. Koliko traje referentno razdoblje?	34
2. Što nije uključeno u referentno razdoblje	34
3. Što se može uključiti u referentno razdoblje	34
C. Odredba s izravnim učinkom	34
VII. PLAĆENI GODIŠNJI ODMOR	35
A. Pravo na plaćeni godišnji odmor svakog radnika	35
1. Plaćeni godišnji odmor od najmanje četiri tjedna	36
2. Bezuvjetni minimalni odmor za sve radnike	37
3. Plaća tijekom godišnjeg odmora	40
4. Izravni učinak prava na plaćeni godišnji odmor	42
B. Pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor	42
1. Pravo na novčanu naknadu	43
2. Iznos novčane naknade	44
3. Dodatno pravo na dopust	44

C.	Interakcija između plaćenog godišnjeg odmora i drugih vrsta dopusta	44
1.	Rodiljni dopust	44
2.	Roditeljski dopust i druge vrste dopusta zaštićene pravom EU-a	45
3.	Bolovanje	46
4.	Ostale vrste dopusta na nacionalnoj razini	47
VIII.	NOĆNI RAD, RAD U SMJENAMA I RADNI RASPORED	48
A.	Trajanje noćnog rada	48
1.	Prosječno ograničenje noćnog rada	48
2.	Maksimalno ograničenje noćnog rada za radnike koji su u radu izloženi posebnoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu	49
B.	Zdravstveni pregledi i preraspoređivanje radnika koji rade noću na dnevni rad	49
1.	Pravo radnika koji rade noću na zdravstveni pregled	50
2.	Preraspoređivanje radnika koji rade noću na dnevni rad iz zdravstvenih razloga	50
C.	Jamstva za noćni rad	51
D.	Obavještanje o redovitom zapošljavanju radnika koji rade noću	51
E.	Sigurnost i zdravstvena zaštita	52
F.	Radni raspored	53
IX.	ODSTUPANJA	53
A.	Odstupanja za „samostalne radnike”	54
1.	Područje primjene odstupanja za „samostalne radnike”	54
2.	Posljedice odstupanja za „samostalne radnike”	55
B.	Odstupanja u skladu s kojima treba osigurati odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor ili odgovarajuću zaštitu	55
1.	Odstupanje za „neke djelatnosti” u skladu s člankom 17. stavkom 3.	56
2.	Odstupanje za rad u smjenama i rad s podijeljenim radnim vremenom	57
3.	Odstupanje za sve sektore na temelju kolektivnog ugovora	58
4.	Zahtjev odgovarajućeg zamjenskog vremena za odmor ili, u iznimnim slučajevima, odgovarajuće zaštite	59
5.	Odstupanja od referentnih razdoblja	61
C.	„Izuzeće” od najduljeg tjednog radnog vremena	62
1.	Zahtjev za prenošenje te odredbe u nacionalno pravo	62
2.	Povezani uvjeti	63
3.	Posljedice „izuzeća”	64
D.	Posebna odstupanja za mobilne radnike i rad na moru	64
1.	Mobilni radnici	65
2.	Radnici koji rade na moru	65
E.	Posebna odstupanja za radnike na ribarskim brodovima duge plovidbe	66
X.	ZAKLJUČAK	68

Ovom se Komunikacijom ažurira Komunikacija o tumačenju Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena ⁽¹⁾ iz 2017. kako bi odražavala više od 30 presuda i rješenja o tumačenju Direktive koje je Sud Europske unije („Sud“) donio u međuvremenu.

Sva relevantna sudska praksa koja je nastala prije i nakon Komunikacije o tumačenju iz 2017. objedinjena je u jedinstven dokument kako bi Komunikacija bila ažurna i prilagođena korisnicima.

Svrha je ove Komunikacije pomoći nacionalnim tijelima, građanima i poduzećima u primjeni Direktive 2003/88/EZ. Za tumačenje prava Unije na pravno obvezujući način nadležan je samo Sud.

I. UVOD

Direktiva 2003/88/EZ o radnom vremenu ⁽²⁾ („Direktiva“ ili „Direktiva o radnom vremenu“) ključan je element pravne stečevine Europske unije („EU“). Postala je jedan od temelja europskog društvenog modela. Prva direktiva opće primjene u području radnog vremena, Direktiva 93/104/EZ ⁽³⁾ („Direktiva iz 1993.“), donesena je prije gotovo 30 godina.

Direktivom se utvrđuju pojedinačna prava svih radnika u EU-u i time se daje konkretni izričaj članku 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima („Povelja“) u kojem se kao dio primarnog prava EU-a priznaje pravo svakog radnika na „radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo“ te na „ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor“.

Naime, Direktivom o radnom vremenu propisuju se minimalni sigurnosni i zdravstveni uvjeti za organizaciju radnog vremena s obzirom na trajanje dnevnog odmora, stanki, tjednog odmora, najduljeg tjednog radnog vremena, godišnjeg odmora te vidova noćnog rada, rada u smjenama i radnog rasporeda.

S obzirom na to da su ta prava zajamčena Poveljom, ograničenje najduljeg radnog vremena, dnevnih i tjednih odmora i plaćenog godišnjeg odmora podliježe članku 52. Povelje kojim se predviđa sljedeće: „Svako ograničenje pri ostvarivanju prava i sloboda priznatih ovom Poveljom mora biti predviđeno zakonom i mora poštovati bit tih prava i sloboda. Podložno načelu proporcionalnosti, ograničenja su moguća samo ako su potrebna i ako zaista odgovaraju ciljevima od općeg interesa koje priznaje Unija ili potrebi zaštite prava i sloboda drugih osoba.“

A. *Suočavanje s izazovima promjene organizacije rada*

Direktiva iz 1993. stupila je na snagu prije gotovo 30 godina u društvu u kojem su radni odnosi općenito bili homogeniji, a organizacija rada standardiziranija u okviru uobičajenog osmosatnog radnog dana. Međutim, u posljednjim desetljećima na reguliranje radnog vremena sve više utječu novi oblici zapošljavanja i novi načini organizacije rada, kao što su rad na daljinu, mobilni rad, rad na zahtjev, rad putem platformi ili rad na više radnih mjesta.

Utjecaj digitalizacije na gospodarstva i društva EU-a izazvao je i/ili ubrzao navedene promjene. Radni uvjeti postali su fleksibilniji zbog digitalne transformacije, što radnicima omogućuje bolju ravnotežu poslovnog i privatnog života i dobit na radnom mjestu, a poduzećima veću produktivnost i agilnost u globaliziranom gospodarstvu.

⁽¹⁾ SL C 165, 24.5.2017., str. 1.

⁽²⁾ Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003., str. 9.).

⁽³⁾ Direktiva Vijeća 1993/104/EZ od 23. studenoga 1993. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 307, 13.12.1993., str. 18.).

Direktiva o radnom vremenu stoga se provodi u okolnostima koje sa sobom nose niz novih prilika i rizika. Fleksibilno zapošljavanje moglo bi dovesti do češće primjene odstupanja iz Direktive. Zbog digitalizacije sve je nejasnija granica između rada i odmora, a sve je veća fragmentiranost rada u pogledu lokacije i vremena. Paralelno s tim, tehnologija pruža nove mogućnosti praćenja radnog vremena.

Globalna pandemija bolesti COVID-19 znatno je utjecala i na svijet rada. Mjere koje su javna tijela u cijelom EU-u poduzela kako bi spriječila širenje bolesti dovele su do znatnog i iznenadnog povećanja rada na daljinu. Ograničenja uvedena iz zdravstvenih razloga za znatan su dio radnika ⁽⁴⁾ značila obvezan rad na daljinu od kuće. Kad su zdravstvene prilike omogućile postupno ublažavanje ograničenja, rad na daljinu većinom je prestao biti obvezan i postao je dobrovoljan. Za sve veći broj radnika čije se dužnosti mogu obavljati na daljinu ⁽⁵⁾ pandemija bolesti COVID-19 možda je označila početak trajnog okretanja „hibridnom radu“, odnosno kombinaciji rada na daljinu od kuće i provođenja dijela radnog vremena u prostorijama poslodavca.

U tom se kontekstu ovom Komunikacijom prethodna verzija objavljena 2017. ažurira najnovijim primjerima iz sudske prakse Suda. Najvažnije su sljedeće presude:

- presuda u predmetu *Matzak* ⁽⁶⁾ iz 2018. i još nekoliko novijih presuda o tome smatra li se razdoblje pripravnosti „radnim vremenom“ ili „vremenom odmora“. U tim je presudama riječ o pitanju razdoblja pripravnosti izvan radnog mjesta, odnosno razdoblju u kojem radnik ne mora biti na radnom mjestu, ali mora biti dostupan i spreman reagirati u određenom roku. Sud je presudio da odluka o tome smatra li se razdoblje pripravnosti „radnim vremenom“ ili „vremenom odmora“ ovisi o intenzitetu ograničenja koja se primjenjuju na radnika i koja utječu na to kako može iskoristiti vrijeme pripravnosti. Čini se i da je Sud priznao da, čak i ako se razdoblje pripravnosti smatra „vremenom odmora“, preučestala obveza da radnik bude dostupan i da odgovori, čime mu se uskraćuje pravo na isključivanje, zapravo može naškoditi zdravlju i sigurnosti radnika,
- presuda u predmetu *CCOO* ⁽⁷⁾ iz 2019. o evidenciji radnog vremena. U toj je presudi Sud odlučio da države članice moraju zahtijevati od poslodavaca da uspostave sustav mjerenja dnevnog radnog vremena tijekom kojeg je pojedinačni radnik radio. To otvara složena pitanja, posebno u pogledu radnika koji rade na daljinu i koji bi mogli imati više fleksibilnosti i autonomije u organizaciji i obavljanju rada bez fizičkog nadzora, na primjer u odnosu na 11 sati neprekidnog dnevnog odmora,
- presuda u predmetu *Academia de Studii Economice din București* ⁽⁸⁾ iz 2021. Sud se u toj presudi bavio pitanjem uvode li se odredbama Direktive apsolutna ograničenja u slučaju usporednih ugovora s jednim ili više poslodavaca ili se one primjenjuju na svaki radni odnos zasebno, u posebnom slučaju u kojem je zaposlenik sklopio više ugovora o radu s istim poslodavcem. Sud je smatrao da se najkraće trajanje dnevnog odmora primjenjuje na sve te ugovore zajedno, a ne na svaki od navedenih ugovora zasebno,
- presuda u predmetu *Ministrstvo za obrambo* ⁽⁹⁾ iz 2021. koja se odnosi na primjenjivost Direktive o radnom vremenu na vojnike. Sud je potvrdio da se Direktiva o radnom vremenu u načelu primjenjuje na njih, ali određene djelatnosti pripadnika oružanih snaga mogu se isključiti iz područja primjene Direktive.

⁽⁴⁾ Prema rezultatima istraživanja Eurofounda iz studenoga 2021. pod nazivom *Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations*, dok je 2019. ukupno 11 % zaposlenika iz 27 država članica EU-a navelo da od kuće radi „ponekad“ (tj. manje od polovine radnih dana, ali najmanje jedan sat u referentnom razdoblju od četiri tjedna) ili „uobičajeno“ (tj. najmanje polovinu radnih dana), taj se udio 2020. naglo povećao na 19 %, a 2021. dodatno je narastao na 22 %. U Eurofoundovoj internetskoj anketi iz srpnja 2020. „Život, posao i COVID-19“ čak je 34 % ispitanika navelo da radi isključivo od kuće.

⁽⁵⁾ Procjenjuje se (Sostero et al., 2020.) da bi se 37 % zanimanja u okviru zapošljavanja kod druge osobe u EU-u moglo obavljati na daljinu (istraživanje Eurofounda *Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations*, studeni 2022.).

⁽⁶⁾ Presuda od 21. veljače 2018., *Ville de Nivelles protiv Rudyja Matzaka*, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

⁽⁷⁾ Presuda od 14. svibnja 2019., *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) protiv Deutsche Bank SAE*, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

⁽⁸⁾ Presuda od 17. ožujka 2021., *Academia de Studii Economice din București protiv Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale*, C-585/19, ECLI:EU:C:2021:210.

⁽⁹⁾ Presuda od 15. srpnja 2021., *B. K. protiv Republike Slovenije (Ministrstvo za obrambo)*, C-742/19, ECLI: EU:C:2021:597.

B. *Dodatni angažman radi veće pravne jasnoće i sigurnosti*

Od 1993. Direktiva o radnom vremenu obrađivala se u više od 80 presuda i rješenja Suda u kojima su tumačene njezine odredbe, uključujući područje primjene i ograničenja fleksibilnosti koja je njome zajamčena.

Sudska praksa tog razmjera državama članicama, zaposlenicima i poslodavcima te drugim dionicima, kao što su socijalni partneri, inspektorati rada ili zainteresirani građani, otežava poimanje točnog sadržaja i opsega odredbi Direktive. No ta je sudska praksa ključna za osiguranje pravilne provedbe Direktive jer krivo tumačenje ili nedovoljna informiranost o najnovijim primjerima sudske prakse mogu s druge strane dovesti do problema s poštovanjem odredbi i pritužbi ili sporova koji se mogu izbjeći.

U skladu s pristupom Komisije „boljom primjenom do boljih rezultata” ⁽¹⁰⁾, cilj je ove Komunikacije pridonijeti djelotvornoj primjeni, provedbi i izvršenju postojećeg prava EU-a i pomoći državama članicama i javnosti da osiguraju djelotvornu primjenu prava EU-a.

Njezini su posebni ciljevi:

- nacionalnim tijelima dati veću pravnu sigurnost i jasnoću u pogledu obveza i fleksibilnosti navedenih u Direktivi kako bi se pridonijelo smanjenju opterećenja i broja povreda,
- pomoći u boljoj primjeni odredbi Direktive u kontekstu novih i fleksibilnih radnih uvjeta,
- osigurati djelotvornu provedbu postojećih minimalnih standarda EU-a navedenih u Direktivi i tako poboljšati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika od rizika povezanih s predugim ili neprimjerenim radnim vremenom i neodgovarajućim razdobljima odmora u korist svih strana,
- osigurati da sveobuhvatni pregled sudske prakse Suda o Direktivi o radnom vremenu navedene u Komunikaciji o tumačenju iz 2017. i dalje ostane relevantan tako da ga se ažurira najnovijom sudskom praksom.

Komunikacijom se nastoji postići pravna jasnoća i sigurnost za države članice i druge uključene dionike pri primjeni Direktive o radnom vremenu te pomoći nacionalnim tijelima, pravnim stručnjacima i socijalnim partnerima u njezinu tumačenju. U tu se svrhu u jednom dokumentu objedinjuju odredbe Direktive i sudska praksa Suda koji ih je protumačio. U Komunikaciji je navedena relevantna sudska praksa povezana s glavnim odredbama Direktive i pojašnjene su mogućnosti primjene koje proizlaze iz teksta Direktive. Komunikacija svojom strukturom u najvećoj mogućoj mjeri slijedi redoslijed poglavlja i članaka Direktive. No u njoj se ne obrađuje članak 17. stavak 5. o liječnicima na osposobljavanju ni članci 24., 25., 26. i 27. o izvješćima, nadzoru nad provođenjem odredbi za radnike na ribarskim brodovima duge plovidbe i radnike koji se bave prijevozom putnika te o stavljanju izvan snage. Prvi nije uključen jer su odstupanja istekla, a potonji nisu obrađeni zbog svoje postupovne prirode.

Osim toga, u Komunikaciji je izneseno stajalište Komisije o nekoliko aspekata. Komisija se pritom što više oslanja na postojeću sudsku praksu i uzima u obzir smjernice za tumačenje prava EU-a: tekst ⁽¹¹⁾, kontekst i ciljeve Direktive o radnom vremenu ⁽¹²⁾. U slučajevima u kojima ti elementi ne upućuju na određeni rezultat Komisija primjenjuje načelo *in dubio pro libertate* kako bi dala smjernice u pogledu mogućih nedostataka u Direktivi i povezanoj sudskoj praksi, imajući u vidu svrhu Direktive – poboljšanje sigurnosti i zdravlja radnika na radnom mjestu.

⁽¹⁰⁾ Komunikacija Komisije „Pravo EU-a: boljom primjenom do boljih rezultata”, C(2016) 8600.

⁽¹¹⁾ Kad je riječ o tekstu Direktive, na početku se može istaknuti da je, kako je priznala nezavisna odvjetnica J. Kokott u svojim primjedbama u predmetu C-484/04, „tekst pojedinačnih odredbi Direktive iznimno nedosljedan u različitim jezičnim verzijama, ali i unutar pojedinačnih jezičnih verzija”. To znači da se u svim analizama odredbi Direktive moraju uzeti u obzir ne samo tekst na određenom jeziku nego i tekstovi u više jezičnih verzija kako bi se utvrdilo predviđeno značenje odredbe koja se razmatra. Vidjeti mišljenje nezavisne odvjetnice J. Kokott od 9. ožujka 2006., Komisija Europskih zajednica/Ujedinjena Kraljevina Velike Britanije i Sjeverne Irske, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, t. 62.–64.

⁽¹²⁾ Vidjeti mišljenje nezavisne odvjetnice J. Kokott od 9. ožujka 2006., Komisija Europskih zajednica protiv Ujedinjene Kraljevine Velike Britanije i Sjeverne Irske, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, t. 22.

Komisija smatra da njezine smjernice mogu biti posebno važne za države članice jer, u svojoj ulozi čuvarice Ugovorâ, Komisija ima ovlast pratiti provedbu prava EU-a i s vremenom pokrenuti ili zaključiti postupke zbog povrede na temelju svih odredbi Direktive, uključujući one u kojima Sud još nije donio presudu. Transparentno obavješćivanje svih država članica o stajalištu Komisije o određenim nejasnim aspektima Direktive može im omogućiti da ih uzmu u obzir pri izradi nacionalnog zakonodavstva.

Komisija pritom naglašava da Komunikacija nije obvezujuća i nije predviđeno da se njome stvaraju nova pravila. Krajnju nadležnost za tumačenje prava EU-a ima Sud, koji osigurava da se pri tumačenju i primjeni Ugovorâ poštuje pravo. Zbog toga su dodatni aspekti u kojima je sudska praksa ograničena ili ne postoji i u kojima Komisija predstavlja svoje stajalište jasno istaknuti u okviru.

Komisija predstavlja dva dokumenta: ovu Komunikaciju o tumačenju i Izvješće o provedbi ⁽¹³⁾ predviđeno člankom 24. Direktive. U Izvješću se analizira stanje u pogledu prenošenja Direktive. Zajednički je cilj tih dvaju dokumenata državama članicama omogućiti bolju provedbu Direktive kako bi se za građane, poduzeća i javna tijela ostvarili bolji rezultati.

C. Pregled glavnih odredbi

U skladu sa svojim materijalnim područjem primjene Direktiva je primjenjiva na sve sektore djelatnosti, uključujući one koji se bave događajima koji su po definiciji nepredvidivi, na primjer vatrogasne službe ili službe civilne zaštite. Sud je utvrdio da je isključivanje iz područja primjene Direktive bilo strogo ograničeno na iznimne događaje, kao što su „prirodne ili tehnološke katastrofe, napadi, teške nesreće ili slični događaji” ⁽¹⁴⁾.

Sud je u pogledu definicije radnog vremena dao konkretne smjernice u sudskoj praksi u vezi sa statusom razdoblja u kojima radnici moraju biti dostupni i prema potrebi nastaviti raditi, kao što su „dežurstvo” i „pripravnost” ⁽¹⁵⁾. Sud je utvrdio da se vrijeme „dežurstva” radnika treba u potpunosti smatrati „radnim vremenom” u smislu Direktive ako se od radnika zahtijeva da bude prisutan na radnom mjestu koje se ne podudara s njegovim mjestom stanovanja ⁽¹⁶⁾. Cijelo razdoblje „pripravnosti” u kojem radnik mora biti stalno dostupan, ali ne mora boraviti na mjestu koje je odredio poslodavac smatra se „radnim vremenom” ako ograničenja koja je poslodavac nametnuo za razdoblje „pripravnosti” imaju objektivni i znatan utjecaj na mogućnost radnika da slobodno upravlja vremenom u kojem njegove usluge nisu potrebne, a time i na mogućnost da posveti to vrijeme svojim osobnim i društvenim interesima ⁽¹⁷⁾. S druge strane, ako ta ograničenja ne utječu na mogućnost radnika da se posveti vlastitim interesima, samo se vrijeme povezano sa stvarnim pružanjem usluga treba smatrati „radnim vremenom” ⁽¹⁸⁾.

⁽¹³⁾ Izvješće Komisije o nacionalnoj provedbi Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena (COM(2023) 72 final) i radni dokument službi koji mu je priložen (SWD(2023) 40 final).

⁽¹⁴⁾ Rješenje od 14. srpnja 2005., *Personalrat der Feuerwehr Hamburg protiv Leiter der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, t. 54.; presuda u predmetu C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, t. 59.

⁽¹⁵⁾ Presuda od 3. listopada 2000., *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) protiv Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, t. od 46. do 52.; presuda od 9. rujna 2003., *Landeshauptstadt Kiel protiv Norberta Jaegera*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, t. od 44. do 71.; rješenje od 4. ožujka 2011., *Grigore*, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, t. od 42. do 58.; presuda od 21. veljače 2018., *Matzak*, C-518/15 ECLI:EU:C:2018:82, t. od 53. do 66.; presuda od 9. ožujka 2021., *D.J. protiv Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182, t. od 32. do 56.; presuda od 9. ožujka 2021., *RJ protiv Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, t. od 33. do 55.; presuda od 11. studenoga 2021., *MG protiv Dublin City Council*, C-214/20, ECLI:EU:C:2021:909, t. od 38. do 47.; presuda od 9. rujna 2021., *XR protiv Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.*, C-107/19, ECLI:EU:C:2021:722, t. od 30. do 43., u kontekstu razdoblja pripravnosti nametnutog radniku tijekom stanki.

⁽¹⁶⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 48.; presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 63.; presuda u predmetu C-14/04, *Dellas i drugi*, t. 48.; presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 33.; presuda u predmetu C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, t. 34.; presuda u predmetu C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, t. 31.

⁽¹⁷⁾ Presuda u predmetu C-518/15, *Matzak*, t. od 63. do 66.; presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 36. i 37.; presuda u predmetu C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, t. 37. i 38.; presuda u predmetu C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, t. 33. i 34.; presuda u predmetu C-214/20, *Dublin City Council*, t. 38.

⁽¹⁸⁾ Presuda u predmetu C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, t. 39.; presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 38. i navedena sudska praksa.

Važno je istaknuti da je u Direktivi najdulje tjedno radno vrijeme utvrđeno na 48 sati. Uz isticanje da se cijelo „radno vrijeme” mora uračunati u to ograničenje, u Komunikaciji se podsjeća na to da je ono prosjek koji se može izračunati za referentno razdoblje do četiri mjeseca, čak i u situacijama u kojima odstupanja nisu primjenjiva.

Kad je riječ o plaćenom godišnjem odmoru, u Komunikaciji je navedena opsežna sudska praksa Suda koja obuhvaća razne aspekte, od obveze da se radnicima odobri prenošenje neiskorištenog plaćenog godišnjeg odmora ako ga nisu imali prilike iskoristiti, na primjer zbog bolovanja ⁽¹⁹⁾, do pojašnjenja da načelo plaćenog godišnjeg odmora utvrđeno u članku 31. stavku 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima ima izravan horizontalni i vertikalni učinak, što znači da se na njega može izravno pozvati u postupcima između pojedinaca ⁽²⁰⁾ te između pojedinaca i pojavnih oblika države ⁽²¹⁾. Ipak, dodatna razdoblja plaćenog godišnjeg odmora koja države članice odobre, a koja su dulja od četiri tjedna određena u Direktivi, mogu podlijegati uvjetima utvrđenima u nacionalnom pravu ⁽²²⁾.

Direktivom je dopušten i velik broj odstupanja kojima se omogućuje ispunjenje posebnih zahtjeva određenih djelatnosti ili sektora, a ujedno se radnici štite od negativnih učinaka predugog radnog vremena i neodgovarajućeg odmora. S obzirom na njihov broj i različite uvjete kojima podliježu, ta odstupanja čine prilično složen sustav, pa se Komunikacijom žele pojasniti uvjeti za njihovu primjenu te odredbe i mjera u kojoj su ta odstupanja dopuštena.

Na primjer, odstupanje dopušteno za samostalne radnike nije automatski primjenjivo ni ograničeno na tri kategorije radnika navedene u odgovarajućem članku (radnici na vodećim položajima ili druge osobe koje samostalno odlučuju, radnici koji su članovi obitelji i radnici koji rade na vjerskim obredima u crkvama i vjerskim zajednicama), nego se njime zahtijeva da se radno vrijeme tih radnika ne mjeri i/ili ne određuje unaprijed u cjelini ⁽²³⁾ ili da ga mogu odrediti sami radnici.

Osim toga, u Komunikaciji se podsjeća da suglasnost za pojedinačno izuzeće od 48-satnog tjednog ograničenja radnog vremena mora biti individualna i ne može je zamijeniti suglasnost predstavnika sindikata, primjerice u kontekstu kolektivnog ugovora ⁽²⁴⁾, te da radnici moraju biti zaštićeni od štete, i to ne samo od otkaza, ako ne pristanu na izuzeće ili odustanu od njega.

II. PRAVNA OSNOVA I SVRHA DIREKTIVE

Direktiva iz 1993. temeljila se na članku 118.a Ugovora o osnivanju Europske zajednice. Zbog toga su doneseni minimalni zahtjevi koji su se mogli postupno provoditi radi „poticanja poboljšanja, posebno u radnom okruženju, kako bi se zajamčila bolja razina zaštite zdravlja i sigurnosti radnika”.

Kao odgovor na osporavanje primjene te pravne osnove Sud je potvrdio da je uzeo u obzir sve fizičke i druge čimbenike koji mogu utjecati na zdravlje i sigurnost radnika u njihovu radnom okruženju, uključujući određene vidove organizacije radnog vremena. Direktiva je stoga pravilno donesena na toj osnovi ⁽²⁵⁾.

⁽¹⁹⁾ Presuda od 10. rujna 2009., *Francisco Vicente Pereda protiv Madrid Movilidad SA*, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, t. 19.

⁽²⁰⁾ Presuda od 6. studenoga 2018., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. protiv Tetsujija Shimizua*, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, t. od 73. do 76.

⁽²¹⁾ Presuda od 6. studenoga 2018., *Stadt Wuppertal protiv Marije Elisabeth Bauer i Volker Willmeroth protiv Martine Broßom*, spojeni predmeti C-569/16 i C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871; točke 80., 85. i 92.

⁽²²⁾ Presuda od 24. siječnja 2012., *Maribel Dominguez protiv Centre informatique du Centre Ouest Atlantique i Préfet de la région Centre*, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, t. od 47. do 49.; presuda od 3. svibnja 2012. *Georg Neidel / Stadt Frankfurt am Main*, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, t. od 34. do 37.; presuda od 19. studenoga 2019., *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry protiv Hyvinvointialan liitto ry i Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry protiv Satamaoperaattorit ry*, spojeni predmeti C-609/17 i C-610/17, ECLI:EU:C:2019:981, t. 54.

⁽²³⁾ Presuda od 7. rujna 2006., *Komisija Europskih zajednica protiv Ujedinjene Kraljevine Velike Britanije i Sjeverne Irske*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, t. 20.; presuda od 14. listopada 2010., *Union syndicale Solidaires Isère protiv Premier ministre i drugi*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, t. 41.

⁽²⁴⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 74.; presuda od 5. listopada 2004., *Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller i Matthias Döbele protiv Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, C-397/01 do C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, t. 80.

⁽²⁵⁾ Presuda od 12. studenoga 1996., *Ujedinjena Kraljevina Velike Britanije i Sjeverne Irske protiv Vijeća Europske unije*, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, t. od 15. do 49.; presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 93.

Zato su Europski parlament i Vijeće na temelju članka 137. stavka 2. Ugovora o osnivanju Europske zajednice ⁽²⁶⁾ donijeli postojeću direktivu, kojom je stavljena izvan snage i zamijenjena ona iz 1993. Na taj je način omogućeno donošenje direktiva o uspostavi minimalnih zahtjeva osobito radi poboljšanja radnog okruženja kako bi se zaštitili zdravlje i sigurnost radnika.

Osim većeg područja primjene Direktive i brisanja prethodne odredbe da tjedni odmor „u načelu treba uključivati nedjelju” odredbe Direktive o radnom vremenu koja je trenutačno na snazi razrađene su tako da su u suštini jednake onima iz prethodnih direktiva, Direktive iz 1993. i Direktive 2000/34/EZ ⁽²⁷⁾, kojima je ona izmijenjena ⁽²⁸⁾. Iz tog se razloga u razradi izloženoj u Komunikaciji prema potrebi uzimaju u obzir odgovori Suda na pitanja iz prethodnih direktiva. Osim ako je drukčije predviđeno, odredbe predstavljene u ovoj Komunikaciji izvadak su iz teksta Direktive 2003/88/EZ koja je trenutačno na snazi. Prema potrebi se upućuje na prethodne tekstove ⁽²⁹⁾.

U skladu s njezinom pravnom osnovom svrha je Direktive, kako je utvrđena u članku 1. stavku 1. i u nekoliko uvodnih izjava ⁽³⁰⁾, utvrditi „minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena”.

Pravna osnova i svrha Direktive načela su kojima se Sud vodio pri njezinu tumačenju i stoga se moraju uzeti u obzir. Osim toga, u skladu s uvodnom izjavom 4. Direktive u kojoj se navodi da su „[p]oboljšanje sigurnosti, higijene i zdravlja radnika na radu ciljevi [...] koji ne smiju biti podređeni isključivo ekonomskim interesima”, Sud je odbio uzeti u obzir ekonomske i organizacijske posljedice koje su države članice navele u razmatranju pitanja računa li se vrijeme dežurstva kao radno vrijeme ⁽³¹⁾.

III. PODRUČJE PRIMJENE DIREKTIVE

A. *Osobno područje primjene*

1. *Primjena odredbi Direktive na „radnike”*

Iako ne postoji određeni članak Direktive u kojem je određeno osobno područje primjene, u operativnim se odredbama upućuje na „radnika” (često na „radnike” ili „svakog radnika”).

Pojam „radnik” nije definiran u Direktivi. U popratnom dokumentu uz Prijedlog direktive iz 1993 ⁽³²⁾, predložena je primjena definicije iz Direktive 89/391/EEZ ⁽³³⁾: „svaka osoba koju zapošljava poslodavac, uključujući novake i vježbenike, ali ne i kućne pomoćnice”. Sud je to odbio uz objašnjenje da u Direktivi o radnom vremenu nema upućivanja na tu odredbu Direktive 89/391/EEZ. Isključio je i primjenu definicije koja proizlazi iz nacionalnog zakonodavstva i/ili nacionalne prakse ⁽³⁴⁾.

⁽²⁶⁾ Sad članak 153. stavak 2. Ugovora o funkcioniranju Europske unije.

⁽²⁷⁾ Direktiva 2000/34/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 22. lipnja 2000. o izmjeni Direktive Vijeća 93/104/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena kako bi se obuhvatili sektori i djelatnosti izuzeti iz te direktive (SL L 195, 1.8.2000., str. 41.).

⁽²⁸⁾ Presuda od 10. rujna 2015., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) protiv Tyco Integrated Security SL i Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, t. 22.; presuda od 25. studenoga 2010., *Günter Fuß protiv Stadt Halle*, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, t. 32.; rješenje od 4. ožujka 2011., *Nicușor Grigore protiv Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București*, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, t. 39.

⁽²⁹⁾ Svrha ove Komunikacije o tumačenju ostaje predstavljanje trenutačnog stanja teksta na snazi, pa se izmijenjene odredbe neće pobliže preispitivati osim ako je to relevantno za razradu. To se posebno odnosi na odredbu kojom se utvrđuje da bi tjedni odmor obično trebao biti nedjeljom i na isključivanje iz Direktive prometnih sektora, koji kao takvi više ne postoje.

⁽³⁰⁾ Vidjeti posebno uvodne izjave 2. i 4.

⁽³¹⁾ Presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 66. i 67.

⁽³²⁾ Obrazloženje Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295, str. 3.

⁽³³⁾ Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, 29.6.1989., str. 1.).

⁽³⁴⁾ Presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 27.

Naprotiv, Sud je utvrdio da se taj pojam ne može tumačiti različito ovisno o pojedinačnom nacionalnom pravu, nego ima svoje samostalno značenje u pravu Europske unije. Sud je smatrao da se pojam „radnik” ne može usko tumačiti ⁽³⁵⁾ i zaključio da se „mora definirati u skladu s objektivnim kriterijima koji karakteriziraju radni odnos s obzirom na prava i zadatke osoba o kojima je riječ. U tom pogledu, temeljno je obilježje radnog odnosa okolnost da neka osoba tijekom određenog razdoblja u korist druge osobe i prema njezinim uputama obavlja poslove za koje u zamjenu prima plaću ⁽³⁶⁾.” Sud je stoga tumačenje pojma „radnik” za potrebe Direktive o radnom vremenu povezo s pojmom koji je utvrđen sudskom praksom u kontekstu slobodnog kretanja radnika kako je propisano člankom 45. Ugovora.

Sud je utvrdio da „[p]rilikom kvalifikacije pojma ‚radnik’, koja je na nacionalnom sudu, on se mora temeljiti na objektivnim kriterijima i obaviti ukupnu ocjenu svih okolnosti predmeta koji se pred njim vodi, s obzirom na narav dotičnih djelatnosti i odnos između stranaka o kojima je riječ” ⁽³⁷⁾.

Međutim, objavio je smjernice o primjeni tih kriterija i utvrdio da je kategorija „radnik” u okviru prava EU-a neovisna od one u nacionalnom pravu ⁽³⁸⁾. Utvrdio je na primjer da se zaposlenici u javnopravnom tijelu mogu smatrati „radnicima” neovisno o njihovu statusu državnog službenika ⁽³⁹⁾. Obrazložio je i da je povremeno i sezonsko osoblje zaposleno na temelju ugovora na određeno vrijeme koje ne podliježe određenim odredbama nacionalnog zakona o radu obuhvaćeno područjem primjene pojma „radnik” ⁽⁴⁰⁾. Sud je presudio i da bi pojmom „radnik” mogla biti obuhvaćena i osoba primljena u centar za pomoć putem rada, neovisno o razini njezine produktivnosti, porijeklu sredstava plaćanja ili njihovoj ograničenoj razini ⁽⁴¹⁾.

Status osobe u nacionalnom pravu nije ono što je odlučujuće za primjenjivost Direktive o radnom vremenu. Na primjer, Sud je u predmetu *Matzak* dobrovoljnog vatrogasca na temelju belgijskog prava smatrao „radnikom” u smislu Direktive ⁽⁴²⁾. Umjesto toga, primjenjivost Direktive ovisit će o tome ispunjava li dotična osoba uvjete da je se smatra „radnikom” u skladu s definicijom radnika u sudskoj praksi EU-a. Navedeno se temelji na konkretnim radnim uvjetima te osobe, posebno na činjenici obavlja li učinkovite i stvarne djelatnosti pod vodstvom i nadzorom druge osobe i za određenu naknadu.

To znači da određene osobe koje se u nacionalnom pravu smatraju „samozaposlenim” osobama Sud može smatrati „radnicima” i za potrebe primjene Direktive o radnom vremenu ⁽⁴³⁾. Sud je utvrdio da „status ‚samozaposlene osobe’ sukladno nacionalnom pravu ne isključuje to da neku osobu treba kvalificirati radnikom u smislu prava Unije ako je njezina neovisnost samo fiktivna, tako da zapravo prikriva radni odnos” ⁽⁴⁴⁾. Istaknuo je sljedeće elemente kao moguće pokazatelje da se osobu smatra „radnikom”: ako osoba radi prema nalogu poslodavca, posebno kad je riječ o slobodi da odabere vrijeme, mjesto i sadržaj rada ⁽⁴⁵⁾, ako osoba ne sudjeluje u komercijalnim rizicima poslodavca ⁽⁴⁶⁾ i ako je sastavni

⁽³⁵⁾ Rješenje od 7. travnja 2011., *Dieter May protiv AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse*, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, t. 21.

⁽³⁶⁾ Presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 28.; presuda od 20. studenoga 2018., *Sindicatul Familia Constanța i dr. protiv Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța*, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926, t. 41.; presuda od 16. srpnja 2020., *UX protiv Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, t. 90. i 94.; presuda u predmetu C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, t. 49.

⁽³⁷⁾ Presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 29.; presuda u predmetu C-658/18, *Governo della Repubblica italiana*, t. 91.

⁽³⁸⁾ Presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 30.

⁽³⁹⁾ Rješenje u predmetu C-519/09, *May*, t. 25. i 26.

⁽⁴⁰⁾ Presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. od 30. do 32.

⁽⁴¹⁾ Presuda od 26. ožujka 2015., *Gérard Fenoll protiv Centre d'aide par le travail „La Jouvene” i Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon*, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, t. od 29. do 41.

⁽⁴²⁾ Presuda u predmetu C-518/15, *Matzak*, t. 45.

⁽⁴³⁾ Vidjeti analogijom presudu od 4. prosinca 2014., *FNV Kunsten Informatie en Media protiv Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, t. od 35. do 37.

⁽⁴⁴⁾ Presuda u predmetu C-413/13, *FNV protiv Kunsten Informatie en Media*, t. 35.

⁽⁴⁵⁾ Presuda od 13. siječnja 2004., *Debra Allonby protiv Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, t. 72.

⁽⁴⁶⁾ Presuda od 14. prosinca 1989., *The Queen protiv Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd*, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, t. 36.

dio poduzeća poslodavca za vrijeme trajanja tog odnosa ⁽⁴⁷⁾. S druge strane, odabir vrste rada i zadaća te načina na koji će se oni obavljati, kao i radnog vremena i mjesta rada, te veća sloboda u odabiru vlastitog osoblja značajke su koje su obično povezane s dužnostima neovisnog pružatelja usluga ⁽⁴⁸⁾.

Prema mišljenju Suda, kako bi se odredilo treba li „samozaposlenu osobu” smatrati „radnikom”, potrebno je utvrditi da „neovisnost te osobe nije fiktivna i, s druge strane, nije moguće dokazati vezu podređenosti između navedene osobe i njezina navodnog poslodavca” ⁽⁴⁹⁾.

Navedena bi ocjena na temelju prethodno navedenih kriterija mogla dovesti do toga da se pojedince u bilo kakvom ugovornom odnosu smatra „radnicima” i da su stoga obuhvaćeni Direktivom o radnom vremenu.

2. Primjena Direktive u slučaju usporednih ugovora

Direktivom o radnom vremenu utvrđeni su minimalni zahtjevi za „radnike”. No u njoj se ne navodi izričito određuju li se njezinim odredbama apsolutna ograničenja u slučaju usporednih ugovora s jednim ili više poslodavaca ili se one primjenjuju na svaki radni odnos zasebno.

Sud je pojasnio da se u slučaju kad radnici sklope više ugovora o radu s istim poslodavcem, najkraće trajanje dnevnog odmora primjenjuje na sve te ugovore zajedno, a ne na svaki zasebno ⁽⁵⁰⁾.

No Sud dosad nije morao odlučivati u predmetima koji se odnose na radnike koji su sklopili nekoliko ugovora o radu s različitim poslodavcima.

Kako je navedeno u prethodnim izvješćima ⁽⁵¹⁾, Komisija smatra da bi se, u kontekstu cilja Direktive da se poboljšaju zdravlje i sigurnost radnika, ograničenja prosječnog tjednog radnog vremena te dnevnog i tjednog odmora u najvećoj mjeri trebala primjenjivati po radniku. Uzimajući u obzir potrebu da se osigura potpuno ispunjenje cilja Direktive o radnom vremenu u pogledu zdravlja i sigurnosti, u zakonodavstvu država članica trebali bi se predvidjeti odgovarajući mehanizmi za praćenje i izvršenje.

Može se istaknuti i da se u skladu s opisanim područjem primjene Direktiva ne primjenjuje na odnose u kojima se osobu ne smatra „radnikom” u okviru prava EU-a. To na primjer znači da radno vrijeme „volontera” ili „samozaposlenih osoba” koje se ne smatra „radnicima” ne bi bilo obuhvaćeno Direktivom.

B. Materijalno područje primjene – obuhvaćeni sektori

1. Načelo: Direktiva se primjenjuje na sve sektore

Člankom 1. Direktive o radnom vremenu predviđeno je sljedeće:

„[...] 3. Ova se Direktiva primjenjuje na sve sektore djelatnosti, kako javne, tako i privatne, u smislu članka 2. Direktive 89/391/EEZ, ne dovodeći u pitanje članke 14., 17., 18. i 19. ove Direktive. [...]”

Člankom 2. Direktive 89/391/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu na koji se upućuje predviđeno je sljedeće:

„1. Ova Direktiva primjenjuje se na sve sektore djelatnosti, kako javne tako i privatne (industrijske, poljoprivredne, trgovinske, administrativne, uslužne, obrazovne, kulturne, zabavne itd.).”

⁽⁴⁷⁾ Presuda od 16. rujna 1999., *Kazneni postupak protiv Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV i Adia Interim NV*, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, t. 26.

⁽⁴⁸⁾ Rješenje od 22. travnja 2020., *B protiv Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288, t. 32.

⁽⁴⁹⁾ Rješenje u predmetu C-692/19, *Yodel*, t. 45.

⁽⁵⁰⁾ Presuda u predmetu C-585/19, *Academia de Studii Economice din București*.

⁽⁵¹⁾ Izvješće Komisije o provedbi Direktive Vijeća 93/104/EZ od 23. studenoga 1993. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, COM(2000) 787 final; Izvješće Komisije o nacionalnoj provedbi Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena i popratni dokument, COM(2010) 802 final i SEC(2010) 1611 final; Izvješće Komisije o nacionalnoj provedbi Direktive 2003/38/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena i popratni dokument, COM(2017) 254 final i SWD(2017) 204 final.

2. Ova Direktiva ne primjenjuje se kod obilježja svojstvenih određenim specifičnim aktivnostima u sektoru državne uprave kao što su oružane snage ili policija, ili na neke posebne aktivnosti u poslovima zaštite građana s kojima je u direktnoj suprotnosti.

U tom slučaju potrebno je u najvećoj mogućoj mjeri osigurati sigurnost i zdravlje radnika s obzirom na svrhu ove Direktive.”

U skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, u kojoj se uzima u obzir cilj Direktive da se potiče poboljšanje zdravlja i sigurnosti radnika na radu, i tekstem članka 2. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ područje primjene Direktive o radnom vremenu mora se široko tumačiti ⁽⁵²⁾.

Zbog toga se isključenje iz područja primjene kako je utvrđeno u članku 2. stavku 2. Direktive 89/391/EEZ mora tumačiti restriktivno ⁽⁵³⁾ i „na način kojim se njegov doseg ograničava na ono što je strogo nužno za očuvanje interesa čija je zaštita omogućena državama članicama” ⁽⁵⁴⁾.

Sud je u biti presudio da se to isključenje ne primjenjuje na sektore djelatnosti u cijelosti. Njegova je jedina svrha osigurati „pravilno funkcioniranje usluga nužnih za zaštitu javnog zdravlja, sigurnosti i poretka u slučaju okolnosti iznimne težine i razmjera, kao što je katastrofa, čija je značajka da mogu izložiti zdravlje i sigurnost radnika znatnom riziku te da svojom prirodom nisu primjerene za planiranje radnog vremena timova za hitne intervencije” ⁽⁵⁵⁾.

Sud je utvrdio da, iako se neke službe moraju odazvati na događaje koji su po definiciji nepredvidivi, djelatnosti koje obavljaju u uobičajenim uvjetima i koje odgovaraju zadacima posebno dodijeljenima službi te vrste ipak mogu biti unaprijed organizirane, uključujući radno vrijeme osoblja i sprečavanje rizika za sigurnost i/ili zdravlje ⁽⁵⁶⁾.

U skladu s tim, isključenje iz područja primjene ne ovisi o tome rade li radnici u nekom od sektora navedenih u Direktivi 89/391/EEZ, nego o posebnoj prirodi određenih pojedinačnih zadataka koje obavljaju zaposlenici tih sektora. S obzirom na potrebu da se osigura djelotvorna zaštita zajednice, za takve je zadatke opravdana iznimka od pravila utvrđenih tom direktivom.

Direktiva o radnom vremenu stoga se primjenjuje na djelatnosti oružanih snaga, policije ili službi civilne zaštite. Primjenjuje se i na druge posebne djelatnosti u sektoru državne uprave sve dok se obavljaju u uobičajenim okolnostima.

U svojoj je sudskoj praksi Sud presudio da se Direktiva primjenjuje na djelatnosti timova primarne zdravstvene zaštite te na medicinsko osoblje koje pruža usluge u timovima primarne zdravstvene zaštite ⁽⁵⁷⁾. Primjenjuje se i na druge službe koje odgovaraju na hitne pozive, kao što su medicinsko osoblje u timovima primarne zdravstvene zaštite i drugim službama koje rješavaju vanjske hitne situacije ⁽⁵⁸⁾, radnici u hitnoj medicinskoj

⁽⁵²⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 34.; presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 22.

⁽⁵³⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 35.; rješenje od 3. srpnja 2001., *Confederación Intersindical Galega (CIG) protiv Servicio Galego de Saúde (SERGAS)*, C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, t. 29.; presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 52.; rješenje u predmetu C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, t. 42.; presuda od 12. siječnja 2006., *Komisija Europskih zajednica protiv Kraljevine Španjolske*, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, t. 22.; presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 24.; presuda od 30. travnja 2020., *UO protiv Készenléti Rendőrség*, C-211/19, ECLI:EU:C:2020:344, t. 32.; presuda u predmetu C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, t. 55. i 65.

⁽⁵⁴⁾ Rješenje u predmetu C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, t. 44.; presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 54.; presuda u predmetu C-132/04, *Komisija protiv Španjolske*, t. 23.; presuda u predmetu C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, t. 32.; presuda u predmetu C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, t. 55.

⁽⁵⁵⁾ Rješenje u predmetu C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, t. 45.; presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 55.

⁽⁵⁶⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 57.; rješenje u predmetu C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, t. 46.

⁽⁵⁷⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 41.

⁽⁵⁸⁾ Presuda u predmetu C-241/99, *CIG*, t. 30.

službi⁽⁵⁹⁾, interventne javne vatrogasne postrojbe⁽⁶⁰⁾, općinska policija⁽⁶¹⁾ ili necivilno osoblje u javnim upravama kad zadatke obavljaju u uobičajenim okolnostima⁽⁶²⁾. Direktiva se primjenjuje i na pripadnike oružanih snaga⁽⁶³⁾.

2. Odstupanje: isključenje određenih djelatnosti u sektoru državne uprave

Isključenje iz područja primjene Direktive ipak postoji i Sud je naveo određena pojašnjenja u tom pogledu⁽⁶⁴⁾. Tumačenje Suda proizlazi iz članka 2. stavka 2. Direktive 89/391/EEZ, u kojem se navodi: „Ova Direktiva ne primjenjuje se kod obilježja svojstvenih određenim specifičnim aktivnostima u sektoru državne uprave kao što su oružane snage ili policija, [...] s kojima je u direktnoj suprotnosti.”

Kad je riječ o „državnoj upravi”, prema sudskoj praksi Suda taj se pojam ne odnosi samo na „sektore u okviru kojih su radnici ustrojstveno vezani za državu ili drugo javno tijelo nego i [...] sektore u kojima radnici obavljaju svoju djelatnost za račun privatnog subjekta koji pod nadzorom javnih tijela preuzima zadaću od općeg interesa koja je dio temeljnih državnih funkcija”⁽⁶⁵⁾.

No Sud je utvrdio da se člankom 2. stavkom 2. Direktive 89/391/EEZ ne dopušta isključenje cijelih sektora djelatnosti, nego samo određenih zadaća⁽⁶⁶⁾.

Sud je naveo da za isključenje određenih djelatnosti u sektoru državne uprave iz područja primjene Direktive 89/391/EEZ te djelatnosti moraju imati obilježja čija je narav u izravnoj suprotnosti s planiranjem radnog vremena na temelju zahtjeva uvedenih Direktivom o radnom vremenu⁽⁶⁷⁾. To se osobito odnosi na djelatnosti koje se mogu obavljati samo neprekidno i to od strane istih radnika, pri čemu nije moguće uspostaviti sustav rotacije⁽⁶⁸⁾.

Sud je pojasnio da bi se člankom 2. stavkom 2. Direktive 89/391/EEZ isključenje dopustilo u slučaju „iznimnih događaja u kojima je za pravilnu provedbu mjera osmišljenih za zaštitu stanovništva u situacijama u kojima postoji ozbiljan rizik za širu zajednicu potrebno da osoblje koje rješava takvu situaciju apsolutni prioritet da cilju tih mjera kako bi se on mogao ostvariti”⁽⁶⁹⁾.

To bi se primjenjivalo na „prirodne i tehnološke katastrofe, napade, teške nesreće ili slične događaje zbog čijih je težine i razmjera potrebno donijeti mjere neophodne za zaštitu života, zdravlja i sigurnosti šire zajednice, a pravilna provedba tih mjera bila bi ugrožena primjenom svih pravila iz direktiva 89/391 i 93/104 [Direktiva o radnom vremenu]”⁽⁷⁰⁾.

No djelatnosti koje u uobičajenim okolnostima obavljaju sigurnosne i hitne službe obuhvaćene su područjem primjene Direktive 89/391/EEZ⁽⁷¹⁾. Sud je utvrdio da djelatnosti vatrogasne službe koje obavljaju snage za intervenciju na terenu⁽⁷²⁾ i djelatnosti radnika hitnih službi koji skrbe o ozlijeđenima i bolesnima⁽⁷³⁾ mogu biti unaprijed organizirane, uključujući radno vrijeme osoblja i sprečavanje rizika za sigurnost i/ili zdravlje. Prepustio je nacionalnim sudovima da ocijene imaju li

⁽⁵⁹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 63.

⁽⁶⁰⁾ Rješenje u predmetu C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, t. 52.; presuda u predmetu C-429/09, *Fuß*, t. 57.

⁽⁶¹⁾ Presuda od 21. listopada 2010., *Antonino Accardo i drugi protiv Comune di Torino*, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, t. 39.

⁽⁶²⁾ Presuda u predmetu C-132/04, *Komisija protiv Španjolske*, t. od 25. do 38.

⁽⁶³⁾ Presuda u predmetu C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, t. 63., 64. i 68.

⁽⁶⁴⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*; rješenje u predmetu C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*; presuda u predmetu C-132/04, *Komisija protiv Španjolske*; presuda u predmetu C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța i drugi*; presuda u predmetu C-211/19, *Készenléti Rendőrség*.

⁽⁶⁵⁾ Presuda u predmetu C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța i drugi*, t. 56.

⁽⁶⁶⁾ Presuda u predmetu C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța i drugi*, t. 55.; presuda u predmetu C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, t. 56.

⁽⁶⁷⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 55.; presuda u predmetu C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța i drugi*, t. 68.; presuda u predmetu C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, t. 43.; presuda u predmetu C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, t. 60.

⁽⁶⁸⁾ Presuda u predmetu C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța i drugi*, t. od 70. do 74.; presuda u predmetu C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, t. 44.; presuda u predmetu C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, t. 61.

⁽⁶⁹⁾ Rješenje u predmetu C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, t. 53.; presuda u predmetu C-132/04, *Komisija protiv Španjolske*, t. 26.

⁽⁷⁰⁾ Rješenje u predmetu C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, t. 54.; presuda u predmetu C-132/04, *Komisija protiv Španjolske*, t. 27.

⁽⁷¹⁾ Rješenje u predmetu C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, t. 51.

⁽⁷²⁾ Rješenje u predmetu C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, t. 52.

⁽⁷³⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*; točke 56. i 57.

djelatnosti policijskih snaga koje nadziru vanjske granice schengenskog područja obilježja koja su u tolikoj mjeri posebna ili je li priljev na granice onemogućio da se nadzor tih granica provodi u uobičajenim okolnostima ⁽⁷⁴⁾.

Sud je dosad izričito utvrdio da se isključenje određenih djelatnosti u sektoru državne uprave iz područja primjene Direktive primjenjuje jedino u slučaju udomitelja zaposlenih u državnoj službi koji brinu o obrazovanju i uzdržavanju djece čijim je roditeljima oduzeta roditeljska skrb. Naveo je da su posebna obilježja obavljanja njihove djelatnosti neprekidno, među ostalim tijekom dana tjednog odmora, praznika, neradnih dana i godišnjeg odmora, nužno u suprotnosti s primjenom Direktive na njih ⁽⁷⁵⁾.

Sud je u svakom slučaju naglasio da se, čak i ako se ne primjenjuje u iznimnim situacijama, Direktivom „od nadležnih tijela zahtijeva da osiguraju sigurnost i zdravlje radnika „u najvećoj mogućoj mjeri” ⁽⁷⁶⁾.

3. Odstupanje: slučaj djelatnosti pripadnika oružanih snaga

Sud je u predmetu *Ministrstvo za obrambo* ⁽⁷⁷⁾ u vezi s djelatnostima pripadnika oružanih snaga presudio da je stražarska djelatnost koju obavlja vojnik isključena iz područja primjene Direktive ⁽⁷⁸⁾:

- ako se ta djelatnost obavlja u okviru njegove temeljne obuke ili operativne vježbe, uključujući obveznu vojnu službu, ili vojne operacije u užem smislu, bez obzira na to provode li se one trajno ili privremeno unutar granica države članice ili izvan njih,
- ako je ta djelatnost u tolikoj mjeri specifična da nije moguće uspostaviti sustav rotacije osoblja u skladu s Direktivom,
- ako bi primjena Direktive zbog uvođenja obveze uspostave sustava rotacije ili planiranja radnog vremena neizbježno štetno utjecala na pravilno provođenje vojnih operacija u užem smislu, i
- ako se djelatnost obavlja u kontekstu izvanrednih događaja zbog čije je težine i razmjera potrebno donijeti mjere neophodne za zaštitu života, zdravlja i sigurnosti šire zajednice te čija bi pravilna provedba bila ugrožena poštovanjem svih pravila iz Direktive.

No Sud je naglasio da određene djelatnosti pripadnika oružanih snaga, osobito one povezane s upravnim službama, održavanjem, popravljanjem i zdravstvom, kao i službi povezanih s održavanjem reda ili progonom kaznenih djela, nije moguće u cijelosti isključiti iz područja primjene Direktive ⁽⁷⁹⁾.

Sud je svoju odluku utemeljio na članku 1. stavku 3. Direktive, tumačenom s obzirom na članak 4. stavak 2. UEU-a. U skladu s potonjom odredbom: „Unija poštuje [...] njihove temeljne državne funkcije, uključujući osiguranje teritorijalne cjelovitosti države, očuvanje javnog poretka i zaštitu nacionalne sigurnosti.” U toj je odredbi navedeno i da nacionalna sigurnost ostaje isključiva odgovornost svake države članice. Sud je istaknuo da su glavne zadaće oružanih snaga država članica, odnosno očuvanje teritorijalne cjelovitosti i zaštita nacionalne sigurnosti, izrijeком navedene među državnim funkcijama ⁽⁸⁰⁾. Iako organizacija radnog vremena vojnika nije u cijelosti izuzeta iz područja primjene prava EU-a, člankom 4. stavkom 2. UEU-a zahtijeva se da se primjenom odredbi prava EU-a o organizaciji radnog vremena na vojnike ne spriječi pravilno obavljanje tih temeljnih funkcija. Uz to, u pravu EU-a moraju se propisno uzeti u obzir posebne značajke koje država članica određuje u vezi s funkcioniranjem svojih oružanih snaga, bez obzira na to proizlaze li one, među ostalim, iz posebnih međunarodnih odgovornosti te države članice, iz sukoba ili prijetnji s kojima je suočena ili iz geopolitičkog konteksta ⁽⁸¹⁾.

⁽⁷⁴⁾ Presuda u predmetu C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, t. 44. i 47.

⁽⁷⁵⁾ Presuda u predmetu C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța i drugi*, t. 76.

⁽⁷⁶⁾ Rješenje u predmetu C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, t. 56.; presuda u predmetu C-132/04, *Komisija protiv Španjolske*, t. 28.; presuda u predmetu C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța i drugi*, t. 78.; presuda u predmetu C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, t. 51.

⁽⁷⁷⁾ Presuda u predmetu C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*.

⁽⁷⁸⁾ Presuda u predmetu C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, t. 88.

⁽⁷⁹⁾ Presuda u predmetu C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, t. 69.

⁽⁸⁰⁾ Presuda u predmetu C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, t. 37.

⁽⁸¹⁾ Presuda u predmetu C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, t. 43. i 44.

4. Pomorci

Člankom 1. stavkom 3. Direktive predviđeno je sljedeće:

„[...] Ova se Direktiva ne primjenjuje na pomorce, kako je utvrđeno u Direktivi 1999/63/EZ, ne dovodeći u pitanje članak 2. stavak 8. ove Direktive. [...]”

To bi, s druge strane, značilo da se opća Direktiva o radnom vremenu primjenjuje na pomorce koji nisu obuhvaćeni Direktivom Vijeća 1999/63/EZ ⁽⁸²⁾ kako je izmijenjena Direktivom 2009/13/EZ ⁽⁸³⁾.

U Direktivi 1999/63/EZ utvrđeni su minimalni standardi za radno vrijeme pomoraca. U skladu s člankom 1. Priloga toj direktivi ona se primjenjuje na „pomorce na svakom brodu duge plovidbe, bez obzira je li u javnom ili privatnom vlasništvu, koji je registriran na području bilo koje države članice i koji uobičajeno sudjeluje u pomorskim trgovinskim djelatnostima”, a ti su pomorci člankom 2. definirani kao „svaka osoba koja je zaposlena, uzeta u službu ili koja radi u bilo kojem svojstvu na brodu na koji se primjenjuje ovaj Sporazum”.

U skladu s tim, radnici na brodovima koji ne sudjeluju uobičajeno u „pomorskim trgovinskim djelatnostima” ne bi bili obuhvaćeni Direktivom 1999/63/EZ. U kontekstu navedenog teksta članka 1. stavka 3. Komisija smatra da su ti radnici obuhvaćeni područjem primjene Direktive o radnom vremenu.

5. Drugi sektori i radnici koji podliježu određenom zakonodavstvu

Člankom 14. Direktive utvrđeno je i sljedeće:

„Ova se Direktiva ne primjenjuje kad drugi pravni akti Zajednice sadrže posebne uvjete u vezi s organizacijom radnog vremena za određena zanimanja ili djelatnosti vezane uz ta zanimanja.”

Na temelju postojećih instrumenata Unije Direktiva o radnom vremenu ne primjenjuje se ako postoje konkretniji zahtjevi. To se odnosi na sljedeće:

– *Mladi radnici*

Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu ⁽⁸⁴⁾.

– *Civilno zrakoplovstvo*

Direktiva Vijeća 2000/79/EZ od 27. studenoga 2000. o Europskom sporazumu o organizaciji radnog vremena mobilnog osoblja u civilnom zrakoplovstvu, koji su sklopili Udruženje europskih zračnih prijevoznika (AEA), Udruženje europskih radnika u prometu (ETF), Europska udruga osoblja pilotskih kabina (ECA), Udruženje europskih regionalnih zračnih prijevoznika (ERA) i Međunarodna udruga zračnih prijevoznika (IACA) ⁽⁸⁵⁾.

⁽⁸²⁾ Direktiva Vijeća 1999/63/EZ od 21. lipnja 1999. o Sporazumu o organizaciji radnog vremena pomoraca koji su sklopili Udruženje brodovlasnika Europske zajednice (ECSA) i Savez sindikata transportnih radnika u Europskoj uniji (FST) (SL L 167, 2.7.1999., str. 33.).

⁽⁸³⁾ Direktiva Vijeća 2009/13/EZ od 16. veljače 2009. o provedbi Sporazuma koji su sklopili Udruženje brodovlasnika Europske zajednice (ECSA) i Europski savez transportnih radnika (ETF) o Konvenciji o radu pomoraca iz 2006., i izmjeni Direktive 1999/63/EZ (SL L 124, 20.5.2009., str. 30.).

⁽⁸⁴⁾ SL L 216, 20.8.1994., str. 12.

⁽⁸⁵⁾ SL L 302, 1.12.2000., str. 57.

– *Cestovni prijevoz*

Direktiva 2002/15/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o organizaciji radnog vremena osoba koje obavljaju mobilne djelatnosti cestovnog prijevoza ⁽⁸⁶⁾ i Uredba (EZ) br. 561/2006 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. ožujka 2006. o usklađivanju određenog socijalnog zakonodavstva koje se odnosi na cestovni promet i o izmjeni uredbi Vijeća (EEZ) br. 3821/85 i (EZ) br. 2135/98 te o stavljanju izvan snage Uredbe Vijeća (EEZ) br. 3820/85 ⁽⁸⁷⁾.

– *Prekogranični željeznički promet*

Direktiva Vijeća 2005/47/EZ od 18. srpnja 2005. o Sporazumu između Zajednice europskih željeznica (CER) i Europske federacije radnika u prometu (ETF) o određenim pitanjima uvjeta rada mobilnih radnika u interoperabilnom prekograničnom prometu u željezničkom sektoru ⁽⁸⁸⁾.

– *Unutarnji plovni put*

Direktiva Vijeća 2014/112/EU od 19. prosinca 2014. o provedbi Europskog sporazuma o utvrđivanju određenih vidova organizacije radnog vremena u plovidbi unutarnjim vodnim putovima, sklopljenoga između Europskog saveza za plovidbu unutarnjim vodama (EBU), Europske organizacije zapovjednika plovila (ESO) i Europske federacije radnika u prometu (ETF) ⁽⁸⁹⁾.

– *Rad u ribolovu*

Direktiva Vijeća (EU) 2017/159 od 19. prosinca 2016. o provedbi Sporazuma o provedbi Konvencije o radu u ribolovu iz 2007. Međunarodne organizacije rada sklopljenog 21. svibnja 2012. između Općeg udruženja poljoprivrednih zadruga u Europskoj uniji (COGECA), Europskog saveza transportnih radnika (ETF) i Udruženja nacionalnih organizacija ribolovnih poduzeća u Europskoj uniji (Europêche) ⁽⁹⁰⁾.

Slično kao u slučaju pomoraca nužno je ponovno proučiti točno područje primjene tih direktiva jer bi čak i u obuhvaćenim sektorima neki radnici mogli biti isključeni iz njega, zbog čega bi bili obuhvaćeni odredbama opće Direktive o radnom vremenu ⁽⁹¹⁾.

C. Područje primjene odredbi

1. Što (ni)je obuhvaćeno?

Kako je navedeno u članku 1. stavku 2. Direktive o radnom vremenu, ona se 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.”

To s druge strane znači da „zakonsko” radno vrijeme radnika, tj. zakonito trajanje radnog tjedna izvan kojeg poslodavci često trebaju plaćati prekovremene sate, nije uređeno Direktivom i odluka o tome prepuštena je državama članicama uz poštovanje ograničenja najduljeg prosječnog tjednog radnog vremena utvrđenog u članku 6. Direktive (vidjeti poglavlje VI).

⁽⁸⁶⁾ SL L 80, 23.3.2002., str. 35.

⁽⁸⁷⁾ SL L 102, 11.4.2006., str. 1.

⁽⁸⁸⁾ SL L 195, 27.7.2005., str. 15.

⁽⁸⁹⁾ SL L 367, 23.12.2014., str. 86.

⁽⁹⁰⁾ SL L 25, 31.1.2017., str. 12.

⁽⁹¹⁾ Na primjer, u takvoj bi situaciji bili željeznički radnici koji ne rade u interoperabilnom prekograničnom prometu u željezničkom sektoru i koji nisu obuhvaćeni Direktivom Vijeća 2005/47/EZ. Isto bi vrijedilo i za mobilne radnike u cestovnom prijevozu koji upravljaju vozilima za linijski prijevoz putnika na udaljenostima kraćima od 50 kilometara i koji nisu obuhvaćeni Direktivom 2002/15/EZ.

U Direktivi o radnom vremenu nije uređeno ni pitanje naknade, uključujući visinu plaća i metode isplaćivanja te razna plaćanja koja se mogu utvrditi na nacionalnoj razini ⁽⁹²⁾. Sud je utvrdio da je to jasno iz svrhe i teksta odredbi Direktive. Ujedno je i nedvosmislena posljedica članka 153. stavka 5. Ugovora o funkcioniranju Europske unije ⁽⁹³⁾. Jedina iznimka koju je Sud utvrdio uključuje plaću koja se mora osigurati za vrijeme godišnjeg odmora radnikâ (vidjeti poglavlje VII.).

2. Minimalne odredbe

U skladu s njezinom pravnom osnovom Direktivom o radnom vremenu utvrđuju se minimalni standardi u prethodno navedenim područjima. Njezinim se minimalnim odredbama nastoji osigurati „sigurnosna mreža” za zdravlje i sigurnost dotičnih radnika ⁽⁹⁴⁾. One su obvezujuće za države članice, koje imaju obvezu osigurati prenošenje tih minimalnih standarda u svoje nacionalne pravne poretke. No minimalnost odredbi Direktive znači i da one ne sprečavaju države članice da primjenjuju ili uvode nacionalne odredbe koje su povoljnije za zaštitu zdravlja i sigurnosti radnikâ ⁽⁹⁵⁾.

U članku 15. Direktive izričito se upućuje na taj aspekt:

„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.”

S druge strane, to znači da, ako radnici imaju dodatnu zaštitu na temelju nacionalnog prava, države članice odlučuju o uvjetima, a tumačenja Suda u vezi s odredbama Direktive ne primjenjuju se na odredbe kojima se na nacionalnoj razini jamči veća zaštita ⁽⁹⁶⁾.

Ako države članice primjenjuju tu mogućnost za uvođenje ili primjenu odredbi kojima se jamči veća zaštita, mora se osigurati da se pridržavaju propisa iz Direktive upućivanjem isključivo na ograničenja koja su u njoj utvrđena. I dalje postoji obveza da „države članice osiguraju da se poštuju svi minimalni zahtjevi iz Direktive” ⁽⁹⁷⁾.

3. Zabrana smanjivanja

Kako je prethodno navedeno, Direktivom se utvrđuju minimalne odredbe koje države članice moraju prenijeti u nacionalno pravo.

Iako države članice imaju određenu slobodu u pogledu načina na koji prenose i provode te odredbe, člankom 23. Direktive predviđeno je sljedeće:

„Ne dovodeći u pitanje pravo država članica da ovisno o promijenjenim okolnostima u pogledu radnog vremena stvaraju različite zakone i druge propise ili ugovorne odredbe, a uz uvjet da se poštuju minimalni zahtjevi utvrđeni u ovoj Direktivi, provođenje ove Direktive ne predstavlja razlog za smanjivanje opće razine zaštite radnika.”

⁽⁹²⁾ Rješenje od 11. siječnja 2007., *Jan Vorel protiv Nemocnice Český Krumlov*, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, t. 32.–35.; presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. 48. i 49.; rješenje u predmetu C-258/10, *Grigore*, t. 81.; presuda od 26. srpnja 2017., *Hannele Hälvä i drugi protiv SOS-Lapsikylä ry*, C-175/16, ECLI:EU:C:2017:617, t. 25.; presuda u predmetu C-518/15, *Matzak*, t. 24.; presuda u predmetu C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța i drugi*, t. 35.; presuda u predmetu C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, t. 23.; presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 57. i 58.; presuda u predmetu C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, t. 56. i 57.

⁽⁹³⁾ Presuda od 1. prosinca 2005., *Abdelkader Dellas i drugi protiv Premier ministre i Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, t. 38. i 39.; presuda od 7. srpnja 2022., *Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH protiv L.B. i R. G.*, spojeni predmeti C-257/21 i C-258/21, ECLI:EU:C:2022:529, t. 47.

⁽⁹⁴⁾ Prijedlog direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295, str. 3.

⁽⁹⁵⁾ Presuda u spojenim predmetima C-609/17 i C-610/17, *TSN*, t. 48.

⁽⁹⁶⁾ Presuda u spojenim predmetima C-609/17 i C-610/17, *TSN*, t. 36.

⁽⁹⁷⁾ Presuda u predmetu C-14/04, *Dellas i drugi*, t. 53.

Iako Sud još nije imao priliku odlučivati o toj odredbi u smislu Direktive o radnom vremenu, presudio je o sličnoj odredbi iz Direktive o radu na određeno vrijeme ⁽⁹⁸⁾, tj. članku 8. stavku 3., kojim se utvrđuje da „[p]rovedba ovog Sporazuma nije valjana osnova za smanjivanje opće razine zaštite koja se pruža radnicima u području u kojemu se Sporazum primjenjuje.”

U tom je kontekstu Sud presudio da se taj članak ne može tumačiti restriktivno zbog cilja Sporazuma da se poboljšaju životni i radni uvjeti dotičnih radnika ⁽⁹⁹⁾.

Sud je utvrdio i dva kriterija koja se moraju preispitati u vezi s tim člankom ⁽¹⁰⁰⁾:

- postojanje smanjenja „opće razine zaštite” i
- činjenica da to smanjenje mora biti povezano s „provedbom” Sporazuma.

Iako je Sud utvrdio da nacionalni sudovi trebaju presuditi o postojanju smanjenja zaštite radnika ⁽¹⁰¹⁾, ipak je smatrao da u smislu prvog kriterija činjenica da se smanjenje odnosi na „opću razinu zaštite” znači da ta odredba „može obuhvatiti samo smanjenje u mjeri koja bi mogla imati općenit utjecaj na nacionalno zakonodavstvo” ⁽¹⁰²⁾.

Sud je u pogledu drugog kriterija smatrao da veza s „provedbom Sporazuma” nije bila ograničena na izvorno prenošenje Direktive, nego je obuhvaćala i „sve nacionalne mjere kojima se želi osigurati da se cilj Direktive može ostvariti, uključujući one kojima se nakon prenošenja u strogoj smislu dopunjavaju ili izmjenjuju prethodno donesena nacionalna pravila” ⁽¹⁰³⁾. Međutim, izuzeo je smanjenja obuhvaćena tekstovima koji su opravdani potrebom poticanja „drugog cilja, različitog od [provedbe Sporazuma]” ⁽¹⁰⁴⁾.

Komisija smatra da se isto primjenjuje na Direktivu o radnom vremenu s obzirom na njezin cilj zaštite zdravlja i sigurnosti radnika te sličan tekst njezina članka 23. i članka 8. stavka 3. Direktive o radu na određeno vrijeme. To znači da se članak 23. ne može tumačiti restriktivno i da se dva navedena kriterija primjenjuju na karakterizaciju smanjenja opće razine zaštite u vezi s provedbom Direktive, što je zabranjeno.

IV. DEFINICIJE

A. „Radno vrijeme” i „vrijeme odmora”

Člankom 2. definirani su „radno vrijeme” i „vrijeme odmora” za potrebe Direktive:

„Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeći pojmovi:

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

U skladu s uvodnom izjavom 5. Direktive pojam „odmor” mora se izraziti u jedinicama vremena, tj. u danima, satima i/ili njihovim dijelovima.

⁽⁹⁸⁾ Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999., str. 43.).

⁽⁹⁹⁾ Presuda od 23. travnja 2009., *Kiriaki Angelidaki i drugi protiv Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Charikleia Giannoudi protiv Dimos Geropotamou i Georgios Karabousanos i Sofoklis Michopoulos protiv Dimos Geropotamou*, spojeni predmeti C-378/07 do C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250, t. 112. i 113.

⁽¹⁰⁰⁾ Presuda u spojenim predmetima C-378/07 do C-380/07, *Angelidaki i drugi*, t. 126.

⁽¹⁰¹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-378/07 do C-380/07, *Angelidaki i drugi*, t. 129.

⁽¹⁰²⁾ Presuda u spojenim predmetima C-378/07 do C-380/07, *Angelidaki i drugi*, t. 140.

⁽¹⁰³⁾ Presuda u spojenim predmetima C-378/07 do C-380/07, *Angelidaki i drugi*, t. 131.

⁽¹⁰⁴⁾ Presuda u spojenim predmetima C-378/07 do C-380/07, *Angelidaki i drugi*, t. 133.

1. Definicija „radnog vremena” i „vremena odmora”

Sud je u pogledu teksta Direktive presudio da prema logici Direktive pojam radnog vremena „treba razumjeti kao suprotan vremenu odmora jer su ta dva pojma međusobno isključiva” ⁽¹⁰⁵⁾ i da Direktiva „ne predviđa međukategoriju između radnog vremena i vremena odmora” ⁽¹⁰⁶⁾.

Sud je utvrdio da se pojmovi „radno vrijeme” i „vrijeme odmora” „ne mogu tumačiti ovisno o pojedinom nacionalnom pravu, već su pojmovi prava Unije koji se moraju definirati prema objektivnim značajkama, s obzirom na sustav i cilj te direktive, koje imaju za cilj uspostaviti minimalne odredbe za poboljšanje životnih i radnih uvjeta radnikâ. Naime, samo takvo autonomno tumačenje može toj direktivi osigurati punu učinkovitost i ujednačenu primjenu tih pojmova u svim državama članicama” ⁽¹⁰⁷⁾.

To znači i da države članice ne mogu jednostrano odrediti područje primjene tih pojmova ⁽¹⁰⁸⁾. Navedeno je dodatno potkrijepljeno činjenicom da se Direktivom ne dopušta odstupanje od njezina članka 2 ⁽¹⁰⁹⁾, kojim se među ostalim utvrđuju definicije „radnog vremena” i „vremena odmora”.

Uz upućivanje na tekst članka 2. stavka 1., sudsku praksu Suda ⁽¹¹⁰⁾ i povijesne dokumente ⁽¹¹¹⁾, tri su kumulativna kriterija na temelju kojih se određuje hoće li se određena razdoblja smatrati „radnim vremenom”:

– Radnik radi

Taj je prvi kriterij prostoran i odgovara uvjetu da „radnik radi” ili da je „prisutan na radnom mjestu”. Postoje male razlike u načinu na koji je formuliran u različitim jezičnim verzijama Direktive: na primjer, na engleskom jeziku glasi: „the worker is working”, na njemačkom: „ein Arbeitnehmer ... arbeitet”, dok na francuskom jeziku glasi: „le travailleur est au travail” i na španjolskom: „el trabajador permanece en el trabajo”, a ne „le travailleur travaille” ili „el trabajador trabaja”.

Budući da je potrebno jedinstveno tumačenje europskog prava, tekst Direktive mora se tumačiti i primjenjivati u kontekstu verzija koje postoje na drugim službenim jezicima. Ako postoji razlika, odredba se mora tumačiti upućivanjem na svrhu i opći sustav pravila čiji je dio ⁽¹¹²⁾.

⁽¹⁰⁵⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 47.; presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 48.; rješenje u predmetu C-437/05, *Vorel*, t. 24.; presuda u predmetu C-14/04, *Dellas i drugi*, t. 42.; presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. 25.; presuda u predmetu C-518/15, *Matzak*, t. 55.; presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 29.; presuda u predmetu C-580/19, *Offenbach am Main*, t. 30.; presuda u predmetu C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, t. 28.

⁽¹⁰⁶⁾ Rješenje u predmetu C-437/05, *Vorel*, t. 25.; presuda u predmetu C-14/04, *Dellas i drugi*, t. 43.; rješenje u predmetu C-258/10, *Grigore*, t. 43.; presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. 26.; presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 29.; presuda u predmetu C-580/19, *Offenbach am Main*, t. 30.; presuda u predmetu C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, t. 28.; presuda od 8. listopada 2021., *BX protiv Unitatea Administrativă Teritorială D.*, C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893, t. 38.

⁽¹⁰⁷⁾ Presuda u predmetu C-14/04, *Dellas i drugi*, t. 44.; presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 58.; rješenje u predmetu C-437/05, *Vorel*, t. 26.; presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. 27.; rješenje u predmetu C-258/10, *Grigore*, t. 44.; presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 30.; presuda u predmetu C-580/19, *Offenbach am Main*, t. 31.; presuda u predmetu C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, t. 29.

⁽¹⁰⁸⁾ Presuda u predmetu C-14/04, *Dellas i drugi*, t. 45.

⁽¹⁰⁹⁾ Rješenje u predmetu C-258/10, *Grigore*, t. 45.; presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. 28.; presuda u predmetu C-518/15, *Matzak*, t. od 34. do 38.

⁽¹¹⁰⁾ Presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. 30., 35. i 43.

⁽¹¹¹⁾ Obrazložjenje Komunikacije Komisije o organizaciji radnog vremena u sektorima i djelatnostima izuzetima iz Direktive 93/104/EZ od 23. studenoga 1993., 18. studenoga 1998., COM(1998) 662 final, t. 6.

⁽¹¹²⁾ Vidjeti analogijom presudu od 19. travnja 2007., UAB Profisa / Munitinés departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, t. od 13. do 15.

U slučaju Direktive o radnom vremenu takvo je tumačenje navelo Sud da kriterij „radnik radi” smatra prostornim kriterijem koji se odnosi na potrebu radnika da bude „na radnom mjestu” ili „na mjestu koje odredi poslodavac”. To je jasno protumačio nezavisni odvjetnik Yves Bot ⁽¹¹³⁾, a implicitno i Sud ⁽¹¹⁴⁾, koji je više puta istaknuo da je u određivanju „radnog vremena” presudno mora li radnik biti fizički prisutan na mjestu koje odredi poslodavac ⁽¹¹⁵⁾.

Treba istaknuti da mjesto koje odredi poslodavac ne mora biti radno mjesto. Kako je navedeno u nastavku, Sud je utvrdio i da bi se vrijeme putovanja u određenim slučajevima moglo smatrati „radnim vremenom” jer radno vrijeme takvih radnika ne može biti ograničeno na vrijeme provedeno u poslovnom prostoru poslodavca ili klijenata kao što je slučaj kod radnika bez stalnog mjesta rada u predmetu *Tyco* ⁽¹¹⁶⁾.

Sud je u kontekstu određivanja smatra li se „dežurstvo” ili „pripravnost” „radnim vremenom” ili „vremenom odmora” pojasnio da, ako se vrijeme „dežurstva” ili „pripravnosti” provodi na mjestu koje je odredio poslodavac, a koje nije radnikov dom, to se vrijeme u skladu s Direktivom u cijelosti sustavno smatra „radnim vremenom” i nema potrebe za daljnjim ocjenjivanjem ⁽¹¹⁷⁾. No ako je radno mjesto ujedno i radnikov dom, određivanje smatra li se nešto „radnim vremenom” ili „vremenom odmora” ovisit će o intenzitetu ograničenja koja je poslodavac nametnuo radniku ⁽¹¹⁸⁾.

– Radnik je na raspolaganju poslodavcu

U tom je pitanju odlučujući čimbenik da radnik u slučaju potrebe može odmah pružiti odgovarajuće usluge ⁽¹¹⁹⁾.

To je slučaj kad su radnici zakonom obvezani poštovati upute poslodavca i obavljati poslove za tog poslodavca. S druge strane, ako radnici mogu upravljati svojim vremenom bez većih ograničenja i posvetiti se vlastitim interesima, to bi moglo dokazati da predmetno razdoblje nije „radno vrijeme” ⁽¹²⁰⁾.

Ako radnici mogu u okviru „razdoblja pripravnosti” sami odabrati mjesto boravka, to podrazumijeva da nacionalni sudovi u svakom pojedinačnom slučaju moraju utvrditi utječu li ograničenja koja je poslodavac nametnuo objektivno i u velikoj mjeri na mogućnost da radnik u tim razdobljima slobodno upravlja vremenom u kojem njegove stručne usluge nisu potrebne i da se posveti vlastitim interesima ⁽¹²¹⁾. Samo će se u tom slučaju cijelo razdoblje „pripravnosti” smatrati „radnim vremenom”. S druge strane, ako ograničenja koja je poslodavac nametnuo radniku tijekom razdoblja „pripravnosti” ne

⁽¹¹³⁾ Mišljenje nezavisnog odvjetnika Yvesa Bota od 11. lipnja 2015., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) protiv Tyco Integrated Security SL i Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, t. 31. i 48.

⁽¹¹⁴⁾ Vidjeti posebno presudu u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 48., u kojoj Sud smatra da su prva dva uvjeta radnog vremena („radi” i „na raspolaganju poslodavcu”) ispunjena u slučaju vremena provedenog na dežurstvu u domu zdravlja; vidjeti i presudu u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. 43., u kojoj je Sud u pogledu primjene kriterija „radi” na radnike koji putuju do klijenta ili od njega presudio da „mjesto rada takvih radnika ne može biti suženo na mjesto fizičke intervencije tih radnika kod klijenata njihovih poslodavaca.”

⁽¹¹⁵⁾ Presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. 35.; presuda u predmetu C-14/04, *Dellas i drugi*, t. 48.; rješenje u predmetu C-437/05, *Vorel*, t. 28.; rješenje u predmetu C-258/10, *Grigore*, t. 63.; presuda u predmetu C-909/19, *Unitatea Administrativă Teritorială D.*, t. 40.

⁽¹¹⁶⁾ Presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. od 43. do 46.

⁽¹¹⁷⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 48.; presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 63.; presuda u predmetu C-14/04, *Dellas i drugi*, t. 48.; presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 33.; presuda u predmetu C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, t. 34.; presuda u predmetu C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, t. 31.

⁽¹¹⁸⁾ Presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 43. i navedena sudska praksa; presuda u predmetu C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, t. 43.

⁽¹¹⁹⁾ Presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. 35.; presuda u predmetu C-14/04, *Dellas i drugi*, t. 48.; rješenje u predmetu C-437/05, *Vorel*, t. 28.; rješenje u predmetu C-258/10, *Grigore*, t. 63.

⁽¹²⁰⁾ Presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. 36. i 37. presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 50.

⁽¹²¹⁾ Presuda u predmetu C-518/15, *Matzak*, t. od 63. do 66.; presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 36. i 37.; presuda u predmetu C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, t. 37. i 38.; presuda u predmetu C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, t. 33. i 34.; presuda u predmetu C-214/20, *Dublin City Council*, t. 38.

sprečavaju radnika da se posveti vlastitim interesima, samo se vrijeme povezano sa stvarnim pružanjem usluga treba smatrati „radnim vremenom” ⁽¹²²⁾.

– Radnik mora obavljati svoje poslove ili zadatke

Za treći je kriterij važno istaknuti da intenzitet i prekid obavljenih aktivnosti nisu relevantni.

U skladu s ciljem Direktive o radnom vremenu da se osiguraju sigurnost i zdravlje radnika, Sud je presudio da „čak i ako se stvarno obavljena aktivnost razlikuje ovisno o okolnostima, činjenica da [radnici] moraju biti prisutni i na raspolaganju na radnom mjestu radi pružanja svojih stručnih usluga znači da u tom slučaju obavljaju svoje zadatke” ⁽¹²³⁾. Sud je naglasio da intenzitet rada koji zaposlenik obavlja i njegovi rezultati nisu određujuće značajke „radnog vremena” u smislu Direktive ⁽¹²⁴⁾ i da se navedeno vrijeme može smatrati radnim vremenom „neovisno o činjenici da [...] dotična osoba ne obavlja stalno neku profesionalnu djelatnost” ⁽¹²⁵⁾.

Ako se od nacionalnih sudova traži da presude smatra li se određeno vrijeme „radnim vremenom” ili „vremenom odmora”, svoju analizu ne smiju ograničiti na odredbe nacionalnog prava. Trebali bi ispitati uvjete koji se u praksi primjenjuju na radno vrijeme dotičnog radnika ⁽¹²⁶⁾.

Naposljetku, u skladu s tekstom Direktive i sudskom praksom Suda, razdoblje koje ne ispunjava te kriterije treba smatrati „vremenom odmora”.

2. Evidencija radnog vremena

Kako bi se osigurala djelotvorna primjena prava sadržanih u člancima 3. i 5. te članku 6. stavku (b) Direktive o radnom vremenu, države članice moraju poslodavcima nametnuti obvezu „uspostave objektivnog, pouzdanog i pristupačnog sustava mjerenja dnevnog radnog vremena tijekom kojeg je pojedini radnik radio” ⁽¹²⁷⁾ ⁽¹²⁸⁾.

Države članice ipak imaju marginu prosudbe pri utvrđivanju konkretnih načina uspostave takvog sustava. Točnije, imaju pravo odrediti njegov oblik, i to prema potrebi uzimajući u obzir osobitosti svojstvene svakom obuhvaćenom sektoru djelatnosti ili osobitosti određenih poduzeća, među ostalim njihovu veličinu ⁽¹²⁹⁾.

Postoji samo jedna iznimka od tog pravila. Ako s obzirom na posebne značajke predmetne djelatnosti trajanje radnog vremena nije izmjereno i/ili unaprijed određeno ili ga mogu određivati sami radnici, država članica može odstupati od članaka od 3. do 6. Direktive o radnom vremenu i ne mora voditi sustav evidencije radnog vremena za tu djelatnost ⁽¹³⁰⁾.

3. Primjena definicije iz Direktive na određena razdoblja

a) Razdoblje „dežurstva” i „pripravnosti”

Sud je utvrdio posebne smjernice u pogledu razdoblja „dežurstva” i „pripravnosti”, osobito u predmetima *Simap*, *Jaeger* i *Dellas*, koji se odnose na liječnike u timovima primarne zdravstvene zaštite i u bolnici te na učitelje za učenike s posebnim potrebama u ustanovama za smještaj mladih i odraslih s invaliditetom ⁽¹³¹⁾.

⁽¹²²⁾ Presuda u predmetu C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, t. 39.; presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 38. i navedena sudska praksa.

⁽¹²³⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 48.

⁽¹²⁴⁾ Rješenje u predmetu C-437/05, *Vorel*, t. 25.; presuda u predmetu C-14/04, *Dellas i drugi*, t. 43.

⁽¹²⁵⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 93.

⁽¹²⁶⁾ Rješenje u predmetu C-258/10, *Grigore*, t. 50.

⁽¹²⁷⁾ Presuda u predmetu C-55/18, *CCOO*, t. 60.

⁽¹²⁸⁾ Sud je utvrdio da se na temelju propisa EU-a o zaštiti osobnih podataka evidencije radnog vremena smatraju osobnim podacima; presuda od 30. svibnja 2013., *Worten – Equipamentos para o Lar SA protiv Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)*, C-342/12, ECLI:EU:C:2013:355.

⁽¹²⁹⁾ Presuda u predmetu C-55/18, *CCOO*, t. 63.

⁽¹³⁰⁾ Presuda u predmetu C-55/18, *CCOO*, t. 63.

⁽¹³¹⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*; presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*; presuda u predmetu C-14/04, *Dellas i drugi*.

U tim je slučajevima Sud utvrdio da vrijeme „dežurstva” radnika treba u potpunosti smatrati radnim vremenom u smislu Direktive ako se od radnika zahtijeva da budu prisutni na radnom mjestu. U takvoj situaciji od dotičnih se radnika traži da tijekom cijelog razdoblja budu na raspolaganju za pružanje usluga na mjestu koje je odredio poslodavac. Radnici podliježu i znatno većim ograničenjima jer ne mogu provesti to vrijeme s obitelji ni u uobičajenom društvenom okruženju i imaju manje slobode u organizaciji vremena u kojem njihove stručne usluge nisu potrebne ⁽¹³²⁾.

Kako bi potvrdio svoje stajalište, Sud je istaknuo činjenicu da bi isključivanje razdoblja „dežurstva” iz radnog vremena ako se zahtijeva fizička prisutnost ozbiljno narušilo cilj osiguranja zdravlja i sigurnosti radnika odobrenjem minimalnih razdoblja odmora i odgovarajućih stanki ⁽¹³³⁾.

No ako je radnik obvezan ostati na radnom mjestu koje obuhvaća njegovo mjesto stanovanja ili se podudara s njim, ta činjenica sama po sebi nije dovoljna da bi se to vrijeme smatralo „radnim vremenom” u smislu Direktive, nego će određivanje smatra li se razdoblje „dežurstva” „radnim vremenom” ili „vremenom odmora” ovisiti o intenzitetu ograničenja koja je poslodavac nametnuo radniku. Naime, obveza radnika da ne napusti radno mjesto u tom slučaju ne znači nužno da mora biti udaljen od svojeg obiteljskog i društvenog okruženja, pa je manje vjerojatno da obveza javljanja na pozive poslodavca onemogućava radniku da u tom razdoblju slobodno upravlja vremenom u kojem njegove stručne usluge nisu potrebne ⁽¹³⁴⁾.

Treba napomenuti da razdoblje „dežurstva” ima status „radnog vremena” neovisno o tome radi li osoba zaista tijekom razdoblja „dežurstva” ⁽¹³⁵⁾. Dakle, činjenica da razdoblje „dežurstva” uključuje neaktivnost nije relevantna za njegov status „radnog vremena” ⁽¹³⁶⁾. Slično tomu, činjenica da je radnicima dostupna soba za odmor i da se mogu odmoriti ili spavati u razdoblju kad njihove usluge nisu potrebne ne utječe na status razdoblja „dežurstva” kao radnog vremena ⁽¹³⁷⁾.

Sud je presudio da primjena sustava ekvivalentnosti u kojima je uspostavljen omjer za uračunavanje razdoblja „dežurstva” nije u skladu s Direktivom ako se takvim sustavima ne osigurava poštovanje svih minimalnih sigurnosnih i zdravstvenih zahtjeva ⁽¹³⁸⁾.

S druge strane, u slučaju razdoblja „pripravnosti” u kojem radnici moraju biti stalno dostupni, ali mogu sami odabrati mjesto boravka, ili moraju ostati na radnom mjestu koje im je ujedno i dom, nacionalni će sudovi u svakom pojedinačnom slučaju morati utvrditi sprečavaju li ograničenja koja je poslodavac nametnuo radnicima njihovu mogućnost da se posvete vlastitim interesima. U takvim slučajevima „radno vrijeme” obuhvaća cijelo razdoblje „pripravnosti” ⁽¹³⁹⁾.

No ako ograničenja koja su im uvedena ne sprečavaju radnike da upravljaju svojim vremenom i posvete se vlastitim interesima bez većih ograničenja, samo se vrijeme povezano sa stvarno obavljenim radom u tom razdoblju smatra „radnim vremenom” ⁽¹⁴⁰⁾.

Sud je u najnovijoj sudskoj praksi utvrdio elemente koje je potrebno uzeti u obzir da bi se odredio intenzitet ograničenja nametnutih radnicima tijekom razdoblja „pripravnosti”.

Postojanje najmanje jednog od sljedećih dvaju elemenata u načelu znači da se cijelo razdoblje „pripravnosti” smatra „radnim vremenom”:

— rad se prema potrebi može nastaviti u vrlo kratkom roku („nekoliko minuta”) ⁽¹⁴¹⁾, i

⁽¹³²⁾ Presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 65.

⁽¹³³⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 49.

⁽¹³⁴⁾ Presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 43.; presuda u predmetu C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, t. 44.

⁽¹³⁵⁾ Rješenje u predmetu C-437/05, *Vorel*, t. 27.; presuda u predmetu C-14/04, *Dellas i drugi*, t. 46.

⁽¹³⁶⁾ Rješenje u predmetu C-437/05, *Vorel*, t. 28.

⁽¹³⁷⁾ Presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 60. i 64.

⁽¹³⁸⁾ Presuda u predmetu C-14/04, *Dellas i drugi*, t. 63.

⁽¹³⁹⁾ Presuda u predmetu C-518/15, *Matzak*, t. od 63. do 66.; presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 36. i 37.; presuda u predmetu C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, t. 37. i 38.; presuda u predmetu C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, t. 33. i 34.; presuda u predmetu C-214/20, *Dublin City Council*, t. 38.

⁽¹⁴⁰⁾ Presuda u predmetu C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, t. 39.; presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 38. i navedena sudska praksa.

⁽¹⁴¹⁾ Presuda u predmetu C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, t. 47.; presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 48.

— učestali pozivi u kombinaciji s činjenicom da stvarno obavljena djelatnost radnika nije „zanemariva” trajanja, ako je moguće objektivno procijeniti navedenu učestalost ⁽¹⁴²⁾.

Ako se radnika tijekom njegova razdoblja pripravnosti tek rijetko poziva da reagira, to se vrijeme svejedno ne smatra „vremenom odmora” ako rok u kojem se radnik mora vratiti obavljanju djelatnosti objektivno i u velikoj mjeri ograničava njegovu mogućnost da slobodno upravlja vremenom tijekom kojeg nije obavezan raditi ⁽¹⁴³⁾.

Ipak, čak bi se i u slučaju prisutnosti jednog od dvaju elemenata neaktivni dio razdoblja „pripravnosti” mogao smatrati „vremenom odmora” ako radnik na temelju pogodnosti i/ili sloboda koje su mu dodijeljene može iskoristiti to vrijeme za vlastite interese ⁽¹⁴⁴⁾.

Pri ocjeni intenziteta ograničenja nametnutih radniku u obzir se mogu uzeti samo ograničenja koja su uveli i pogodnosti koje su dodijelili sami poslodavci u okviru zakonodavstva ili kolektivnih ugovora ⁽¹⁴⁵⁾. Primjeri su takvih ograničenja obveza posjedovanja posebne opreme ⁽¹⁴⁶⁾ ili kazne ako se prekorači vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv ⁽¹⁴⁷⁾. Pogodnosti mogu obuhvaćati uporabu službenog vozila s posebnim pravima u prometu ⁽¹⁴⁸⁾, nepostojanje obveze da se odgovori na sve pozive ⁽¹⁴⁹⁾ ili mogućnost obavljanja druge profesionalne djelatnosti tijekom razdoblja „pripravnosti” ⁽¹⁵⁰⁾.

S druge strane, ograničenja koja mogu utjecati na kvalitetu odmora radnikâ tijekom razdoblja „pripravnosti”, a koja nije uveo poslodavac u okviru zakonodavstva ili kolektivnih ugovora, nisu relevantna za određivanje smatra li se nešto „radnim vremenom”. To može uključivati prirodne čimbenike ⁽¹⁵¹⁾ ili vlastiti izbor radnikâ ⁽¹⁵²⁾.

Ako radnik treba biti u „pripravnosti” za vrijeme svoje stanke, samo su ograničenja koja proizlaze iz obveze da bude spreman za odlazak na intervenciju u vrlo kratkom roku relevantna za određivanje smatra li se razdoblje „pripravnosti” „radnim vremenom” ili „vremenom odmora”. Činjenica da su ograničenja neizbježan rezultat ograničenog trajanja stanke nije relevantna za tu ocjenu ⁽¹⁵³⁾.

Nije relevantna ni činjenica da poslodavac stavlja na raspolaganje smještaj koji se nalazi na tom radnom mjestu ili u njegovoj blizini ⁽¹⁵⁴⁾.

Čak i ako se neaktivni dio razdoblja „pripravnosti” smatra „vremenom odmora”, to ne znači da poslodavci mogu potpuno slobodno određivati trajanje i vrijeme razdoblja „pripravnosti”. Poslodavci uvijek moraju poštovati svoje obveze iz Direktive 89/391/EEZ da zaštite sigurnost radnika ⁽¹⁵⁵⁾. Sud je pojasnio da iz članka 5. stavka 1. te direktive proizlazi da su poslodavci obvezni ocijeniti i spriječiti sve rizike za sigurnost i zdravlje radnika. To uključuje određene psihosocijalne rizike, kao što je stres ili sindrom izgaranja na poslu ⁽¹⁵⁶⁾. Radnici stoga trebaju imati mogućnost izlaska iz svojeg radnog okruženja na dovoljan broj uzastopnih sati, što će im omogućiti da neutraliziraju učinke rada na njihovu sigurnost ili zdravlje ⁽¹⁵⁷⁾. Zbog toga poslodavci ne mogu uvesti razdoblja pripravnosti koja su toliko dugotrajna ili česta da predstavljaju rizik za zdravlje radnika ⁽¹⁵⁸⁾. Sud je naveo da države članice u svojem nacionalnom pravu trebaju utvrditi načine provedbe te obveze ⁽¹⁵⁹⁾.

⁽¹⁴²⁾ Presuda u predmetu C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, t. od 50. do 53.; presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. od 51. do 53.

⁽¹⁴³⁾ Presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 54.

⁽¹⁴⁴⁾ Presuda u predmetu C-214/20, *Dublin City Council*, t. 41. i 42.

⁽¹⁴⁵⁾ Presuda u predmetu C-580/19, *Offenbach am Main*, t. 40.; presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 39.

⁽¹⁴⁶⁾ Presuda u predmetu C-580/19, *Offenbach am Main*, t. 49.

⁽¹⁴⁷⁾ Mišljenje nezavisnog odvjetnika Giovannija Pitruzzelle od 6. listopada 2020. u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 120., i mišljenje nezavisnog odvjetnika Giovannija Pitruzzelle od 6. listopada 2020. u predmetu C-580/19, *Offenbach am Main*, t. 111.

⁽¹⁴⁸⁾ Presuda u predmetu C-580/19, *Offenbach am Main*, t. 49.

⁽¹⁴⁹⁾ Presuda u predmetu C-214/20, *Dublin City Council*, t. 44.

⁽¹⁵⁰⁾ Presuda u predmetu C-214/20, *Dublin City Council*, t. 43. i 44.

⁽¹⁵¹⁾ Presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 50. (rad na udaljenom mjestu na kojem su mogućnosti za rekreaciju ograničene).

⁽¹⁵²⁾ Presuda u predmetu C-214/20, *Dublin City Council*, t. 45. (radnikov izbor mjesta obavljanja neke druge profesionalne djelatnosti tijekom njegova razdoblja pripravnosti).

⁽¹⁵³⁾ Presuda u predmetu C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, t. 39.

⁽¹⁵⁴⁾ Presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 50.

⁽¹⁵⁵⁾ Presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 61.; presuda u predmetu C-580/19, *Offenbach am Main*, t. 60.

⁽¹⁵⁶⁾ Presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 62.

⁽¹⁵⁷⁾ Presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 64.

⁽¹⁵⁸⁾ Presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 65.

⁽¹⁵⁹⁾ Presuda u predmetu C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, t. 65.

b) *Stanke*

Sud je u predmetu *Dopravní podnik hl. m. Prahy* presudio da je stanke odobrena radniku tijekom njegova radnog vremena unutar koje mora biti spreman otići na intervenciju u roku od dvije minute „radno vrijeme” u smislu članka 2. jer su „ograničenja nametnuta tom radniku tijekom predmetne stanke takve prirode da objektivno i u velikoj mjeri utječu na njegovu mogućnost slobodnog upravljanja vremenom tijekom kojeg njegove profesionalne usluge nisu tražene i mogućnost da to vrijeme posveti vlastitim interesima” ⁽¹⁶⁰⁾.

c) *Vrijeme koje radnici bez stalnog mjesta rada provedu na putu od svojeg doma do prvog klijenta i od posljednjeg klijenta do svojeg doma*

Sud je u predmetu *Tyco* presudio o tome smatra li se vrijeme koje radnici bez stalnog mjesta rada provedu na putu prema prvome i od posljednjeg klijenta „radnim vremenom” ⁽¹⁶¹⁾.

Taj se predmet odnosio na tehničare za ugradnju i održavanje sigurnosne opreme na raznim lokacijama na geografskim područjima za koja su zaduženi. Barem jednom tjedno putovali su u prostorije poduzeća za prijevoznu logistiku kako bi preuzeli opremu koja im je bila potrebna za rad. Ostale dane vozili su se izravno iz svojih domova na mjesta gdje su trebali obavljati radove.

Sud je smatrao da su ispunjena tri kriterija „radnog vremena”. Prvo, utvrdio je da je putovanje radnika prema klijentima koje je odredio njihov poslodavac bilo nužno da bi im se pružile tehničke usluge. Stoga je zaključio da se ta razdoblja moraju smatrati razdobljima u kojima radnici obavljaju svoje poslove ili zadatke ⁽¹⁶²⁾. Drugo, s obzirom na činjenicu da su dotični radnici primili plan svojih putovanja i u tom razdoblju nisu mogli svoje vrijeme iskoristiti slobodno i posvetiti se vlastitim interesima, Sud je utvrdio da su i u tom razdoblju bili na raspolaganju poslodavcu ⁽¹⁶³⁾. Treće, Sud je potvrdio da se mora smatrati da radnici koji putuju prema klijentu i od njega te tako obavljaju svoje zadatke rade i za vrijeme tih putovanja. S obzirom na to da su putovanja karakteristična za radnike koji nemaju stalno ili uobičajeno mjesto rada, njihovo se mjesto rada ne može ograničiti na prostorije klijenata njihova poslodavca ⁽¹⁶⁴⁾.

d) *Strukovno osposobljavanje po nalogu poslodavca*

Sud je istaknuo da radno mjesto znači svako mjesto na kojem radnik mora obavljati djelatnost po nalogu svojeg poslodavca, među ostalim i kad to mjesto nije ono na kojem obično obavlja svoje profesionalne zadatke. Sud je stoga utvrdio da se razdoblje u kojem radnik po nalogu poslodavca pohađa strukovno osposobljavanje, koje se odvija izvan njegova uobičajenog mjesta rada te u cijelosti ili djelomično izvan redovnog radnog vremena, smatra „radnim vremenom” ⁽¹⁶⁵⁾.

e) *Druga razdoblja*

Budući da je Sud odlučivao samo o ograničenom rasponu razdoblja koja se smatraju „radnim vremenom”, Komisija smatra da je nužno dati smjernice o drugim vrstama razdoblja. U nastavku je naveden prikaz Komisijinih mišljenja o pojmu „radno vrijeme” u smislu drugih razdoblja.

– Putovanja između različitih klijenata u radnom danu

Pitanje putovanja između poslova u radnom danu nije riješeno u presudi *Tyco*. Razlog je taj što su u tom predmetu navedena razdoblja već uračunana u radno vrijeme koje je izračunao poslodavac ⁽¹⁶⁶⁾.

⁽¹⁶⁰⁾ Presuda u predmetu C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, t. 43.

⁽¹⁶¹⁾ Presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*.

⁽¹⁶²⁾ Presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. od 30. do 34.

⁽¹⁶³⁾ Presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. od 35. do 39.

⁽¹⁶⁴⁾ Presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. od 43. do 46.

⁽¹⁶⁵⁾ Presuda u predmetu C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritorială D*.

⁽¹⁶⁶⁾ Presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. 16.

No s obzirom na tu presudu i ovisno o točnim činjenicama slučaja u kojem bi se zatražila presuda, Komisija smatra da bi se i putovanja između poslova u radnom danu smatrala radnim vremenom. To bi bio slučaj kad bi se ispunili sljedeći uvjeti:

- ako su predmetna putovanja nužna za pružanje usluga klijentima i stoga se moraju smatrati razdobljima tijekom kojih radnici obavljaju svoje poslove ili zadatke,
 - ako su dotični radnici na raspolaganju poslodavcu u tom vremenu, što znači da rade prema uputama poslodavca i ne mogu svoje vrijeme iskoristiti slobodno i posvetiti se vlastitim interesima,
 - ako je vrijeme provedeno na putovanju sastavni dio rada radnika i njihovo se mjesto rada stoga ne može ograničiti na prostorije klijenata njihova poslodavca.
- Neredovita putovanja radnika na drugo mjesto rada

Iz istih je razloga kao i za putovanja između različitih klijenata tijekom radnog dana moguće smatrati da bi, na temelju prethodno navedenih kriterija i cilja Direktive da se zaštite zdravlje i sigurnost radnika, putovanja radnika koji, umjesto da idu na svoje glavno mjesto rada, na zahtjev poslodavca idu izravno do klijenta ili na drugo mjesto rada trebalo smatrati radnim vremenom. U tim se razdobljima situacija radnika može smatrati sličnom onoj u predmetu *Tyco* jer ih poslodavac upućuje na mjesto različito od mjesta uobičajenog obavljanja rada ⁽¹⁶⁷⁾.

- Putovanja na radno mjesto i s njega

Nema naznake za to da bi razdoblja dnevnog putovanja na stalno mjesto rada trebalo smatrati „radnim vremenom” za potrebe Direktive.

Radnici sa stalnim mjestom rada mogu odrediti udaljenost između svojeg doma i radnog mjesta te mogu slobodno iskoristiti i organizirati svoje vrijeme na putu do radnog mjesta i s njega te se posvetiti vlastitim interesima. Situacija je stoga drukčija od one u predmetu *Tyco*, u kojem je Sud smatrao da radnici koji nemaju stalno mjesto rada nemaju ni tu mogućnost da slobodno odrede udaljenost od svojeg doma i uobičajenog mjesta na kojem počinju i završavaju radni dan ⁽¹⁶⁸⁾.

B. **Radno vrijeme noću i radnik koji radi noću**

Člankom 2. stavcima 3. i 4. predviđeno je sljedeće:

„3. „radno vrijeme noću” je vremensko razdoblje od najmanje sedam sati prema definiciji u nacionalnom pravu, a u koje je obvezno uključeno razdoblje između ponoći i pet sati ujutro;

4. „radnik koji radi noću” znači:

- (a) s jedne strane, svakog radnika koji uobičajeno tijekom noći odradi najmanje tri sata od svog svakodnevnog radnog vremena; i
- (b) s druge strane, svakog radnika koji tijekom noći odradi jedan dio svoga godišnjeg radnog vremena, koje je utvrđeno po izboru dotične države članice:
 - i. nacionalnim zakonodavstvom nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima; ili
 - ii. kolektivnim ugovorima ili sporazumima koje su socijalni partneri sklopili na državnoj ili regionalnoj razini;”.

⁽¹⁶⁷⁾ Presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*.

⁽¹⁶⁸⁾ Presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. 44.

Sadržaj definicije „radnog vremena noću” sličan je definiciji koja se upotrebljava za „noćni rad” u Konvenciji Međunarodne organizacije rada (ILO) o noćnom radu ⁽¹⁶⁹⁾. Definicijom koja je naposljetku dogovorena za Direktivu o radnom vremenu uvedena je obveza svakoj državi članici da u nacionalnom pravu utvrdi razdoblje od sedam sati koje bi se smatralo „radnim vremenom noću”. To znači da se svaki rad obavljen u tom razdoblju neovisno o trajanju smatra noćnim radom.

Tu definiciju upotpunjuje definicija „radnika koji radi noću”, u kojoj su utvrđeni sljedeći kriteriji: (a) radnik najmanje tri sata svojeg svakodnevnog radnog vremena radi noću ili (b) radnik jedan dio svojeg godišnjeg radnog vremena radi noću.

Čini se da engleski tekst Direktive nije sasvim precizan jer kriterije (a) i (b) povezuje veznikom „i”, što znači da bi mogli biti kumulativni. Stavci se ujedno zasebno uvode riječima „s jedne strane” i „s druge strane”. Neke druge jezične verzije ne uključuju veznik „i” ⁽¹⁷⁰⁾, čime se podrazumijeva da su uvjeti alternativni. Čini se da je to drugo shvaćanje podupro Sud, koji je u presudi *Simap* naveo da je „člankom 2. stavkom 4. točkom (a) Direktive 93/104 radnik koji radi noću definiran kao svaki radnik koji uobičajeno tijekom noći odradi najmanje tri sata svojeg svakodnevnog radnog vremena” i da se „člankom 2. stavkom 4. točkom (b) dopušta nacionalnom zakonodavstvu ili, prema odabiru pojedinačne države članice, socijalnim partnerima na državnoj ili regionalnoj razini da radnicima koji rade noću smatraju druge radnike koji određeni dio svojeg godišnjeg radnog vremena rade noću” ⁽¹⁷¹⁾.

Stoga Komisija smatra da su ti kriteriji alternativni i da se radnici koji ispunjavaju jedan od ta dva kriterija mogu smatrati „radnicima koji rade noću”.

U prvotnom se prijedlogu ⁽¹⁷²⁾ izričito navodi da radnici koji rade noću mogu raditi u smjenama. Time se potvrđuje da nije zamišljeno da te kategorije budu međusobno isključive i da radnik može istovremeno biti „radnik koji radi u smjenama” i „radnik koji radi noću”. Sud je taj stav potvrdio u presudi *González Castro*, u kojoj je naveo da radnica koja „obavlja rad u smjenama u okviru kojeg samo dio svojih dužnosti izvršava u noćnoj smjeni obavlja rad tijekom ‚radnog vremena noću’ i stoga je valja smatrati ‚radnikom koji radi noću’ u smislu Direktive 2003/88” ⁽¹⁷³⁾.

C. Rad u smjenama i radnik koji radi u smjenama

Člankom 2. stavcima 5. i 6. predviđeno je sljedeće:

„5. ‚rad u smjenama’ je svaki oblik organizacije rada u smjenama, pri čemu se radnici smjenjuju na istom radnom mjestu prema određenom rasporedu, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući rotacijski raspored, tako da moraju raditi u različito vrijeme tijekom određenog dnevnog ili tjednog razdoblja;

6. ‚radnik koji radi u smjenama’ je svaki radnik čiji je raspored radnih sati sastavni dio rada u smjenama;”.

Definicije „rada u smjenama” i „radnika koji radi u smjenama” Sud je dosad tumačio u vrlo maloj mjeri. U presudi u predmetu *Simap* Sud je utvrdio da radno vrijeme liječnika, organizirano tako da se radnici rotacijski u slijedu raspoređuju na ista radna mjesta, ispunjava zahtjeve iz definicije rada u smjenama ⁽¹⁷⁴⁾. U tom su predmetu radnici, liječnici u javnom zdravstvu, obično radili od 8 do 15 sati, no obavljali su i dežurstvo od 15 do 8 sati svakih 11 dana. Sud je utvrdio da je to „dežurstvo” u domu zdravlja ili razdoblje „pripravnosti” u kojem su radnici morali u svakom trenutku biti dostupni ispunilo zahtjeve iz definicije rada u smjenama iz sljedećih razloga:

— radnici su rotacijski u slijedu raspoređivani na ista radna mjesta,

⁽¹⁶⁹⁾ Međunarodna organizacija rada, Konvencija o noćnom radu, C171, 26. lipnja 1990.

⁽¹⁷⁰⁾ Vidjeti posebno francuski i njemački tekst Direktive o radnom vremenu.

⁽¹⁷¹⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 55.

⁽¹⁷²⁾ Obrazloženje Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽¹⁷³⁾ Presuda od 19. rujna 2018., *Isabel González Castro protiv Mutua Umivale i drugi*, C-41/17, ECLI:EU:C:2018:736, t. 46.

⁽¹⁷⁴⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. od 59. do 64.

- čak i ako se zadatak obavlja u redovnim intervalima, dotični liječnici taj rad moraju obavljati u različito vrijeme u određenom dnevnom ili tjednom razdoblju.

Sud u tom predmetu nije presudio da je „uobičajeni” radni raspored liječnika jednak radu u smjenama, potencijalno zbog činjenice da su radnici tad radili u isto vrijeme, ali na različitim radnim mjestima ⁽¹⁷⁵⁾.

Kako je istaknuto u definicijama, „rad u smjenama” nije ograničen na dobro poznati „rotacijski raspored” prema kojem zaposlenici odrade jedan skup sati u određenom razdoblju i zatim se rotiraju na drugi skup sati koji se obično organizira kao tri razdoblja od osam sati dnevno.

Naposljetku, kako je prethodno navedeno, „radnici koji rade u smjenama” mogu biti i „radnici koji rade noću” ⁽¹⁷⁶⁾. Radnik na kojeg se primjenjuje više od jedne definicije mora ostvariti koristi od zaštitnih mjera povezanih sa svakom od njih.

D. **Mobilni radnik**

Člankom 2. stavkom 7. utvrđeno je sljedeće:

„7. „mobilni radnik” je svaki radnik zaposlen kao član osoblja koje u okviru posla putuje ili leti u okviru poduzeća koje pruža usluge prijevoza putnika ili robe cestom, zrakom ili kontinentalnim plovnim putem;”.

Razlika između mobilnog i ostalog osoblja za potrebe primjene Direktive o radnom vremenu bila je jedan od aspekata o kojima se raspravljalo pri pripremi Direktive 2000/34/EZ, kojom je izmijenjena Direktiva iz 1993., i koji su u nju uključeni ⁽¹⁷⁷⁾.

U okviru Direktive iz 1993. postavilo se pitanje treba li isključenje određenih sektora primjenjivati na sve radnike u tim sektorima ili samo na one koji imaju određene obveze povezane s mobilnošću ⁽¹⁷⁸⁾. Direktivom 2000/34/EZ o izmjeni stoga su se željele utvrditi određene posebne odredbe za mobilno osoblje i zajamčiti da ostalo osoblje u sektorima u kojima postoji mobilno osoblje ostvari koristi od organizacije radnog vremena koja je u skladu s općim odredbama.

Stoga je pojam „mobilni radnici” u Direktivi o radnom vremenu ograničen na radnike koji u isto vrijeme:

- čine dio osoblja koje u okviru posla putuje ili leti,
- rade za poduzeće koje pruža usluge prijevoza putnika ili robe,
- rade na cesti, u zraku ili na kontinentalnom plovnom putu.

Značenje pojma „mobilni radnici” svojstveno je Direktivi o radnom vremenu i neodvojivo je povezano s kriterijem „putuje ili leti”. Njime se nastoje uzeti u obzir različiti radni uvjeti i posebne značajke djelatnosti dotičnih radnika (npr. rad i život na radnom mjestu u određenim razdobljima, većinom kao dio prekograničnih djelatnosti). Razlikuje se od mobilnih radnika u smislu upućenih radnika, radnika migranata ili prekograničnih radnika. To znači i da se ne mogu svi radnici koji „putuju” ili „lete” smatrati „mobilnim radnicima”.

Navedena je definicija u Direktivi o radnom vremenu povezana s odstupanjem za mobilne radnike uvedenim člankom 20. Direktive (vidjeti točku IX.D.1.).

Međutim, kako je navedeno u točki III.B.5., samo mobilni radnici koji nisu obuhvaćeni određenim zakonodavstvom o prometu podliježu Direktivi i odstupanjima iz nje.

⁽¹⁷⁵⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 61.

⁽¹⁷⁶⁾ Presuda u predmetu C-41/17, *González Castro*, t. od 44. do 46.

⁽¹⁷⁷⁾ Obrazloženje Komunikacije Komisije o organizaciji radnog vremena u sektorima i djelatnostima izuzetima iz Direktive 93/104/EZ od 23. studenoga 1993., 18. studenoga 1998., COM(1998) 662 final, t. 27.

⁽¹⁷⁸⁾ Treba istaknuti da je Sud ipak pojasnio taj aspekt u svojoj presudi od 4. listopada 2001., *J.R. Bowden, J.L. Chapman i J.J. Doyle protiv Tuffnells Parcels Express Ltd*, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, u kojoj je presudio da su isključenjem određenih prometnih sektora iz članka 1. stavka 3. Direktive 93/104/EZ iz područja primjene te direktive i primjene njezinih odredbi isključeni ne samo mobilni radnici nego i svi radnici u tim sektorima.

E. Rad na objektu na moru

U članku 2. stavku 8. navedeno je:

„8. ‚rad na objektu na moru‘ je rad koji se obavlja uglavnom ili na samim objektima na moru ili sa njih (uključujući naftne platforme), izravno ili neizravno povezan s traženjem, vađenjem i iskorištavanjem rudnih bogatstava, uključujući ugljikovodike, te ronjenje povezano s takvim djelatnostima, bilo da se obavlja s objekta na moru ili iz plovila;”.

Čini se da do danas nisu nastali problemi s tom definicijom i nema sudske prakse Suda.

F. Odgovarajući odmor

Člankom 2. stavkom 9. predviđeno je sljedeće:

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

Pojam odgovarajućeg odmora navodi se u uvodnoj izjavi 5. Direktive: „Svi radnici moraju ostvariti odgovarajuće vrijeme za odmor” i u člancima 20. i 21., u kojima se utvrđuju odstupanja za mobilne radnike i radnike na moru te radnike na ribarskim brodovima duge plovidbe. Stoga se upotrebljava u vezi s radnicima na koje se ne odnose odredbe o odmoru utvrđene u člancima od 3. do 5. U tim se posebnim odredbama o odstupanju navodi da takvi radnici imaju pravo na „odgovarajući odmor” kao minimalnu razinu zaštite ⁽¹⁷⁹⁾.

Budući da nema brojčanog ograničenja ni sudske prakse u pogledu tog pojma, Komisija smatra da se pojam „odgovarajući odmor” mora preispitati u kontekstu posebnih okolnosti u kojima se primjenjuje. Osobito se moraju uzeti u obzir posebnosti organizacije radnog vremena i radnih uvjeta triju kategorija obuhvaćenih radnika: mobilnih radnika, radnika na moru i radnika na ribarskim brodovima duge plovidbe.

V. NAJKRAĆE TRAJANJE ODMORA

Pravo radnika na najkraća razdoblja dnevnog i tjednog odmora utemeljeno je u članku 31. stavku 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima.

U uvodnoj izjavi 5. Direktive o radnom vremenu potvrđuje se važnost tih razdoblja odmora i navodi: „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 Zajednice treba osigurati minimalni dnevni, tjedni i godišnji odmor, kao i odgovarajuće stanke. [...]”

U Direktivi se definiraju tri vrste odmora: dnevni odmor (članak 3.), stanke (članak 4.) i tjedni odmor (članak 5.). Člankom 7. predviđeno je i razdoblje plaćenog godišnjeg odmora, za koji se prethodno upotrebljavao drukčiji izraz na engleskom ⁽¹⁸⁰⁾ i koji je razrađen u poglavlju VII.

Treba napomenuti da odstupanja od navedenih odredbi postoje i da su pojedini o uvjetima njihove primjene i s njima povezanim zaštitnim mjerama navedene u poglavlju IX.

⁽¹⁷⁹⁾ Člancima 20. i 21. predviđeno je da mobilni radnici odnosno radnici na ribarskim brodovima duge plovidbe nisu obuhvaćeni člancima 3., 4. ili 5., ali da države članice poduzimaju nužne mjere kako bi osigurale da ti radnici svedno imaju pravo na „odgovarajući odmor”.

⁽¹⁸⁰⁾ Obrazloženje Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295.

A. Dnevni odmor

Člankom 3. predviđeno je sljedeće:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se svakome radniku osiguralo pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 11 sati neprekidno, unutar vremena od 24 sata.”

Uvjet da se svakom radniku odobri 11 neprekidnih sati odmora minimalni je standard i nacionalnim se zakonodavstvom kojim se Direktiva prenosi često utvrđuju odredbe koje pružaju veću zaštitu, na primjer odobravanjem duljeg razdoblja dnevnog odmora radnicima ili utvrđivanjem najduljeg dnevnog radnog vremena. Komisija ga smatra „sigurnosnom mrežom” za zdravlje i sigurnost radnikâ, pri čemu su u obzir uzeti i gospodarski zahtjevi i ciklusi rada u smjenama ⁽¹⁸¹⁾.

Dnevni odmor od 11 sati mora biti neprekidan. To znači da radnike ne bi trebalo prekidati u njihovu odmoru osim ako je država članica drukčije predvidjela u okviru dopuštenih odstupanja (vidjeti poglavlje IX.).

Radnicima se mora omogućiti jedan dnevni odmor za svako 24-satno razdoblje. No u Direktivi se to razdoblje ne definira kao kalendarski dan. Takav bi pristup zapravo doveo do uvođenja radnog rasporeda koji ne bi odgovarao uobičajenim razdobljima rada ⁽¹⁸²⁾.

No utvrđivanjem okvira 24-satnih razdoblja u Direktivi uvodi se određena pravilnost dnevnih odmora. U tom je pogledu Sud presudio da se „kako bi se osigurala djelotvorna zaštita sigurnosti i zdravlja radnika, treba [...] kao opće pravilo odrediti da se razdoblje rada redovito izmjenjuje s razdobljima odmora” ⁽¹⁸³⁾. Svrha je dnevnog odmora radnicima dopustiti da se maknu iz radnog okruženja na određeni broj sati. Odmor mora biti neprekidan i „izravno se nastaviti na razdoblje rada kako bi se radniku omogućilo da se opusti i otkloni umor uzrokovan obavljanjem svojih zadataka” ⁽¹⁸⁴⁾.

To znači da je, ako ne postoji odstupanje, neprekidno radno vrijeme ograničeno na 13 sati (od čega se mora oduzeti trajanje stanke kako je navedeno u nastavku), nakon čega mora uslijediti najmanje 11 sati neprekidnog odmora. Na temelju „uobičajenih” odredbi Direktive radnici ne mogu neprekidno raditi dulje od 13 sati jer bi to bilo suprotno svrsi te odredbe. Takvi su režimi stoga dopušteni samo pod uvjetima koji su opisani u poglavlju IX.

B. Stanke

Člankom 4. predviđeno je sljedeće:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se svakome radniku čiji je radni dan dulji od šest sati, osigurala stanke za odmor, a pojediniosti o trajanju stanke i uvjeti pod kojima se stanke daje, propisuju se kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera ili, ako tog nema, nacionalnim propisima.”

Člankom 4. radnicima se daje pravo na stanku za odmor ako im je radni dan dulji od šest sati. No definicija njezina trajanja i uvjeta prepuštena je kolektivnim ugovorima ili nacionalnom zakonodavstvu.

⁽¹⁸¹⁾ Obrazloženje Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽¹⁸²⁾ Tako bi se radnicima odredilo da rade od 00 do 13 sati i da odmor iskoriste od 13 do 24 sata ili da se odmaraju od 00 do 11 sati i rade od 11 do 24 sata.

⁽¹⁸³⁾ Presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 95.

⁽¹⁸⁴⁾ Presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 95.

1. Trajanje stanke

U uvodnoj izjavi 5. Direktive navodi se da se odmor, u koji se ubrajaju i stanke, mora izraziti u jedinicama vremena, tj. u danima, satima i/ili njihovim dijelovima i da se radnicima trebaju osigurati „odgovarajuće stanke” ⁽¹⁸⁵⁾.

Komisija stoga smatra da stanke za odmor koje se radnicima trebaju osigurati moraju biti jasno definirane u jedinicama vremena i da, iako trajanje stanke mora biti definirano kolektivnim ugovorom ili nacionalnim zakonodavstvom, prekratke stanke ne bi bile u skladu s odredbama Direktive.

2. Vrijeme stanke

Slično tomu, iako se Direktivom definiranje uvjeta u skladu s kojima se osigurava stanka prepušta kolektivnim ugovorima ili zakonodavstvu, stanka bi zapravo trebala omogućiti radnicima da se odmaraju tijekom radnog dana ako je on dulji od šest sati. Vrijeme stanke trebalo bi stoga biti prilagođeno radnom rasporedu radnikâ i ona bi se trebala iskoristiti najkasnije nakon šest sati.

3. Uvjeti za stanku

„Stanka” na koju radnici imaju pravo na temelju članka 4. Direktive trebala bi se smatrati „odmorom” kako proizlazi iz njezina uključanja u uvodnu izjavu 5. i naslova poglavlja „Najkraće trajanje odmora” u koje je umetnuta.

S obzirom na definicije „radnog vremena” i „vremena odmora” to znači da radnici ne bi trebali biti obvezni biti na svojim radnim mjestima ni na raspolaganju poslodavcu niti obavljati svoje poslove ili zadatke. Stanke tijekom kojih radnici mogu upravljati svojim vremenom bez većih ograničenja i posvetiti se vlastitim interesima ne smatraju se radnim vremenom ⁽¹⁸⁶⁾. Stanke stoga ne treba uračunati u „radno vrijeme” jer se one ubrajaju u „vrijeme odmora”. Ipak, nacionalno se pravo može razlikovati jer je, kako je prethodno istaknuto, državama članicama dopušteno primjenjivati odredbe koje su povoljnije za zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika, na primjer uračunavanjem stanke u radnom danu u „radno vrijeme”.

Suprotno tomu, razdoblje u kojem poslodavac od radnika traži da budu na svojem radnom mjestu i na raspolaganju za pružanje usluga prema potrebi, čak i ako zapravo ne obavljaju nikakav posao, smatralo bi se „radnim vremenom” i stoga ne bi podrazumijevalo ostvarenje prava radnika na stanku tijekom radnog dana.

Sud je presudio da se razdoblje tijekom kojeg radnici moraju biti spremni otići na intervenciju u roku od dvije minute smatra „radnim vremenom” ako je očito da ograničenja uvedena radnicima u velikoj mjeri utječu na njihovu mogućnost slobodnog upravljanja vlastitim vremenom ⁽¹⁸⁷⁾.

4. Obveze prenošenja u državama članicama

Direktivom se dopušta da se u kolektivnim ugovorima propišu trajanje i uvjeti stanke. Ipak, prenošenje Direktive obveza je država članica ⁽¹⁸⁸⁾. Stoga je njihova odgovornost osigurati da svi radnici, uključujući one koji možda nisu obuhvaćeni kolektivnim ugovorima, imaju pravo na stanku.

Tekstom Direktive utvrđeno je da se trajanje i uvjeti stanke za odmor definiraju u kolektivnim ugovorima ili nacionalnom zakonodavstvu. To s druge strane znači da se u nacionalnim tekstovima kojima se odredbe prenose definiranje trajanja i uvjeta stanke za odmor možda neće prepustiti pojedinačnim ugovorima između dotičnih radnika i poslodavaca.

⁽¹⁸⁵⁾ Na pojam „odgovarajuće stanke” uputio je i Sud, na primjer u presudi od 14. listopada 2010., *Günter Fuß protiv Stadt Halle*, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, t. 32.

⁽¹⁸⁶⁾ Presuda u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, t. 36. i 37. presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 50.

⁽¹⁸⁷⁾ Presuda u predmetu 107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, t. 43.

⁽¹⁸⁸⁾ Člankom 288. Ugovora o funkcioniranju Europske unije predviđeno je sljedeće: „Direktiva je obvezujuća, u pogledu rezultata koji je potrebno postići, za svaku državu članicu kojoj je upućena, a odabir oblika i metoda postizanja tog rezultata prepusten je nacionalnim tijelima.”

C. Tjedni odmor

Člankom 5. predviđeno je sljedeće:

„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.”

Osim toga, člankom 16. utvrđeno je:

„Države članice mogu odrediti:

(a) za primjenu članka 5. (tjedni odmor) referentno razdoblje koje nije dulje od 14 dana; [...]”.

U Direktivi iz 1993. tekst članka 5. bio je nešto drukčiji jer je uključivao sljedeću rečenicu: „Najkraći odmor iz prvog podstavka u načelu uključuje nedjelju.” No Sud je poništio tu odredbu tvrdnjom da obveza da se nedjelja, a ne neki drugi dan, odredi kao dan za odmor nije opravdana u kontekstu pravne osnove te direktive koja se odnosi na zaštitu zdravlja i sigurnosti radnikâ ⁽¹⁸⁹⁾. Ta je rečenica obrisana u izmjeni Direktive Direktivom 2000/34/EZ.

Iako je dosadašnja sudska praksa ograničena u pogledu tjednog odmora, Komisija daje pregled sljedećih razmatranja u kontekstu teksta i cilja Direktive.

1. Najmanje 35 sati neprekidnog tjednog odmora

Kako je prethodno navedeno, člankom 5. Direktive o radnom vremenu predviđeno je da radnici „u razdoblju od sedam dana” imaju pravo na 24 sata odmora uz 11 sati dnevnog odmora, što znači da se tih 11 sati dnevnog odmora ne može oduzeti od tjednog odmora.

Time se osigurava neprekinut odmor od 35 sati.

Kako je prethodno navedeno, taj je uvjet minimalna odredba. Države članice same mogu odrediti dodatna ili dulja razdoblja odmora sve dok se poštuje taj minimum.

2. Odmor za svako sedmodnevno razdoblje („tjedni odmor”)

Člankom 5. utvrđeno je da radnici „u razdoblju od sedam dana” moraju imati pravo na tjedni odmor. U Direktivi se u kontekstu cilja zaštite zdravlja i sigurnosti radnika zahtijeva određena pravilnost tjednog odmora na koji radnik ima pravo.

Sud je utvrdio da se člankom 5. ne precizira u kojem se trenutku treba koristiti to najkraće razdoblje odmora i da se državama članicama pruža određena fleksibilnost u odabiru tog trenutka. Odmor se može odobriti u svakom trenutku unutar svakog razdoblja od sedam dana ⁽¹⁹⁰⁾. Direktivom se ne zahtijeva da se tjedni odmor osigura na isti dan u tjednu u svakom razdoblju od sedam dana.

3. Tjedni odmor u referentnom razdoblju od 14 dana

Osim prethodno opisane fleksibilnosti u utvrđivanju tjednog odmora u svakom razdoblju od sedam dana, člankom 16. Direktive o radnom vremenu dopušta se da se za tjedni odmor odredi referentno razdoblje od 14 dana. U tom se pogledu u Komisijinu prijedlogu ⁽¹⁹¹⁾ navodi da je predloženi odmor „razumni minimum u kojem se uzimaju u obzir gospodarski zahtjevi i ciklusi rada u smjenama jer se može utvrditi prosječan tjedni odmor u razdoblju od dva tjedna. Time se uzima u

⁽¹⁸⁹⁾ Presuda u predmetu C-84/94, *Ujedinjena Kraljevina protiv Vijeća*.

⁽¹⁹⁰⁾ Presuda od 9. studenoga 2017., *António Fernando Maio da Rosa protiv Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA*, C-306/16, ECLI:EU:C:2017:844, t. 39. i 44.

⁽¹⁹¹⁾ Obrazloženje Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295.

obzir potrebna fleksibilnost koja se očituje u sve brojnijim ‚dogovorima o produktivnosti‘ između socijalnih partnera¹²⁹.

To znači da bi se nacionalnim pravom moglo omogućiti da se tjedni odmor u razdoblju od dva tjedna upotrebljava kao prosjek. Time bi radnici mogli dobiti dva razdoblja od 35 sati ili jedno dvostruko razdoblje tjednog odmora.

S druge strane, člancima 5. i 16. uvodi se određena pravilnost jer se radnicima jamči pravo na određeno trajanje odmora po razdoblju od 14 dana. No u njima se ne uvodi obveza da se taj odmor osigura svaki put na isti dan u razdoblju od 14 dana.

To znači da bi nacionalnim aktima o prenošenju trebalo osigurati da se u svakom razdoblju od 14 dana omoguće dva tjedna odmora od 35 sati ili jedno dvostruko razdoblje tjednog odmora.

4. Skraćeni tjedni odmor u određenim slučajevima

Zadnjom rečenicom članka 5. predviđena je mogućnost smanjenja tjednog odmora na 24 sata iz objektivnih, tehničkih ili organizacijskih uvjeta rada.

Ta odredba do danas nije protumačena u sudskoj praksi Suda. Stoga je teško definirati točno područje njezine primjene. Ipak, dva aspekta mogu pružiti smjernice za pojašnjenje te odredbe.

Prvo, ta je odredba uvedena u zajedničko stajalište kako bi se obuhvatio mogući problem radnika koji rade u kasnoj smjeni subotom i zatim u ranoj smjeni ponedjeljkom, odnosno imaju samo 24 sata neprekidnog odmora⁽¹⁹²⁾. Drugo, Sud je više puta utvrdio da se u kontekstu cilja Direktive isključenja iz područja njezine primjene i odstupanja od njezinih odredbi trebaju tumačiti restriktivno⁽¹⁹³⁾.

Iako ta razmatranja nisu odlučujuća i to se odstupanje može primjenjivati i na slučajeve koji se ne odnose na radnike koji rade u smjenama, njegovu bi primjenu trebalo pomno razmotriti u svakom pojedinačnim slučaju.

VI. NAJDULJE TJEDNO RADNO VRIJEME

Pravo radnika na ograničenje najduljeg radnog vremena utemeljeno je u Povelji Europske unije o temeljnim pravima.

U Direktivi o radnom vremenu tom se pravu daje konkretan izričaj u članku 6., kojim se utvrđuje najdulje tjedno radno vrijeme:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da, u skladu s potrebama zaštite sigurnosti i zdravlja radnika:

- (a) broj radnih sati tjedno bude utvrđen zakonima i drugim propisima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera;
- (b) prosječan broj radnih sati u svakom sedmodnevnom razdoblju, uključujući prekovremene sate, ne prelazi 48.”

Za ostvarenje tog prava u članku 16. utvrđeno je referentno razdoblje:

„Države članice mogu odrediti:

[...] (b) za primjenu članka 6. (najveći broj radnih sati tjedno) referentno razdoblje koje nije dulje od četiri mjeseca.

⁽¹⁹²⁾ Kako je navedeno u obrazloženju ponovno razmotrenog Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 16. studenoga 1993., COM(93) 578 final – SYN 295, str. 3., izmjena br. 5.

⁽¹⁹³⁾ Za isključenja iz područja primjene vidjeti sljedeće: presudu u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 35.; presudu u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 24.; presudu u predmetu C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, t. 32.; presuda u predmetu C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, t. 55. i 65. Za odstupanja vidjeti sljedeće: presudu u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 89.; presudu u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 40.; presudu u predmetu C-518/15, *Matzak*, t. 38.; presudu u predmetu C-585/19, *Academia de Studii Economice din București*, t. 61.

Plaćeni godišnji odmor, odobren u skladu s člankom 7., i bolovanje, nisu uključeni ili su neutralni pri izračunu prosjeka; [...].”

Naposljetku, iako ograničenje tjednog radnog vremena podliježe odstupanjima samo u slučaju „samostalnih radnika” i radnika koji su pristali na „izuzeće”, odstupanja od referentnog razdoblja dopuštena u članku 16. moguća su i u drugim slučajevima opisanima u nastavku, ali su ograničena člankom 19., kako je prikazano u poglavlju IX.

Poseban status ograničenja tjednog radnog vremena dodatno je naglasio Sud, koji je više puta utvrdio da „s obzirom na tekst [Direktive] te njezinu svrhu i sustav, razni zahtjevi koji se u njoj utvrđuju u vezi s najduljim radnim vremenom i najkraćim trajanjem odmora pravila su socijalnog prava Zajednice koja su od velike važnosti i od kojih svaki radnik mora imati koristi jer su ona minimalni uvjet potreban za osiguranje zaštite njegovih sigurnosti i zdravlja” ⁽¹⁹⁴⁾.

A. **Najdulje tjedno radno vrijeme**

1. **Koje se vrijeme uračunava u najdulje tjedno radno vrijeme**

Ograničenje najduljeg tjednog radnog vremena primjenjuje se na pojam radnog vremena koji je prethodno prikazan i kojim se koristio Sud ⁽¹⁹⁵⁾.

Osim toga, Direktivom je izričito predviđeno da se prekovremeni sati trebaju uključiti u izračun prosječnog najduljeg tjednog radnog vremena. To je u skladu s prethodno navedenom definicijom radnog vremena u kojoj se ne razlikuju „zakonsko” radno vrijeme i razdoblja koja se na primjer mogu smatrati „prekovremenim satima” ili „dežurstvom” u skladu s nacionalnim zakonodavstvom te na koja se mogu primjenjivati različiti uvjeti, posebice u pogledu naknade.

2. **Najdulje radno vrijeme od 48 sati**

Najdulje tjedno radno vrijeme utvrđeno je na 48 sati za svako razdoblje od sedam dana. Tom se odredbom utvrđuje minimalni standard, a države članice mogu predvidjeti veću zaštitu, kako je prethodno istaknuto.

3. **Bezuvjetno najdulje trajanje**

U svojoj je sudskoj praksi Sud naglašavao da države članice ne mogu jednostrano odrediti područje primjene odredbi Direktive o radnom vremenu, tako da ne mogu određivati uvjete ni ograničenja za provedbu prava radnika na temelju članka 6. stavka 2. Direktive da ne rade dulje od 48 sati tjedno ⁽¹⁹⁶⁾.

Sud je utvrdio da bi države članice trebale osigurati djelotvornost te odredbe. Zaključio je primjerice da se primjenom mjere na temelju koje radnik podliježe obveznom prelasku u drugu službu ako je zatražio poštovanje najduljeg tjednog radnog vremena narušava djelotvornost odredbe jer bi „strah od takve mjere odmazde, ako protiv nje nema dostupnog pravnog lijeka, mogao odvratiti radnike koji se smatraju žrtvama mjere koju je poduzeo poslodavac od ostvarenja svojih prava sudskim putem i stoga bi mogao ozbiljno ugroziti provedbu cilja Direktive” ⁽¹⁹⁷⁾.

Osim toga, Sud je utvrdio i da je prekoračenje najduljeg radnog vremena samo po sebi kršenje te odredbe i da nije potrebno dokazati da je pretrpljena određena šteta ⁽¹⁹⁸⁾.

⁽¹⁹⁴⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 100.; presuda u predmetu C-14/04, *Dellas i drugi*, t. 49.; rješenje u predmetu C-437/05, *Vorel*, t. 23.; presuda od 11. travnja 2019., *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure protiv Premier ministre i drugi*, C-254/18, ECLI:EU:C:2019:318, t. 32.; presuda u predmetu C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritorială D.*, t. 36.; presuda u predmetu C-214/20, *Dublin City Council*, t. 37.

⁽¹⁹⁵⁾ Vidjeti posebno: presudu u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. od 93. do 95.; presudu u predmetu C-14/04, *Dellas i drugi*, t. 50.

⁽¹⁹⁶⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 99.; presuda u predmetu C-243/09, *Fuß*, t. 52.; presuda u predmetu C-429/09, *Fuß*, t. 34.

⁽¹⁹⁷⁾ Presuda u predmetu C-243/09, *Fuß*, t. 65. i 66.

⁽¹⁹⁸⁾ Presuda u predmetu C-243/09, *Fuß*, t. 53.

B. **Najdulje radno vrijeme koje se može izračunati kao prosjek**

1. **Koliko traje referentno razdoblje?**

Kako je navedeno u članku 6., tjedno radno vrijeme koje se primjenjuje za provjeru poštovanja najduljeg ograničenja može se izračunati kao prosjek. Referentno razdoblje za izračun prosječnog tjednog radnog vremena mogu utvrditi države članice u svim sektorima i djelatnostima, a može trajati najdulje četiri mjeseca.

Odstupajući od te odredbe, referentna se razdoblja u nekim slučajevima mogu produljiti na temelju članka 19. Dodatne pojedinosti o uvjetima i opsegu odstupanja navedene su u poglavlju IX. U svakom slučaju, Sud je u kontekstu ograničenja odstupanja od referentnog razdoblja priznao da „referentno razdoblje ni u kojem slučaju ne može biti dulje od 12 mjeseci” i da je „zbog toga bilo moguće odrediti minimalnu razinu zaštite koja se u svakom slučaju mora pružati” radnicima ⁽¹⁹⁹⁾.

2. **Što nije uključeno u referentno razdoblje**

Kad je riječ o referentnom razdoblju za izračun prosječnog tjednog radnog vremena, člankom 16. Direktive predviđeno je da „[...] [p]laćeni godišnji odmor, odobren u skladu s člankom 7., i bolovanje, nisu uključeni ili su neutralni pri izračunu prosjeka; [...]”.

To znači da se odsutnost s posla u tim razdobljima ne može iskoristiti da bi se nadoknadila druga razdoblja u kojima je tjedno radno vrijeme bilo dulje od ograničenja.

Plaćeni godišnji odmor odnosi se na četiri tjedna zajamčena Direktivom. No kad je riječ o pravu na bolovanje, „uvjeti za [njegovu] korištenje nisu uređeni trenutnim pravom Zajednice” ⁽²⁰⁰⁾. Stoga je nužno uzeti u obzir nacionalne definicije bolovanja da bi se utvrdilo koja razdoblja treba isključiti ili koja trebaju biti neutralna u izračunu prosječnog tjednog radnog vremena.

3. **Što se može uključiti u referentno razdoblje**

U kontekstu teksta članka 16. točke (b) i unatoč nedostatku sudske prakse Suda o tom pitanju Komisija smatra da, ako se nacionalnim pravom radnicima omogućuju dodatna razdoblja plaćenog godišnjeg odmora iznad minimuma od četiri tjedna, dotična država članica može sama odlučiti o uključanju ili isključenju tih dodatnih razdoblja plaćenog godišnjeg odmora pri izračunu prosječnog tjednog radnog vremena.

C. **Odredba s izravnim učinkom**

Sud je smatrao da članak 6. stavak 2. u vezi s odredbama o referentnom razdoblju ispunjava sve uvjete nužne za stvaranje izravnog učinka ⁽²⁰¹⁾.

Unatoč mogućim prilagodbama referentnog razdoblja koje se primjenjuju na najdulje tjedno radno vrijeme, Sud je naveo da „dopuštena širina ne onemogućava određivanje minimalnih prava” i da su odredbe precizne i bezuvjetne ⁽²⁰²⁾. Na temelju toga Sud je utvrdio da se člankom 6. stavkom 2. Direktive dodjeljuje „pravo pojedincima, pri čemu referentno razdoblje za provedbu najduljeg trajanja tjednog radnog vremena ne smije biti dulje od 12 mjeseci” ⁽²⁰³⁾.

Ipak, Direktivom samom po sebi ne mogu se nametnuti obveze pojedincu i stoga se ne može primjenjivati u sudskim postupcima između isključivo privatnih stranaka („horizontalni izravni učinak”) ⁽²⁰⁴⁾.

U svakom je slučaju odgovornost nacionalnih sudova da pruže pravnu zaštitu koju pojedinac stječe na temelju tog pravila i da, koliko je to moguće, tumače nacionalno pravo u kontekstu teksta i svrhe Direktive kako bi se postigao željeni rezultat ⁽²⁰⁵⁾.

⁽¹⁹⁹⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 69.

⁽²⁰⁰⁾ Presuda od 20. siječnja 2009., *Gerhard Schultz-Hoff protiv Deutsche Rentenversicherung Bund i Stringer i drugi protiv Her Majesty's Revenue and Customs*, spojeni predmeti C-350/06 i C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, t. 27.

⁽²⁰¹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. od 104. do 106.; presuda u predmetu C-243/09, *Fuß*, t. 59.; presuda u predmetu C-429/09, *Fuß*, t. 35.

⁽²⁰²⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 68.

⁽²⁰³⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 70.

⁽²⁰⁴⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 108. i 109.

⁽²⁰⁵⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. od 110. do 113.

Osim toga, izravan učinak odredbe omogućuje građanima i da se na nju izravno oslanjaju u postupcima protiv državnih ili javnih tijela koja su „pojavnici oblici države”, kao što su regionalna tijela, gradovi ili općine ⁽²⁰⁶⁾, među ostalim u njihovu svojstvu poslodavaca, ako nisu prenijela određenu odredbu u nacionalno pravo ili je nisu prenijela točno ⁽²⁰⁷⁾ („vertikalni izravni učinak”). To s druge strane može dovesti do primjene načela odgovornosti države za gubitak ili štetu koju su pojedinci pretrpjeli kao posljedicu kršenja prava EU-a. Države se tad mogu smatrati odgovornima i moraju pojedincima odobriti pravo na naknadu štete pod određenim uvjetima koje trebaju preispitati nacionalni sudovi ⁽²⁰⁸⁾.

Treba istaknuti da se iznimka i dalje primjenjuje ako dotična država članica koristi relevantno odstupanje, kao što je ono za samostalne radnike ili pojedinačno izuzeće. Ipak, to ovisi o poštovanju svih uvjeta određenih za ta odstupanja na temelju Direktive ⁽²⁰⁹⁾.

VII. PLAĆENI GODIŠNJI ODMOR

Sud je pomno proučio pravo na plaćeni godišnji odmor i zaključio da je ono posebno važno načelo socijalnog prava Zajednice i Europske unije ⁽²¹⁰⁾.

To je pravo ujedno izričito utvrđeno u Povelji Europske unije o temeljnim pravima, koja ima istu pravnu snagu kao i Ugovori. Člankom 31. stavkom 2. Povelje predviđeno je: „Svaki radnik ima pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor”.

A. Pravo na plaćeni godišnji odmor svakog radnika

Člankom 7. stavkom 1. predviđeno je sljedeće:

„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.”

⁽²⁰⁶⁾ Presuda u predmetu C-243/09, *Fuß*, t. 61.; presuda u predmetu C-429/09, *Fuß*, t. 38.

⁽²⁰⁷⁾ Presuda u predmetu C-243/09, *Fuß*, t. 56.; presuda u predmetu C-429/09, *Fuß*, t. 38. i 39.

⁽²⁰⁸⁾ Presuda u predmetu C-429/09, *Fuß*, t. 45. i 48.

⁽²⁰⁹⁾ Vidjeti posebno presudu u predmetu C-243/09, t. 58. i 59. o izuzeću.

⁽²¹⁰⁾ Presuda od 26. lipnja 2001., *The Queen protiv Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, t. 43.; presuda u predmetu C-342/01, *Merino Gómez*, t. 29.; presuda od 16. ožujka 2006., *C. D. Robinson-Steele protiv R. D. Retail Services Ltd, Michael Jason Clarke protiv Frank Staddon Ltd te J. C. Caulfield i drugi protiv Hanson Clay Products Ltd*, spojeni predmeti C-131/04 i C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, t. 48.; presuda od 6. travnja 2006., *Federatie Nederlandse Vakbeweging protiv Staat der Nederlanden*, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, t. 28.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 22.; presuda u predmetu C-277/08, *Vicente Pereda*, t. 18.; presuda od 22. travnja 2010., *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols protiv Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, t. 28.; presuda od 15. rujna 2011., *Williams i drugi protiv British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, t. 17.; presuda od 22. studenoga 2011., *KHS AG protiv Winfrieda Schultea*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, t. 23.; presuda u predmetu C-282/10, *Dominguez*, t. 16.; presuda u predmetu C-337/10, *Neidel*, t. 28.; presuda od 21. lipnja 2012., *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) protiv Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) i drugi*, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, t. 16.; presuda od 8. studenoga 2012., *Alexander Heilmann i Konstantin Toltschin protiv Kaiser GmbH*, spojeni predmeti C-229/11 i C-230/11, ECLI:EU:C:2012:693, t. 22.; rješenje od 21. veljače 2013., *Concepción Maestre García protiv Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, t. 16.; rješenje od 13. lipnja 2013., *Bianca Brandes protiv Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, t. 27.; presuda od 22. svibnja 2014., *Z.J.R. Lock protiv British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, t. 14.; presuda od 12. lipnja 2014., *Gülray Bollacke protiv K + K Klaas & Kock BV & Co. KG*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, t. 15.; presuda od 11. studenoga 2015., *Kathleen Greenfield protiv The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, t. 26.; presuda od 30. lipnja 2016., *Alicja Sobczyszyn protiv Szkoła Podstawowa w Rzeplimie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, t. 19.; presuda od 20. srpnja 2016., *Hans Maschek protiv Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, t. 25.; presuda od 29. studenoga 2017., *Conley King protiv The Sash Window Workshop Ltd i Richarda Dollara*, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, t. 32.; presuda od 4. listopada 2018., *Ministerul Justiției i Tribunalul Botoșani protiv Marije Dicu*, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799, t. 24.; presuda u spojenim predmetima C-569/16 i C-570/16, *Bauer i Willmeroth*, t. 38.; presuda od 6. studenoga 2018., *Kreuziger protiv Land Berlin*, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872, t. 28.; presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 19.; presuda od 13. prosinca 2018., *Torsten Hein protiv Albert Holzkamm GmbH & Co.*, C-385/17, ECLI:EU:C:2018:1018, t. 22.; presuda od 25. lipnja 2020., *QH protiv Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i CV protiv Icrea Banca SpA*, spojeni predmeti C-762/18 i C-37/19, ECLI:EU:C:2020:504, t. 53. i 54.; presuda od 25. studenoga 2021., *WD protiv job-medium GmbH*, C-233/20, ECLI:EU:C:2021:960, t. 24.; presuda od 9. prosinca 2021., *XXXX protiv Staatssecretaris van Financiën*, C-217/20, ECLI:EU:C:2021:987, t. 19.; presuda od 13. siječnja 2022., *DS protiv Koch Personaldienstleistungen GmbH*, C-514/20, ECLI:EU:C:2022:19, t. 23. i 24.

Direktivom se ne dopuštaju odstupanja od članka 7. stavka 1 ⁽²¹¹⁾. Sud je odlučio da taj odmor ima dvojnu svrhu: omogućiti radniku da se odmori te da raspoláže vremenom za opuštanje i zabavu ⁽²¹²⁾.

Sud je presudio da se pravo na godišnji odmor ne može tumačiti restriktivno ⁽²¹³⁾ i da način na koji ga nadležna nacionalna tijela provode treba ograničiti u skladu s okvirom koji je izričito utvrđen Direktivom ⁽²¹⁴⁾.

1. Plaćeni godišnji odmor od najmanje četiri tjedna

Četiri tjedna plaćenog godišnjeg odmora minimalna su odredba. U tom razdoblju „radnik obično mora imati pravo na stvarni odmor radi učinkovite zaštite svoje sigurnosti i zdravlja” ⁽²¹⁵⁾.

Pravo na godišnji odmor uključuje četiri tjedna, što znači da radnici moraju biti oslobođeni obveze rada na četiri kalendarska tjedna neovisno o tome rade li u punom ili nepunom radnom vremenu.

Kad se četiri tjedna plaćenog godišnjeg odmora pretvore u broj radnih dana tijekom kojih je radnik oslobođen od svojih radnih obveza, „pravo na najkraći plaćeni godišnji odmor u smislu Direktive 2003/88 mora se izračunati uzimanjem u obzir dana, sati i/ili dijelova dana ili sati koji su odrađeni i utvrđeni u ugovoru o radu” ⁽²¹⁶⁾.

Sud je presudio da „što se tiče nastanka prava na plaćeni godišnji odmor, treba razlikovati razdoblja tijekom kojih je zaposlenik radio prema različitim radnim rasporedima, a broj nastalih jedinica godišnjeg odmora s obzirom na broj jedinica rada treba računati odvojeno za svako razdoblje” ⁽²¹⁷⁾.

U slučajevima kao što je rad u skraćenom radnom vremenu u kojima se radni odnos nastavlja, ali radnik za svojeg poslodavca ne obavlja stvaran rad, Sud je presudio da radnik može steći pravo na plaćeni godišnji odmor samo tijekom razdoblja u kojima je stvarno radio (*pro rata temporis*). Pravo na odmor ne stječe se tijekom razdoblja u kojima se nije radilo ⁽²¹⁸⁾. Slično tomu, radnici ne stječu prava na plaćeni godišnji odmor tijekom razdoblja roditeljskog dopusta ⁽²¹⁹⁾.

⁽²¹¹⁾ Presuda u predmetu C-173/99, *BECTU*, t. od 41. do 43.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 24.; presuda u predmetu C-78/11, *ANGED*, t. 16. Vidjeti i presudu u predmetu C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, t. 34.; presuda u predmetu C-233/20, *job-medium*, t. 24. Sud je u svojoj presudi u spojenim predmetima C-131/04 i C-257/04, *Robinson-Steele i drugi*, t. 52., dodao da se odstupanja od tog prava ne mogu uvesti ugovorom.

⁽²¹²⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 25.; presuda u predmetu C-277/08, *Vicente Pereda*, t. 21.; presuda u predmetu C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, t. 30.; presuda u predmetu C-214/10, *KHS*, t. 31.; presuda u predmetu C-78/11, *ANGED*, t. 19.; presuda u predmetu C-194/12, *Maestre García*, t. 18.; presuda u predmetu C-178/15, *Sobczyszyn*, t. 23.; presuda u predmetu C-341/15, *Maschek*, t. 34.; presuda u predmetu C-12/17, *Dicu*, t. 27.; presuda u spojenim predmetima C-569/16 i C-570/16, *Bauer i Willmeroth*, t. 41.; presuda u predmetu C-214/16, *King*, t. 37.; presuda u predmetu C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, t. 30.

⁽²¹³⁾ Presuda u predmetu C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, t. 29.; presuda u predmetu C-78/11, *ANGED*, t. 18.; presuda u spojenim predmetima C-229/11 i C-230/11, *Heimann i Toltschin*, t. 22. i 23.; presuda u predmetu C-194/12, *Maestre García*, t. 16.; presuda u predmetu C-415/12, *Brandes*, t. 29.; presuda u predmetu C-219/14, *Greenfield*, t. 28.; presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 31.; presuda u predmetu C-233/20, *job-medium*, t. 26.

⁽²¹⁴⁾ Presuda u predmetu C-173/99, *BECTU*, t. 43.; presuda u predmetu C-342/01, *Merino Gómez*, t. 29.; presuda u spojenim predmetima C-131/04 i C-257/04, *Robinson-Steele i drugi*, t. 48.; presuda u predmetu C-277/08, *Vicente Pereda*, t. 18.; presuda u predmetu C-155/10, *Williams i drugi*, t. 17.; presuda u predmetu C-341/15, *Maschek*, t. 19.

⁽²¹⁵⁾ Presuda u predmetu C-173/99, *BECTU*, t. 44.; presuda u predmetu C-342/01, *Merino Gómez*, t. 30.; presuda u predmetu C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, t. 29.; presuda u predmetu C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, t. 31.; presuda u predmetu C-233/20, *job-medium*, t. 24.

⁽²¹⁶⁾ Presuda u predmetu C-219/14, *Greenfield*, t. 32.

⁽²¹⁷⁾ Navedeno i u presudi u predmetu C-219/14, *Greenfield*, t. 35.

⁽²¹⁸⁾ Presuda u predmetu C-385/17, *Hein*, t. 28. i 29.

⁽²¹⁹⁾ Presuda u predmetu C-12/17, *Dicu*, t. od 36. do 38.

Ako radnici prelaze s rada u punom radnom vremenu na rad u nepunom radnom vremenu, Sud je presudio da ne bi bilo u skladu s Direktivom retrospektivno primjenjivati načelo *pro rata temporis* na pravo na godišnji odmor stečeno tijekom rada u punom radnom vremenu jer bi to uključivalo gubitak nekih stečenih prava ⁽²²⁰⁾. Stoga smanjenje radnih sati ne može smanjiti pravo na godišnji odmor koje je radnik već stekao ⁽²²¹⁾. U suprotnoj situaciji, ako radnik prelazi s rada u nepunom radnom vremenu na rad u punom radnom vremenu, u svakom se slučaju mora izračunati novo pravo za razdoblje nakon povećanja broja radnih sati, prema načelu *pro rata temporis* ⁽²²²⁾.

Direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju odredbe koje bi bile povoljnije za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika ⁽²²³⁾, uključujući odobravanje radnicima više od četiri tjedna plaćenog godišnjeg odmora. U takvim slučajevima država članica može utvrditi drukčije uvjete za pravo na dodatan odmor i njegovo odobravanje ⁽²²⁴⁾ a da u tom smislu nije dužna poštovati pravila zaštite koja je Sud utvrdio u pogledu navedenog najkraćeg razdoblja ⁽²²⁵⁾. Na primjer, Sud je presudio da pri donošenju odluke o priznavanju prava radnikâ na plaćeni godišnji odmor povrh najkraćeg razdoblja od četiri tjedna države članice nisu dužne odobriti novčanu naknadu (vidjeti točku VII.B) za neiskorištena prava na godišnji odmor na kraju radnog odnosa koja prelaze četiri tjedna ⁽²²⁶⁾. Isto tako, Sud je presudio da države članice mogu odobriti broj dana plaćenog godišnjeg odmora koji prelazi najkraće razdoblje od četiri tjedna, pri čemu se isključuje prijenos tih dana godišnjeg odmora zbog bolesti ⁽²²⁷⁾. U slučajevima programa skraćenog radnog vremena u kojima se na stjecanje prava primjenjuje načelo *pro rata temporis* Sud je presudio i da države članice radnicima mogu dodijeliti pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju duljem od onog zajamčenog Direktivom, i to bez obzira na činjenicu da je radno vrijeme radnika skraćeno zbog rada u skraćenom radnom vremenu ⁽²²⁸⁾.

Iako su takve situacije izvan područja primjene članka 7. Direktive i članka 31. stavka 2. Povelje o temeljnim pravima ⁽²²⁹⁾, na temelju odredbi nacionalnog prava koje su povoljnije za radnike ne bi mogle služiti eventualnom nadoknađivanju povrede minimalne razine zaštite zajamčene odredbom prava EU-a ⁽²³⁰⁾.

2. Bezuvjetni minimalni odmor za sve radnike

U članku 7. stavku 1. navedeno je da svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor. Stav je Suda da pojam „svaki radnik” obuhvaća radnike koji su odsutni s posla zbog bolovanja, bilo kratkotrajnog ili dugotrajnog, neovisno o tome jesu li u referentnom razdoblju stvarno radili ⁽²³¹⁾.

Sud je odlučivao o slučaju radnika koji su nezakonito otpušteni, a zatim u skladu s nacionalnim pravom nakon poništenja otkaza sudskom odlukom vraćeni na rad. Presudio je da ti radnici imaju pravo na plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana otkaza do dana njihova vraćanja na rad unatoč tomu što u tom razdoblju nisu stvarno radili za poslodavca ⁽²³²⁾. Sud je naveo da je to što se radniku uskraćuje mogućnost rada zbog otkaza koji je nakon toga proglašen nezakonitim načelno nepredvidljivo i ne ovisi o volji radnika. Ta situacija proizlazi iz postupanja poslodavca, a poslodavac koji radniku ne

⁽²²⁰⁾ Presuda u predmetu C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, t. od 32. do 34.; presuda u spojenim predmetima C-229/11 i C-230/11, *Heimann i Toltschin*, t. 35.; presuda u predmetu C-219/14, *Greenfield*, t. 37.

⁽²²¹⁾ Presuda u predmetu C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, t. 32.; presuda u spojenim predmetima C-229/11 i C-230/11, *Heimann i Toltschin*, t. 35.; presuda u predmetu C-415/12, *Brandes*, t. 30.; presuda u predmetu C-219/14, *Greenfield*, t. 34.

⁽²²²⁾ Presuda u predmetu C-219/14, *Greenfield*, t. 38. i 44.

⁽²²³⁾ Presuda u predmetu C-342/01, *Merino Gómez*, t. 43.; presuda u spojenim predmetima C-609/17 i C-610/17, *TSN*, t. 33.

⁽²²⁴⁾ Presuda u predmetu C-282/10, *Dominguez*, t. 47. i 48.; presuda u predmetu C-337/10, *Neidel*, t. od 34. do 37.

⁽²²⁵⁾ Presuda u spojenim predmetima C-609/17 i C-610/17, *TSN*, t. 36.

⁽²²⁶⁾ Presuda u predmetu C-337/10, *Neidel*, t. 36.; presuda u predmetu C-341/15, *Maschek*, t. 39.

⁽²²⁷⁾ Presuda u spojenim predmetima C-609/17 i C-610/17, *TSN*, t. 40.

⁽²²⁸⁾ Presuda u predmetu C-385/17, *Hein*, t. 31.

⁽²²⁹⁾ U skladu s definicijom područja primjene Povelje iz članka 51. stavka 1. odredbe Povelje odnose se na države članice samo kad one provode pravo EU-a. Kad države članice donose zakonodavne odredbe nacionalnog prava koje su povoljnije za radnike od Direktive o radnom vremenu, one nisu obuhvaćene područjem primjene prava EU-a. Stoga se članak 31. stavak 2. Povelje ne primjenjuje na plaćeni godišnji odmor koji prelazi najkraće razdoblje od četiri tjedna. Presuda u spojenim predmetima C-609/17 i C-610/17, *TSN*, t. 42. i 55.

⁽²³⁰⁾ Presuda u predmetu C-385/17, *Hein*, t. 43.; presuda u spojenim predmetima C-609/17 i C-610/17, *TSN*, t. 35.

⁽²³¹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 40.

⁽²³²⁾ Presuda u spojenim predmetima C-762/18 i C-37/19, *Varhoven kasationsien sad na Republika Bulgaria*. Još jedna presuda Suda o tom pitanju može se očekivati u predmetu C-57/22.

omogućiti korištenje prava na plaćeni godišnji odmor za to treba snositi posljedice. Stoga razdoblje od dana nezakonitog otkaza do dana vraćanja radnika na rad treba izjednačiti s razdobljem stvarnog rada u svrhu utvrđivanja prava na plaćeni godišnji odmor. No ako je u tom razdoblju radnik bio zaposlen na drugom radnom mjestu, pravo na plaćeni godišnji odmor koji odgovara razdoblju rada za novog poslodavca može zahtijevati samo od tog poslodavca.

Direktivom je utvrđeno da se plaćeni godišnji odmor odobrava „ovisno o uvjetima za stjecanje prava i za odobravanje takvog odmora utvrđenim nacionalnim propisima i/ili praksom”. Stoga je na državama članicama da u svojim nacionalnim propisima odrede uvjete za ostvarivanje i provedbu prava na plaćeni godišnji odmor definiranjem konkretnih okolnosti u kojima radnici mogu ostvarivati to pravo⁽²³³⁾. Ipak, Sud je presudio da se Direktivom sprečava države članice da jednostrano ograniče pravo na plaćeni godišnji odmor dodijeljeno svim radnicima primjenjujući preduvjete kojima bi se u praksi neke radnike spriječilo da to pravo iskoriste⁽²³⁴⁾. Na primjer, Sud je presudio da države članice radnicima ne mogu odrediti uvjet od 13 tjedana neprekinutog rada kod istog poslodavca prije stjecanja prava na odmor⁽²³⁵⁾. Slično tomu, države članice ne mogu određivati uvjete koji određenim radnicima onemogućuju ostvarivanje prava na plaćeni godišnji odmor⁽²³⁶⁾.

Imajući na umu da je pravo na plaćeni godišnji odmor utvrđeno u članku 7. Direktive ujedno i temeljno pravo zajamčeno u članku 31. stavku 2. Povelje o temeljnim pravima, Sud je izričito naveo da se to pravo može ograničiti samo uz poštovanje strogih uvjeta iz članka 52. stavka 1. Povelje, a posebno bitnog sadržaja navedenog prava⁽²³⁷⁾.

Države članice ipak imaju određeni prostor za uređivanje načina na koji se može ostvarivati pravo na plaćeni godišnji odmor. To na primjer može uključivati „planiranje razdoblja godišnjih odmora, obvezu radnika, ako ona postoji, da poslodavca unaprijed obavijesti kad namjerava koristiti godišnji odmor, zahtjev da minimalno razdoblje zaposlenosti mora biti dovršeno prije nego što se može koristiti godišnji odmor, kriterije prema kojima se obračunava razmjerno pravo na godišnji odmor kad je radni odnos kraći od jedne godine itd.”⁽²³⁸⁾.

– *Pravo na godišnji odmor i odobravanje takvog odmora u ranom razdoblju zaposlenja*

Iako države članice mogu na primjer organizirati „način na koji radnici mogu koristiti godišnji odmor na koji imaju pravo u prvim tjednima svojeg zaposlenja”⁽²³⁹⁾, ne mogu odrediti minimalno razdoblje neprekinutog rada kod istog poslodavca prije nego što radnik ostvari pravo na plaćeni godišnji odmor⁽²⁴⁰⁾.

– *Raspored godišnjih odmora*

Direktivom se ne uređuje raspored plaćenog godišnjeg odmora. To je prepušteno nacionalnom pravu, kolektivnim ugovorima ili praksi. No kako je objašnjeno u nastavku, Direktivom se propisuje da radnik koji ne može iskoristiti planirani odmor zbog preklapanja s drugim razdobljem dopusta (bolovanje, rođiljni dopust ili drugo razdoblje dopusta čija je svrha različita od prava na godišnji odmor) ima pravo koristiti godišnji odmor u drugo vrijeme, prema potrebi izvan

⁽²³³⁾ Presuda u predmetu C-619/16, *Kreuziger*, t. 41.; presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 34.

⁽²³⁴⁾ Presuda u predmetu C-173/99, *BECTU*, t. od 48. do 53.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 28. 28.; presuda u predmetu C-214/16, *King*, t. 34.; presuda u predmetu C-12/17, *Dicu*, t. 26.; presuda u spojenim predmetima C-762/18 i C-37/19, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*, t. 56.; presuda u predmetu C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, t. 22.

⁽²³⁵⁾ Presuda u predmetu C-173/99, *BECTU*, t. 64.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 28.

⁽²³⁶⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 48.; presuda u predmetu C-155/10, *Williams i drugi*, t. 26.; presuda u predmetu C-539/12, *Lock*, t. 17.; presuda u predmetu C-118/13, *Bollacke*, t. 16.; presuda u predmetu C-214/16, *King*, t. 34.

⁽²³⁷⁾ Presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 54.

⁽²³⁸⁾ Mišljenje Komisije u predmetu C-173/99 na koje se upućuje u mišljenju nezavisnog odvjetnika A. Tizzana od 8. veljače 2001., *The Queen protiv Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, t. 34., i u mišljenju nezavisne odvjetnice V. Trstenjak od 16. lipnja 2011., *Williams i drugi protiv British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, t. 37.

⁽²³⁹⁾ Presuda u predmetu C-173/99, *BECTU*, t. 61.

⁽²⁴⁰⁾ Presuda u predmetu C-173/99, *BECTU*, t. 64.

odgovarajućeg referentnog razdoblja ⁽²⁴¹⁾, uz neka ograničenja za razdoblje do kojeg se može prenijeti godišnji odmor u slučaju dugotrajnog bolovanja ⁽²⁴²⁾.

– *Obveze poslodavca u pogledu korištenja odmora*

Sud je presudio da poslodavci ne smiju radnicima odrediti ograničenije njihova prava na plaćeni godišnji odmor. Svaka poslodavčeva praksa ili propust koji bi radnika mogao odvratiti od korištenja godišnjeg odmora, kao i poticanje ili navođenje na to da ga ne iskoristi, u suprotnosti je s pravom na plaćeni godišnji odmor ⁽²⁴³⁾. To što radnik nije zatražio plaćeni godišnji odmor u referentnom razdoblju ne može automatski dovesti do gubitka plaćenog godišnjeg odmora na kraju referentnog razdoblja a da se pritom prethodno ne provjeri je li mu poslodavac stvarno omogućio ostvarivanje tog prava ⁽²⁴⁴⁾.

Sud je presudio da bi poslodavac trebao točno i pravodobno obavijestiti radnika o njegovim pravima na godišnji odmor ⁽²⁴⁵⁾. Poslodavac bi ujedno trebao obavijestiti radnika o tome da će se odmor, ako ga se ne iskoristi, izgubiti na kraju referentnog razdoblja ili odobrenog razdoblja prijenosa odnosno pri prestanku radnog odnosa ⁽²⁴⁶⁾. Prema mišljenju Suda, iako bi poslodavci trebali stvoriti prilike i potaknuti radnika, prema potrebi i formalnim putem, da iskoristi godišnji odmor, nisu dužni naložiti radnicima ostvarivanje njihova prava na plaćeni godišnji odmor ⁽²⁴⁷⁾.

U tom je pogledu teret dokazivanja na poslodavcu. Ako poslodavac ne može dokazati da je postupio sa svom dužnom pažnjom kako bi radnik mogao koristiti plaćeni godišnji odmor na koji ima pravo, ne gubi se pravo na plaćeni godišnji odmor i, u slučaju prestanka radnog odnosa, na isplatu novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor ⁽²⁴⁸⁾. Činjenica da je poslodavac pogrešno smatrao da radnik nema pravo na plaćeni godišnji odmor nije relevantna jer je poslodavac dužan istražiti sve informacije o svojim obvezama u tom smislu ⁽²⁴⁹⁾.

Međutim, Direktivom o radnom vremenu ne isključuje se mogućnost gubitka prava na plaćeni godišnji odmor ako poslodavac može dokazati da je radnik, namjerno i potpuno upoznat s posljedicama koje će iz toga proizići, odlučio da neće iskoristiti svoj plaćeni godišnji odmor nakon što mu je omogućeno ostvarivanje tog prava ⁽²⁵⁰⁾.

Prema mišljenju Suda, za razliku od slučaja kumuliranja prava na plaćeni godišnji odmor radnika koji je taj odmor spriječen koristiti zbog bolesti, poslodavac koji radniku ne omogućiti korištenje njegovim pravom na plaćeni godišnji odmor za to treba snositi posljedice ⁽²⁵¹⁾. S obzirom na to da ne postoji nikakav nacionalni propis ili ugovorna odredba kojom bi se predvidjelo ograničavanje prijenosa odmora u skladu sa zahtjevima prava EU-a, pravo na plaćeni godišnji odmor ne može prestati na kraju referentnog razdoblja ⁽²⁵²⁾. Naime, Sud je presudio da bi, u tim okolnostima, prihvatiti prestanak prava na plaćeni godišnji odmor koja je radnik stekao značilo „potvrditi postupanje koje ide prema nezakonitom bogaćenju poslodavca na štetu [...] radnikova zdravlja” ⁽²⁵³⁾.

⁽²⁴¹⁾ Presuda u predmetu C-194/12, *Maestre García*.

⁽²⁴²⁾ Presuda u predmetu C-214/10, *KHS*.

⁽²⁴³⁾ Presuda u predmetu C-619/16, *Kreuziger*, t. 49.; presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 42.; presuda u predmetu C-214/16, *King*, t. 39.; presuda u predmetu C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, t. 32. i 41.

⁽²⁴⁴⁾ Presuda u predmetu C-619/16, *Kreuziger*, t. 56.; presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 40. i 61.

⁽²⁴⁵⁾ Presuda u predmetu C-619/16, *Kreuziger*, t. 52.; presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 45.

⁽²⁴⁶⁾ Presuda u predmetu C-619/16, *Kreuziger*, t. 52.; presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 45.

⁽²⁴⁷⁾ Presuda u predmetu C-619/16, *Kreuziger*, t. 51. i 52.; presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 44.

⁽²⁴⁸⁾ Presuda u predmetu C-619/16, *Kreuziger*, t. 53., presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 46.

⁽²⁴⁹⁾ Presuda u predmetu C-214/16, *King*, t. 61.

⁽²⁵⁰⁾ Presuda u predmetu C-619/16, *Kreuziger*, t. 54.; presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 47. i 56.

⁽²⁵¹⁾ Presuda u predmetu C-214/16, *King*, t. 63.

⁽²⁵²⁾ Presuda u predmetu C-214/16, *King*, t. 64.

⁽²⁵³⁾ Presuda u predmetu C-214/16, *King*, t. 64.

Ako poslodavac radniku nije omogućio ostvarivanje prava na plaćeni godišnji odmor, to pravo ne smije prestati po isteku odobrenog razdoblja prijenosa pa čak ni nakon toga ako radnik u referentnoj godini postane nesposoban za rad zbog bolesti ⁽²⁵⁴⁾. Isto tako, pravo ne smije zastarjeti istekom roka od tri godine koji počinje teći protekom godine u kojoj je to pravo stečeno ⁽²⁵⁵⁾.

– *Prijenos prava na godišnji odmor i mogući gubitak godišnjeg odmora*

Slično tomu, nacionalnim se pravom mogu utvrditi uvjeti za ostvarivanje prava na plaćeni godišnji odmor, uključujući uvjete za prijenos godišnjeg odmora po isteku referentnog razdoblja.

Mišljenje je Suda o prijenosu godišnjeg odmora da „iako pozitivan učinak plaćenog godišnjeg odmora na sigurnost i zdravlje radnika najviše dolazi do izražaja ako se koristi u godini koja je predviđena u tu svrhu, odnosno u tekućoj godini, to vrijeme odmora ne gubi svoj značaj u tom smislu i ako se koristi u kasnijem razdoblju” ⁽²⁵⁶⁾.

Sud je razmatrao potrebu da se osigura prijenos godišnjeg odmora ako radnik koji je izgubio pravo na godišnji odmor nije imao mogućnost ostvarivanja tog prava ⁽²⁵⁷⁾. Mišljenje je Suda da je prijenos godišnjeg odmora obavezan u slučaju kad se preklapaju razdoblja dopusta koja su zajamčena pravom EU-a ⁽²⁵⁸⁾ i u slučaju bolovanja ⁽²⁵⁹⁾. Sud je presudio i da, ako poslodavac odbije platiti godišnji odmor na koji je radnik imao pravo, pravo radnika na prijenos vrijedi do trenutka prestanka radnog odnosa ⁽²⁶⁰⁾.

Gubitak prava na godišnji odmor stoga je ograničen na slučajeve u kojima je radnik imao stvarnu mogućnost ostvarivanja tog prava ⁽²⁶¹⁾. Na primjer, to pravo ne može prestati na kraju referentnog razdoblja utvrđenog nacionalnim pravom ako je radnik bio na bolovanju tijekom cijelog referentnog razdoblja ili u jednom dijelu tog razdoblja te nije imao mogućnost korištenja godišnjeg odmora ⁽²⁶²⁾. Iznimka koju Sud dopušta omogućuje da se razdoblje prijenosa godišnjeg odmora ograniči u slučaju dugotrajnog bolovanja (vidjeti dio C). Osim toga, ne može prestati automatski a da se pritom prethodno ne provjeri je li poslodavac radniku stvarno omogućio ostvarivanje prava na odmor, posebno pružanjem odgovarajuće informacije ⁽²⁶³⁾.

3. *Plaća tijekom godišnjeg odmora*

Sud je naglasio da se „Direktiva odnosi [...] prema pravu na godišnji odmor i onom na stjecanje isplate na to ime kao prema dvama dijelovima jednog prava” jer je cilj plaćanja tijekom godišnjeg odmora „omogućiti radniku da stvarno iskoristi godišnji odmor na koji ima pravo” ⁽²⁶⁴⁾. S obzirom na to smatra se da je „cilj plaćanja odmora [...] staviti radnika tijekom navedenog odmora u položaj koji je s obzirom na plaću usporediv s razdobljima rada” ⁽²⁶⁵⁾.

⁽²⁵⁴⁾ Presuda od 22. rujna 2022., *XP protiv Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide i AR protiv St. Vincenz-Krankenhaus GmbH*, spojeni predmeti C-518/20 i C-727/20, ECLI:EU:C:2022:707.

⁽²⁵⁵⁾ Presuda od 22. rujna 2022., *LB protiv TO*, C-120/21, ECLI:EU:C:2022:718.

⁽²⁵⁶⁾ Presuda u predmetu C-178/15, *Sobczyszyn*, t. 33.; vidjeti i presudu u predmetu C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, t. 30.; presudu u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 30.; presudu u predmetu C-277/08, *Vicente Pereda*, t. 24.

⁽²⁵⁷⁾ Presuda u predmetu C-277/08, *Vicente Pereda*, t. 19.; presuda u predmetu C-178/15, *Sobczyszyn*, t. 22.; presuda u predmetu C-619/16, *Kreuziger*, t. 42. i 45.

⁽²⁵⁸⁾ Presuda u predmetu C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, t. 24.

⁽²⁵⁹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*.

⁽²⁶⁰⁾ Presuda u predmetu C-214/16, *King*, t. 65.

⁽²⁶¹⁾ Presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 35.

⁽²⁶²⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 43. i 55.; presuda u predmetu C-277/08, *Vicente Pereda*, t. 19.

⁽²⁶³⁾ Presuda u predmetu C-619/16, *Kreuziger*, t. 56.; presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 40. i 61.

⁽²⁶⁴⁾ Presuda u spojenim predmetima C-131/04 i C-257/04, *Robinson-Steele i drugi*, t. 58.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 60.; presuda u predmetu C-539/12, *Lock*, t. 17.; presuda u spojenim predmetima C-569/16 i C-570/16, *Bauer i Willmeroth*, t. 40.

⁽²⁶⁵⁾ Presuda u spojenim predmetima C-131/04 i C-257/04, *Robinson-Steele i drugi*, t. 58. i 59.; presuda u predmetu C-385/17, *Hein*, t. 33.

Radnik „treba primati redovnu plaću za to razdoblje odmora”⁽²⁶⁶⁾, a „smanjenje plaće radnika na temelju njegova plaćenog godišnjeg odmora koje ga može odvratiti od stvarnog korištenja njegova prava na takav odmor protivno je cilju koji se želi postići člankom 7.”⁽²⁶⁷⁾, pri čemu vrijeme tog smanjenja nije relevantno⁽²⁶⁸⁾.

Sud je presudio da naknada za godišnji odmor u obliku djelomičnih iznosa raspodijeljenih na odgovarajuće godišnje razdoblje rada nije u skladu s Direktivom. Naglasio je da naknada treba biti isplaćena za konkretno razdoblje u kojem radnik stvarno koristi odmor⁽²⁶⁹⁾: trenutak u kojem se isplaćuje naknada za godišnji odmor mora staviti radnika tijekom navedenog odmora u položaj koji je s obzirom na plaću usporediv s razdobljima rada⁽²⁷⁰⁾.

Kad plaću čini više sastavnica, Sud smatra da je potrebna posebna analiza kako bi se odredila „redovna plaća na koju radnik ima pravo tijekom svojeg godišnjeg odmora”⁽²⁷¹⁾. Prema mišljenju Suda redovna plaća ne bi trebala biti niža od prosjeka redovne plaće koju radnici primaju tijekom razdoblja u kojima stvarno rade⁽²⁷²⁾. U posebnom slučaju rada u skraćenom radnom vremenu razdoblja u kojima su radnici oslobođeni od obveze rada ne bi se trebala uzimati u obzir pri određivanju prosjeka redovne plaće⁽²⁷³⁾.

Sud je u vezi sa značenjem pojma „redovne plaće” utvrdio da sastavnice ukupne plaće koje se odnose na osobni i profesionalni položaj radnika trebaju biti isplaćene tijekom njegova plaćenog godišnjeg odmora. Primjer su dodaci koji se odnose na upravljačku poziciju, radni staž i profesionalne kvalifikacije radnika⁽²⁷⁴⁾.

Ako su dodaci nerazdvojivo povezani s izvršenjem zadataka koje je radnik dužan izvršiti prema svojem ugovoru o radu i uračunani u izračun ukupne plaće radnika, moraju nužno činiti dio iznosa na koji radnik ima pravo tijekom svojeg godišnjeg odmora⁽²⁷⁵⁾. Slično tomu, provizija koja se prima za izvršavanje zadataka na temelju ugovora o radu, kao što je provizija od prodaje, treba se uzeti u obzir pri izračunu te naknade⁽²⁷⁶⁾. Na nacionalnom je sudu da procijeni referentno razdoblje koje se smatra reprezentativnim za izračun prosječne sastavnice koja treba biti isplaćena za godišnji odmor⁽²⁷⁷⁾.

Međutim, nije potrebno uzeti u obzir sastavnice plaće koje trebaju pokriti isključivo „povremene ili dodatne troškove koji nastaju prilikom izvršavanja zadataka što ih je radnik dužan izvršiti prema svojem ugovoru o radu”⁽²⁷⁸⁾ ili „dodatni regres koji se pribraja prosječnoj redovnoj plaći”⁽²⁷⁹⁾.

Budući da je iznimna i nepredvidiva, naknada koja se isplaćuje za prekovremeni rad u načelu nije dio redovne plaće⁽²⁸⁰⁾. No kad obveze iz ugovora o radu nalažu da radnik prilično predvidljivo i redovito radi prekovremeno, a plaća koju za to dobiva je znatan dio njegove ukupne plaće za obavljanje profesionalne djelatnosti, plaća koju prima za prekovremeni rad morala bi biti uključena u redovnu plaću⁽²⁸¹⁾.

Kako bi se utvrdilo je li dosegnut prag odrađenih sati na temelju kojih se ostvaruje pravo na dodatak za prekovremeni rad, sati koji odgovaraju razdoblju plaćenog godišnjeg odmora koji je radnik iskoristio moraju se uzeti u obzir kao ostvareno radno vrijeme⁽²⁸²⁾.

⁽²⁶⁶⁾ Presuda u spojenim predmetima C-131/04 i C-257/04, *Robinson-Steele i drugi*, t. 50.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 58.; presuda u predmetu C-539/12, *Lock*, t. 16.

⁽²⁶⁷⁾ Presuda u predmetu C-155/10, *Williams i drugi*, t. 21.; presuda u predmetu C-539/12, *Lock*, t. 23.; presuda u predmetu C-385/17, *Hein*, t. 44.; presuda u predmetu C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, t. 33.

⁽²⁶⁸⁾ Presuda u predmetu C-539/12, *Lock*, t. 23.

⁽²⁶⁹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-131/04 i C-257/04, *Robinson-Steele i drugi*, t. 63.

⁽²⁷⁰⁾ Presuda u spojenim predmetima C-131/04 i C-257/04, *Robinson-Steele i drugi*, t. od 59. do 63.

⁽²⁷¹⁾ Presuda u predmetu C-155/10, *Williams i drugi*, t. 22.; presuda u predmetu C-539/12, *Lock*, t. 27.

⁽²⁷²⁾ Presuda u predmetu C-385/17, *Hein*, t. 52.

⁽²⁷³⁾ Presuda u predmetu C-385/17, *Hein*, t. 44.

⁽²⁷⁴⁾ Presuda u predmetu C-155/10, *Williams i drugi*, t. 27.; presuda u predmetu C-539/12, *Lock*, t. 30.

⁽²⁷⁵⁾ Presuda u predmetu C-155/10, *Williams i drugi*, t. 24.; presuda u predmetu C-539/12, *Lock*, t. 29.; presuda u predmetu C-233/20, *job-medium*, t. 31.

⁽²⁷⁶⁾ Presuda u predmetu C-539/12, *Lock*, t. 32. i 33.

⁽²⁷⁷⁾ Presuda u predmetu C-155/10, *Williams i drugi*, t. 26.; presuda u predmetu C-539/12, *Lock*, t. 34.

⁽²⁷⁸⁾ Presuda u predmetu C-155/10, *Williams i drugi*, t. 25.; presuda u predmetu C-539/12, *Lock*, t. 31.

⁽²⁷⁹⁾ Presuda u predmetu C-385/17, *Hein*, t. 52.

⁽²⁸⁰⁾ Presuda u predmetu C-385/17, *Hein*, t. 46.

⁽²⁸¹⁾ Presuda u predmetu C-385/17, *Hein*, t. 47.

⁽²⁸²⁾ Presuda u predmetu C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, t. od 43. do 46.

Osim toga, iz ustaljene sudske prakse proizlazi da, kad je riječ o pravu na plaćeni godišnji odmor, radnici koji su na bolovanju u referentnom razdoblju moraju biti izjednačeni s radnicima koji su u tom razdoblju stvarno radili. Slijedom toga, u slučaju radnika koji je zbog bolesti bio djelomično nesposoban za rad, a želio je iskoristiti plaćeni godišnji odmor, Sud je presudio da se visina plaće tijekom godišnjeg odmora mora temeljiti na redovnoj plaći, a ne na plaći koja je privremeno smanjena zbog djelomične nesposobnosti za rad ⁽²⁸³⁾.

4. Izravni učinak prava na plaćeni godišnji odmor

Ako je nacionalna odredba protivna članku 7. Direktive, Sud je presudio da nacionalni sudovi moraju „koliko je to moguće, tumačiti unutarnje pravo u skladu s tekstem i ciljem direktive o kojoj je riječ kako bi se postigao njome predviđen rezultat” ⁽²⁸⁴⁾. Prema mišljenju Suda, zbog toga nacionalni sudovi moraju učiniti „sve što je u njihovoj nadležnosti, uzimajući u obzir cjelokupno nacionalno pravo i primjenjujući metode tumačenja koje to pravo poznaje, da bi se zajamčila puna učinkovitost predmetne direktive i da bi se došlo do rješenja koje je u skladu s ciljem koji se njome nastoji postići” ⁽²⁸⁵⁾. Taj zahtjev uključuje i „obvezu za nacionalne sudove da izmijene, ako je potrebno, ustaljenu sudsku praksu ako se ona temelji na tumačenju nacionalnog prava koje nije u skladu s ciljevima direktive” ⁽²⁸⁶⁾.

Nadalje, Sud je utvrdio da stavci 1. i 2. članka 7. zadovoljavaju kriterije za izravni učinak jer su bezuvjetni, nedvosmisleni i precizni ⁽²⁸⁷⁾. To znači da se, ako neka država članica tu odredbu nije prenijela u svoje nacionalno pravo ili ju je prenijela nepravilno, osoba može obratiti nacionalnom sudu kako bi ostvarila pravo na najmanje četiri tjedna plaćenog godišnjeg odmora u postupku protiv države ili javnih tijela u svojstvu poslodavca ili tijela javne vlasti ⁽²⁸⁸⁾. Nacionalni sudovi u tom su pogledu dužni iz primjene izuzeti suprotne nacionalne propise ⁽²⁸⁹⁾.

Iako se uglavnom nije moguće pozvati na „izravni učinak” direktive u okviru spora između pojedinaca ⁽²⁹⁰⁾, Sud je potvrdio „horizontalni” izravni učinak članka 31. stavka 2. Povelje o temeljnim pravima na temelju kvalifikacije prava na plaćeni godišnji odmor kao temeljnog načela socijalnog prava Europske unije ⁽²⁹¹⁾. Time bi se u okviru spora između pojedinaca nacionalnim sudovima odredila obveza da osiguraju puni učinak prava na plaćeni godišnji odmor, među ostalim tako što će prema potrebi izuzeti iz primjene odredbe nacionalnih propisa koje su suprotne tom načelu ⁽²⁹²⁾. Horizontalni izravni učinak članka 31. stavka 2. primjenjuje se samo na najkraći plaćeni godišnji odmor od četiri tjedna, a ne na prava koja prelaze to najkraće razdoblje ni na uvjete za prijenos takvih dodatnih prava ⁽²⁹³⁾.

B. Pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor

Člankom 7. stavkom 2. predviđeno je sljedeće:

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

⁽²⁸³⁾ Presuda u predmetu C-217/20, *Staatssecretaris van Financiën*, t. 41.

⁽²⁸⁴⁾ Presuda u spojenim predmetima C-569/16 i C-570/16, *Bauer i Willmeroth*, t. 66. i 69.

⁽²⁸⁵⁾ Presuda u spojenim predmetima C-569/16 i C-570/16, *Bauer i Willmeroth*, t. 67.

⁽²⁸⁶⁾ Presuda u spojenim predmetima C-569/16 i C-570/16, *Bauer i Willmeroth*, t. 68. Obveza nacionalnih sudova da se pri tumačenju i primjeni relevantnih pravila nacionalnog prava pozivaju na pravo EU-a ograničena je općim načelima prava i ne može služiti kao temelj tumačenju nacionalnog prava *contra legem*. Presuda u predmetu C-385/17, *Hein*, t. 51.

⁽²⁸⁷⁾ Presuda u predmetu C-282/10, *Dominguez*, t. od 33. do 35.; presuda u predmetu C-619/16, *Kreuziger*, t. 22.; presuda u spojenim predmetima C-569/16 i C-570/16, *Bauer i Willmeroth*, t. 72. i 73.

⁽²⁸⁸⁾ Presuda u predmetu C-282/10, *Dominguez*, t. od 34. do 39.

⁽²⁸⁹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-569/16 i C-570/16, *Bauer i Willmeroth*, t. 75.

⁽²⁹⁰⁾ Presuda u spojenim predmetima C-569/16 i C-570/16, *Bauer i Willmeroth*, t. 77.; presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 66. i 67.

⁽²⁹¹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-569/16 i C-570/16, *Bauer i Willmeroth*, t. 80. i 85. presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 72. i 74.

⁽²⁹²⁾ Presuda u spojenim predmetima C-569/16 i C-570/16, *Bauer i Willmeroth*, t. 86. i 91. presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 75. i 80.

⁽²⁹³⁾ Prava koja prelaze najkraći plaćeni godišnji odmor od četiri tjedna izvan su područja primjene članka 31. stavka 2. Povelje, presuda u spojenim predmetima C-609/17 i C-610/17, *TSN*, t. 54.

1. Pravo na novčanu naknadu

Direktiva omogućuje isplatu novčane naknade za plaćeni godišnji odmor na koji je radnik imao pravo na dan prestanka radnog odnosa i koji nije iskoristio ⁽²⁹⁴⁾.

Svrha je novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor izbjeći da prestanak radnog odnosa, s obzirom na to da stvarno korištenje plaćenog godišnjeg odmora više nije moguće, dovede do toga da radnik „bude isključen od svakog uživanja prava na plaćeni godišnji odmor, čak i u novčanom obliku” ⁽²⁹⁵⁾.

Postavljena su dva uvjeta za stjecanje prava na novčanu naknadu: „da je, s jedne strane, radni odnos prestao, i da, s druge strane, radnik nije iskoristio sav godišnji odmor na koji je imao pravo na dan kada je radni odnos prestao” ⁽²⁹⁶⁾. Direktivom nije postavljen nikakav dodatni uvjet. Sud je u presudi istaknuo da prethodni zahtjev za primanje novčane naknade ne bi trebao biti potreban ⁽²⁹⁷⁾.

Kako je Sud naglasio, člankom 7. stavkom 2. novčana naknada za neiskorišteni godišnji odmor dopuštena je samo u slučaju prestanka radnog odnosa: radnik obično mora imati pravo na stvarni odmor radi učinkovite zaštite svoje sigurnosti i zdravlja ⁽²⁹⁸⁾. Nasuprot tomu, „mogućnost financijske naknade za preneseno minimalno razdoblje godišnjeg odmora stvorila bi poticaj, nespojiv s ciljevima Direktive, da zaposlenici ne koriste odmor ili da ih se na to potiče” ⁽²⁹⁹⁾.

Ako radnik nije zatražio ostvarivanje prava na plaćeni godišnji odmor prije datuma prestanka radnog odnosa, radnik ne može automatski izgubiti pravo na novčanu naknadu a da se pritom prethodno ne provjeri je li mu poslodavac stvarno omogućio ostvarivanje prava na odmor prije navedenog prestanka, posebno pružanjem odgovarajuće informacije ⁽³⁰⁰⁾. Teret dokazivanja je na poslodavcu ⁽³⁰¹⁾.

Ako ugovor o radu nije prestao, ne može se isplatiti novčana naknada. Pritom je nevažno je li radnik bio spriječen koristiti godišnji odmor zbog razloga povezanih s proizvodnjom ili organizacijom poduzeća ⁽³⁰²⁾.

Ako je ugovor prestao, razlog prestanka nije relevantan ⁽³⁰³⁾. Kako bi se osigurala učinkovitost te odredbe Direktive, isplata novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor obvezna je i ako radnik zahtijeva prekid radnog odnosa ⁽³⁰⁴⁾ te u slučaju umirovljenja ⁽³⁰⁵⁾ ili smrti radnika ⁽³⁰⁶⁾. Pravo na novčanu naknadu ne prestaje nakon radnikove smrti, nego je dio imovine koju nasljeđuju nasljednici ⁽³⁰⁷⁾.

U slučaju prekida radnog odnosa do kojeg je došlo nakon što je radnik nezakonito otpušten, a zatim u skladu s nacionalnim pravom nakon poništenja njegovog otkaza sudskom odlukom vraćen na rad, taj radnik ima pravo na novčanu naknadu za

⁽²⁹⁴⁾ Presuda u predmetu C-118/13, *Bollacke*, t. 23.; presuda u predmetu C-341/15, *Maschek*, t. 27.

⁽²⁹⁵⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 56.; presuda u predmetu C-337/10, *Neidel*, t. 29.; presuda u predmetu C-118/13, *Bollacke*, t. 17.; presuda u predmetu C-341/15, *Maschek*, t. 26.; presuda u spojenim predmetima C-569/16 i C-570/16, *Bauer i Willmeroth*, t. 43.

⁽²⁹⁶⁾ Presuda u predmetu C-118/13, *Bollacke*, t. 23.; presuda u predmetu C-341/15, *Maschek*, t. 27.; presuda u spojenim predmetima C-569/16 i C-570/16, *Bauer i Willmeroth*, t. 44.; presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 23.

⁽²⁹⁷⁾ Presuda u predmetu C-118/13, *Bollacke*, t. 27. i 28.

⁽²⁹⁸⁾ Presuda u predmetu C-173/99, *BECTU*, t. 44.; presuda u predmetu C-342/01, *Merino Gómez*, t. 29. i 30.; presuda u predmetu C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, t. 29.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 23.; presuda u predmetu C-277/08, *Vicente Pereda*, t. 20.; presuda u predmetu C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, t. 31.

⁽²⁹⁹⁾ Presuda u predmetu C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, t. 32.

⁽³⁰⁰⁾ Presuda u predmetu C-619/16, *Kreuziger*, t. 56.; presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 61.

⁽³⁰¹⁾ Presuda u predmetu C-619/16, *Kreuziger*, t. 53.; presuda u predmetu C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, t. 46.

⁽³⁰²⁾ Presuda u predmetu C-194/12, *Maestre García*, t. 28. i 29.

⁽³⁰³⁾ Presuda u predmetu C-341/15, *Maschek*, t. 28.; presuda u spojenim predmetima C-569/16 i C-570/16, *Bauer i Willmeroth*, t. 45.; presuda u predmetu C-233/20, *job-medium*, t. 32.

⁽³⁰⁴⁾ Presuda u predmetu C-341/15, *Maschek*, t. 29.

⁽³⁰⁵⁾ Presuda u predmetu C-337/10, *Neidel*, t. 31.

⁽³⁰⁶⁾ Presuda u predmetu C-118/13, *Bollacke*, t. 24.; presuda u spojenim predmetima C-569/16 i C-570/16, *Bauer i Willmeroth*, t. 50.

⁽³⁰⁷⁾ Presuda u spojenim predmetima C-569/16 i C-570/16, *Bauer i Willmeroth*, t. 48.

neiskorišteni plaćeni godišnji odmor za razdoblje od dana nezakonitog otkaza do njegova vraćanja na rad ⁽³⁰⁸⁾. No ako je radnik u tom razdoblju bio zaposlen na drugom radnom mjestu, taj radnik ne može od svojeg prvog poslodavca zahtijevati naknadu koja odgovara razdoblju tijekom kojeg je bio zaposlen kod novog poslodavca.

2. Iznos novčane naknade

Direktivom nije utvrđeno kako se izračunava novčana naknada za neiskorišteni najkraći plaćeni godišnji odmor.

Sud je međutim presudio da države članice moraju osigurati da su uvjeti utvrđeni u nacionalnom pravu u skladu s ograničenjima koja proizlaze iz Direktive. Moraju zahtijevati da se novčana naknada „izračunava tako da je radnik u položaju usporedivom s položajem u kojem bi bio da je iskoristio to pravo tijekom svojeg radnog odnosa” ⁽³⁰⁹⁾. To znači da je redovna plaća radnika, koja se mora isplaćivati i tijekom godišnjeg odmora, odlučujuća ⁽³¹⁰⁾ pri izračunu novčane naknade za godišnji odmor koji nije iskorišten prije prestanka radnog odnosa ⁽³¹¹⁾.

3. Dodatno pravo na dopust

Ako države članice radnicima odobre dodatno razdoblje godišnjeg odmora povrh četiri tjedna propisana Direktivom, mogu odlučiti o tome hoće li radnicima koji nisu mogli iskoristiti godišnji odmor tijekom radnog odnosa dodijeliti pravo na novčanu naknadu te odrediti uvjete za to dodatno pravo ⁽³¹²⁾.

C. Interakcija između plaćenog godišnjeg odmora i drugih vrsta dopusta

Sud je presudio da „odmor zajamčen pravom Zajednice ne može utjecati na pravo korištenja druge vrste odmora ili dopusta zajamčenog tim pravom” ⁽³¹³⁾, uključujući situaciju kad u slučaju zbrajanja nekoliko razdoblja dopusta prijenos godišnjeg odmora ili njegova dijela u sljedeću godinu postane neizbježan ⁽³¹⁴⁾.

U slučaju kad su prava na dopust uređena nacionalnim pravom, Sud je presudio da treba odrediti svrhu dopusta kako bi se mogli donijeti zaključci o mogućem preklapanju s plaćenim godišnjim odmorom.

1. Rodiljni dopust

Sud je zaključio da se svrha rodiljnog dopusta i plaćenog godišnjeg odmora razlikuju: prvom je cilj zaštititi biološko stanje žene tijekom i nakon trudnoće te zaštititi poseban odnos između žene i njezina djeteta u razdoblju nakon poroda ⁽³¹⁵⁾. To se tumačenje smatralo potrebnim „da bi se u slučaju rodiljnog dopusta zajamčilo poštovanje prava povezanih s ugovorom o radu radnice” ⁽³¹⁶⁾.

Radnicama na rodiljnom dopustu, koje zbog toga ne mogu raditi, mora se zajamčiti pravo na plaćeni godišnji odmor i ne može im se uvjetovati obveza stvarnog rada. Dok su odsutne s radnog mjesta zbog rodiljnog dopusta u referentnom razdoblju za plaćeni godišnji odmor, prema njima treba postupati jednako kao prema radnicima koji su stvarno radili ⁽³¹⁷⁾.

⁽³⁰⁸⁾ Presuda u spojenim predmetima C-762/18 i C-37/19, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*.

⁽³⁰⁹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. od 57. do 60.

⁽³¹⁰⁾ Presuda u spojenim predmetima C-229/11 i C-230/11, *Heimann i Toltschin*, t. 25.

⁽³¹¹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 61.

⁽³¹²⁾ Presuda u predmetu C-337/10, *Neidel*, t. 36. i 37.; presuda u predmetu C-341/15, *Maschek*, t. 39.

⁽³¹³⁾ Presuda od 14. travnja 2005., *Komisija Europskih zajednica protiv Velikog Vojvodstva Luksemburg*, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, t. 33.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 26.

⁽³¹⁴⁾ Presuda u predmetu C-519/03, *Komisija protiv Luksemburga*, t. 33.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 26.

⁽³¹⁵⁾ Presuda u predmetu C-342/01, *Merino Gómez*, t. 32.; presuda u predmetu C-12/17, *Dicu*, t. 34.

⁽³¹⁶⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 27.

⁽³¹⁷⁾ Presuda u predmetu C-12/17, *Dicu*, t. 30.

Nadalje, „radnica mora biti u mogućnosti iskoristiti svoj godišnji odmor u razdoblju različitom od razdoblja roditeljnog dopusta, među ostalim kad se roditeljni dopust preklapa s općim razdobljem godišnjeg odmora za sve zaposlenike utvrđenim na temelju kolektivnog ugovora”⁽³¹⁸⁾. Tom se formulacijom želi naznačiti da je riječ o apsolutnom načelu te da, za razliku od situacije s bolovanjem (vidjeti u nastavku), prijenos plaćenog godišnjeg odmora ne može biti ograničen. Sud je ponovo naglasio da „odmor zajamčen pravom Zajednice ne može utjecati na pravo korištenja druge vrste odmora ili dopusta zajamčene tim pravom”⁽³¹⁹⁾.

S obzirom na direktivu kojom se štite trudne radnice te radnice koje su nedavno rodile ili doje⁽³²⁰⁾, Sud je dodao da se to ne odnosi samo na plaćeni godišnji odmor od najmanje četiri tjedna već i na svaki dodatni odmor predviđen nacionalnim pravom⁽³²¹⁾.

2. Roditeljski dopust i druge vrste dopusta zaštićene pravom EU-a

Sud je presudio o roditeljskom dopustu u kontekstu Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu⁽³²²⁾, koji je u međuvremenu stavljen izvan snage Direktivom (EU) 2019/1158⁽³²³⁾.

Člankom 10. stavkom 1. Direktive (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi predviđeno je da se prava koja je radnik stekao ili su u postupku stjecanja, među ostalim, na dan početka roditeljskog dopusta⁽³²⁴⁾ zadržavaju takva kakva jesu do kraja roditeljskog dopusta i primjenjuju se nakon tog dopusta.

Cilj je te odredbe izbjeći gubitak ili smanjenje prava koja proizlaze iz radnog odnosa, a koja radnici mogu koristiti kad im započne roditeljski dopust, i osigurati da na kraju takvog dopusta budu u istoj situaciji kao i na njegovu početku. Sud je presudio da je pravo na plaćeni godišnji odmor jedno od prava koja izravno proizlaze iz radnog odnosa svakog radnika. Pravo na godišnji odmor stečeno u razdoblju prije početka roditeljskog dopusta stoga ne može prestati za vrijeme roditeljskog dopusta⁽³²⁵⁾.

Iako je radnik koji koristi roditeljski dopust u vrijeme njegova korištenja i dalje radnik u smislu prava EU-a, radni odnos može se suspendirati na temelju nacionalnog prava, čime se suspendiraju uzajamne obveze stranaka⁽³²⁶⁾. U takvom se slučaju „vrijeme roditeljskog dopusta koji je dotični radnik koristio u predmetnom razdoblju ne može izjednačiti s vremenom stvarnog rada za potrebe utvrđivanja njegova prava na plaćeni godišnji odmor na temelju članka 7. Direktive 2003/88”⁽³²⁷⁾.

Ako se u pravo Unije uvedu druge vrste dopusta, Komisija smatra da se primjenjuje načelo koje je utvrdio Sud, odnosno da „određena vrsta odmora zajamčena pravom Unije ne može utjecati na pravo korištenja druge vrste odmora zajamčene tim pravom”⁽³²⁸⁾. Ako dođe do preklapanja različitih vrsta dopusta zaštićenih pravom EU-a, to može dovesti do prijenosa godišnjeg odmora ili njegova dijela u sljedeću godinu.

⁽³¹⁸⁾ Presuda u predmetu C-342/01, *Merino Gómez*, t. 41.

⁽³¹⁹⁾ Presuda u predmetu C-342/01, *Merino Gómez*, t. 32. i 33.; presuda u predmetu C-519/03, *Komisija protiv Luksemburga*, t. 33.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 26.; presuda u predmetu C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, t. 24.; presuda u predmetu C-12/17, *Dicu*, t. 37.

⁽³²⁰⁾ Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (SL L 348, 28.11.1992., str. 1.).

⁽³²¹⁾ Presuda u predmetu C-342/01, *Merino Gómez*, t. 45.

⁽³²²⁾ Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu, sklopljen 14. prosinca 1995., priložen Direktivi Vijeća 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 145, 19.6.1996., str. 4.), kako je izmijenjena Direktivom Vijeća 97/75/EZ od 15. prosinca 1997. (SL L 10, 16.1.1998., str. 24.); revidirani Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu sklopljen 18. lipnja 2009., priložen 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 L 68, 18.3.2010., str. 13.).

⁽³²³⁾ Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12.7.2019., str. 79.).

⁽³²⁴⁾ Člankom 10. stavkom 1. Direktive (EU) 2019/1158 uređuju se očinski dopust, roditeljski dopust, dopust za pružatelje skrbi i odsutnost s posla na temelju više sile.

⁽³²⁵⁾ Presuda u predmetu C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, t. od 48. do 56.

⁽³²⁶⁾ Presuda u predmetu C-12/17, *Dicu*, t. 35.

⁽³²⁷⁾ Presuda u predmetu C-12/17, *Dicu*, t. 36.

⁽³²⁸⁾ Presuda u predmetu C-519/03, *Komisija protiv Luksemburga*, t. 33.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 26.; presuda u predmetu C-12/17, *Dicu*, t. 37.

3. Bolovanje

Za razliku od prava na roditeljni dopust i roditeljski dopust, pravo na bolovanje i uvjeti za ostvarivanje tog prava nisu uređeni pravom EU-a. Sud je ipak utvrdio ograničenja nacionalnog prava u slučajevima preklapanja plaćenog godišnjeg odmora i bolovanja.

Ona se temelje na različitoj svrsi godišnjeg odmora i bolovanja. Svrha prava na plaćeni godišnji odmor jest omogućiti radniku da se odmori i raspolaže vremenom za opuštanje i zabavu. Svrha prava na bolovanje jest omogućiti radniku da se oporavi od bolesti zbog koje je postao nesposoban za rad ⁽³²⁹⁾.

a) Pravo u slučaju bolovanja

Kako je prethodno navedeno, radnici na bolovanju i dalje imaju pravo na plaćeni godišnji odmor jer se to pravo ne može uvjetovati time da je radnik doista radio u referentnom razdoblju ⁽³³⁰⁾.

b) Ostvarivanje prava u slučaju bolovanja

Sud je jasno utvrdio da države članice imaju mogućnost odobriti ili zabraniti korištenje godišnjeg odmora za vrijeme bolovanja ⁽³³¹⁾.

Ipak, ako radnik ne želi koristiti godišnji odmor u tom razdoblju, godišnji odmor mora mu se odobriti u drugom razdoblju ⁽³³²⁾. To znači da radnik koji je na bolovanju tijekom planiranog razdoblja godišnjeg odmora ima pravo koristiti taj godišnji odmor u drugom razdoblju, na svoj zahtjev ⁽³³³⁾, bez obzira na to je li bolovanje započelo prije ili za vrijeme planiranog plaćenog godišnjeg odmora ⁽³³⁴⁾.

Iako se interesi poslodavca mogu uzimati u obzir pri planiranju godišnjih odmora radnika, pravo na godišnji odmor u kasnijem razdoblju ostaje neupitno ⁽³³⁵⁾. Stoga poslodavac radniku mora odobriti godišnji odmor u drugom razdoblju koje je u skladu s tim interesima, pri čemu se ne smije unaprijed isključiti mogućnost da je to razdoblje izvan referentnog razdoblja za godišnji odmor o kojem je riječ ⁽³³⁶⁾.

c) Prijenos godišnjeg odmora u slučaju bolovanja

Ako je radnik bio na bolovanju tijekom cijelog ili dijela referentnog razdoblja, možda nije mogao iskoristiti plaćeni godišnji odmor iako je na njega imao pravo.

Kako je prethodno navedeno, premda je Sud presudio da „pozitivan učinak plaćenog godišnjeg odmora na sigurnost i zdravlje radnika najviše dolazi do izražaja ako se koristi u godini koja je predviđena u tu svrhu, odnosno u tekućoj godini”, ipak je izrazio mišljenje da to vrijeme odmora ne gubi svoj značaj u tom smislu i ako se koristi u kasnijem razdoblju ⁽³³⁷⁾. Stoga, ako radnik koji je bio na bolovanju tijekom cijelog ili dijela referentnog razdoblja nije mogao iskoristiti plaćeni godišnji odmor, Sud je presudio da pravo na plaćeni godišnji odmor ne može isteći na kraju referentnog razdoblja ⁽³³⁸⁾, već se radniku treba dopustiti prijenos na drugo razdoblje, prema potrebi i izvan referentnog razdoblja za godišnji odmor ⁽³³⁹⁾.

⁽³²⁹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 25.; presuda u predmetu C-277/08, *Vicente Pereda*, t. 21.; presuda u predmetu C-78/11, *ANGED*, t. 19.; rješenje u predmetu C-194/12, *Maestre García*, t. 19.; presuda u predmetu C-178/15, *Sobczyszyn*, t. 25.; presuda od 4. lipnja 2020., *Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico) i drugi protiv Grupo de Empresas DIA S.A. i Twins Alimentación S.A.*, C-588/18, ECLI:EU:C:2020:420, t. 33.; presuda u predmetu C-217/20, *Staatssecretaris van Financiën*, t. 25.

⁽³³⁰⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 41.; presuda u predmetu C-282/10, *Dominguez*, t. 20.; presuda u spojenim predmetima C-229/11 i C-230/11, *Heimann i Toltschin*, t. 24.; presuda u predmetu C-12/17, *Dicu*, t. 29.; presuda u spojenim predmetima C-762/18 i C-37/19, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*, t. 59.; presuda u predmetu C-217/20, *Staatssecretaris van Financiën*, t. 29.

⁽³³¹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. od 28. do 31.; rješenje u predmetu C-277/08, *Vicente Pereda*, t. 25.

⁽³³²⁾ Presuda u predmetu C-277/08, *Vicente Pereda*, t. 25.

⁽³³³⁾ Presuda u predmetu C-277/08, *Vicente Pereda*, t. 22.; presuda u predmetu C-78/11, *ANGED*, t. 20.; rješenje u predmetu C-194/12, *Maestre García*, t. 19.; presuda u predmetu C-178/15, *Sobczyszyn*, t. 26.

⁽³³⁴⁾ Presuda u predmetu C-78/11, *ANGED*, t. 21.

⁽³³⁵⁾ Rješenje u predmetu C-194/12, *Maestre García*, t. 24.

⁽³³⁶⁾ Presuda u predmetu C-78/11, *ANGED*, t. 23.; presuda u predmetu C-277/08, *Vicente Pereda*, t. 23.; rješenje u predmetu C-194/12, *Maestre García*, t. 23.

⁽³³⁷⁾ Presuda u predmetu C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, t. 30.

⁽³³⁸⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. od 38. do 49.; presuda u predmetu C-277/08, *Vicente Pereda*, t. 19.

⁽³³⁹⁾ Presuda u predmetu C-78/11, *ANGED*, t. 23.; presuda u predmetu C-277/08, *Vicente Pereda*, t. 23.

Države članice mogu ograničiti razdoblje u kojem se plaćeni godišnji odmor može prenijeti ⁽³⁴⁰⁾. Sud je potvrdio da pravo na akumulaciju prava na plaćeni godišnji odmor stečenih za vrijeme nesposobnosti za rad nije neograničeno ⁽³⁴¹⁾.

No Sud smatra i da „svako razdoblje prenesenog godišnjeg odmora mora biti znatno dulje od referentnog razdoblja na temelju kojeg se odobrava” ⁽³⁴²⁾. Stoga je Sud presudio da razdoblje prijenosa godišnjeg odmora od devet mjeseci, odnosno kraće od referentnog razdoblja na koje se odnosi, ne osigurava pozitivan učinak plaćenog godišnjeg odmora kao vremena odmora i stoga se istek prava na plaćeni godišnji odmor ne smije odrediti na temelju tog razdoblja ⁽³⁴³⁾. Nasuprot tomu, prihvatio je razdoblje prijenosa od 15 mjeseci ⁽³⁴⁴⁾.

Naposljetku, Sud je pojasnio da, ako države članice odluče odobriti plaćeni godišnji odmor koji prelazi četiri tjedna predviđena Direktivom, nisu dužne predvidjeti prijenos takvog dodatnog odmora jer taj dodatni odmor (dulji od četiri tjedna) nije obuhvaćen Direktivom ⁽³⁴⁵⁾.

d) *Novčana naknada u slučaju bolovanja do prestanka radnog odnosa*

U slučaju kad je radnik bio na bolovanju tijekom cijelog ili dijela referentnog razdoblja i/ili razdoblja do kojeg se može prenijeti godišnji odmor sve do prestanka radnog odnosa, Sud je presudio da neispлаćivanje novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor nije u skladu s člankom 7. stavkom 2. Direktive ⁽³⁴⁶⁾.

4. **Ostale vrste dopusta na nacionalnoj razini**

Kad radnici na temelju nacionalnih propisa imaju pravo na druge oblike dopusta, svrha tog dopusta ključni je čimbenik za procjenu kako riješiti pitanje preklapanja s plaćenim godišnjim odmorom ⁽³⁴⁷⁾.

U slučaju „dopusta za ozdravljenje” Sud je presudio da se primjenjuju argumenti za bolovanje te utvrdio načelo prema kojem, u slučaju da postoji razlika između svrhe dopusta odobrenog na temelju nacionalnog prava i svrhe plaćenog godišnjeg odmora, postoji obveza da se dotičnom radniku odobri godišnji odmor u drugom razdoblju ⁽³⁴⁸⁾.

Ipak, mišljenje je Suda da u slučaju posebne vrste dopusta koji se odobrava prema nacionalnom pravu nacionalni sudovi trebaju utvrditi je li svrha tog prava različita od svrhe prava na plaćeni godišnji odmor kako ga tumači Sud, uzimajući u obzir upute Suda i sve elemente kojima se na nacionalnoj razini uređuje odobravanje prava na taj dopust ⁽³⁴⁹⁾.

Države članice radnicima mogu odobriti posebne plaćene dopuste koji im omogućavaju zadovoljenje određenih potreba odnosno ispunjenje određenih obveza koje zahtijevaju njihovu osobnu nazočnost, kao što su sklapanje braka, rođenje djeteta, hospitalizacija, smrt bliskog srodnika ili ispunjenje sindikalnih dužnosti. Sud je presudio da takvi posebni dopusti nisu obuhvaćeni područjem primjene Direktive o radnom vremenu, nego izvršavanjem vlastitih nadležnosti države članice ⁽³⁵⁰⁾.

⁽³⁴⁰⁾ Presuda u predmetu C-214/10, *KHS*, t. od 28. do 35.

⁽³⁴¹⁾ Presuda u predmetu C-214/10, *KHS*, t. od 28. do 35.

⁽³⁴²⁾ Presuda u predmetu C-214/10, *KHS*, t. od 38. do 40.

⁽³⁴³⁾ Presuda u predmetu C-337/10, *Neidel*, t. od 41. do 43.; presuda u predmetu C-214/10, *KHS*, t. 38.

⁽³⁴⁴⁾ Presuda u predmetu C-214/10, *KHS*, t. 44.; presuda u predmetu C-214/16, *King*, t. 55.; presuda u spojenim predmetima C-762/18 i C-37/19, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*, t. 71.

⁽³⁴⁵⁾ Presuda u spojenim predmetima C-609/17 i C-610/17, *TSN*.

⁽³⁴⁶⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, *Schultz-Hoff i drugi*, t. 62.; presuda u predmetu C-337/10, *Neidel*, t. 30.; presuda u predmetu C-341/15, *Maschek*, t. 31.

⁽³⁴⁷⁾ Zbog nacionalnih mjera protiv širenja bolesti COVID-19 nacionalni sud Suda je uputio zahtjev za prethodnu odluku (predmet C-206/22), pri čemu je postavio pitanje je li pravo na plaćeni godišnji odmor ostvareno i ako je na dotičnog radnika za vrijeme odobrenog godišnjeg odmora utjecao nepredvidljivi događaj, kao što je karantena koju je naložila država. Sud još nije presudio o tom predmetu.

⁽³⁴⁸⁾ Presuda u predmetu C-178/15, *Sobczyszyn*, t. 32.

⁽³⁴⁹⁾ Presuda u predmetu C-178/15, *Sobczyszyn*, t. od 24. do 31.

⁽³⁵⁰⁾ Presuda u predmetu C-588/18, *FETICO i drugi*.

VIII. NOĆNI RAD, RAD U SMJENAMA I RADNI RASPORED

U Direktivi o radnom vremenu ističe se posebna priroda noćnog rada i određenih teških oblika organizacije rada ⁽³⁵¹⁾. Stoga Direktiva uz opće odredbe o razdobljima odmora i najduljem tjednom radnom vremenu sadržava i posebne odredbe o noćnom radu, radu u smjenama i drugim vrstama radnog rasporeda koji su detaljno navedeni u nastavku.

A. Trajanje noćnog rada

Člankom 8. Direktive predviđeno je sljedeće:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da:

- (a) uobičajen broj radnih sati noću ne bude veći od prosječnih osam sati unutar 24-satnog razdoblja;
- (b) radnici koji rade noću koji su u radu izloženi posebnoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu ne rade više od osam sati unutar svakog 24-satnog razdoblja u kojem rade noću.

Za potrebe točke (b), nacionalnim se propisima i/ili praksom ili pak kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera određuje koji rad uključuje osobite opasnosti ili teški fizički ili mentalni napor, uzimajući u obzir posebne posljedice i opasnosti noćnog rada.”

Tim se člankom utvrđuju dva različita ograničenja za radnike koji rade noću: jedno koje se primjenjuje na sve radnike koji rade noću i drugo koje se primjenjuje na radnike koji rade noću, a u radu su izloženi posebnoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu. Za pojam „noćnog rada” upućuje se na definiciju iz poglavlja IV.B.

1. Prosječno ograničenje noćnog rada

Direktivom je prosječno radno vrijeme svih radnika koji rade noću ograničeno na osam sati unutar 24-satnog razdoblja.

a) Ograničenje „radnog vremena”

To se ograničenje primjenjuje na broj radnih sati „radnika koji rade noću”. Stoga se odnosi na ukupno radno vrijeme, a ne samo na „radno vrijeme noću” (vidjeti poglavlje IV.).

Iako se u članku 8. navodi „uobičajen broj radnih sati”, iz definicija „radnog vremena” i „vremena odmora” u poglavlju IV. i uvodnoj izjavi 8. Direktive proizlazi da bi se ukupno radno vrijeme, uključujući prekovremeni rad, trebalo uračunati u to ograničenje noćnog rada.

Budući da je to ograničenje prosjek, države članice mogu donijeti odluku o referentnom razdoblju. Prema članku 16. točki (c) referentno razdoblje treba se odrediti nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima ili izravno na temelju kolektivnih ugovora ili sporazuma na državnoj ili regionalnoj razini.

b) Prosjek tijekom „referentnog razdoblja”

Izvorni prijedlog da se odredi referentno razdoblje od najviše 14 dana ⁽³⁵²⁾ ne pojavljuje se u Direktivi kako je donesena. Referentno razdoblje određuju države članice i/ili socijalni partneri bez izričitog ograničenja.

U kontekstu cilja Direktive da se utvrde minimalni sigurnosni i zdravstveni uvjeti te zbog potrebe da odredba o noćnom radu ostane djelotvorna, referentno razdoblje za noćni rad trebalo bi biti znatno kraće od referentnog razdoblja za najdulji radni tjedan. Utvrđivanje jednakog referentnog razdoblja za to dvoje *de facto* bi poništilo smisao odredbe o noćnom radu jer bi usklađenost s prosječnim 48-satnim radnim tjednom i tjednim odmorom automatski zajamčila dnevno radno vrijeme od 8 sati u prosjeku.

⁽³⁵¹⁾ Direktiva 2003/88/EZ, uvodna izjava 7.: „Istraživanja su pokazala kako je ljudsko tijelo noću osjetljivije na negativne utjecaje iz okoliša, a isto tako i na određene teške oblike organizacije rada, te kako dulja razdoblja noćnog rada mogu štetiti zdravlju radnika i ugroziti njihovu sigurnost na radnom mjestu.”

⁽³⁵²⁾ Prijedlog direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295.

Prema članku 16. točki (c), kad najkraći tjedni odmor ulazi u referentno razdoblje za izračun noćnog rada, on nije uključen u izračun prosjeka. U uvodnim izjavama 5. i 7. Direktive stoji da „svi radnici moraju ostvariti odgovarajuće vrijeme za odmor” i da „dulja razdoblja noćnog rada mogu štetiti zdravlju radnika”. Nasuprot tomu, dnevni odmor, kojim se prirodno ograničava radno vrijeme radnika i osiguravaju im se redovita razdoblja odmora, uključen je u izračun prosjeka.

2. **Maksimalno ograničenje noćnog rada za radnike koji su u radu izloženi posebnoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu**

a) *Apsolutno ograničenje*

Apsolutno ograničenje od 8 sati primjenjuje se na broj radnih sati „radnika koji rade noću”. Stoga se odnosi na ukupno radno vrijeme (npr. prekovremeni rad), a ne samo na „radno vrijeme noću”.

Za razliku od prosječnog ograničenja, maksimalno ograničenje za tu posebnu vrstu noćnog rada na temelju članka 8. točke (b) odnosi se na „svako 24-satno razdoblje”. Ono se ne može izračunati kao prosjek. Prema tomu, iako radnici na koje se to odnosi mogu raditi kraće u nekom 24-satnom razdoblju, nikad ne mogu raditi dulje od maksimalnih osam sati u drugim razdobljima u kojima rade noću.

No za razliku od prosječnog ograničenja koje se primjenjuje na ukupno radno vrijeme radnika koji rade noću, to apsolutno ograničenje odnosi se samo na vrijeme u kojem radnici na koje se to odnosi doista obavljaju noćni rad. Prema tomu, ako „radnik koji radi noću koji je u radu izložen posebnoj opasnosti ili teškom naporu” ne obavlja noćni rad u određenom razdoblju od 24 sata, za to se razdoblje ne primjenjuje apsolutno ograničenje od osam sati, nego prosječno ograničenje. Dakle, radnik može raditi dulje od 8 sati ako ne obavlja noćni rad u tom razdoblju.

b) *Rad koji uključuje posebnu opasnost*

U Direktivi nisu definirani pojmovi „posebna opasnost ili teški fizički ili mentalni napor”. Utvrđeno je da ih treba definirati nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom ili pak kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera.

Neovisno o tome kako će ih se definirati, Direktivom je utvrđeno da se pri određivanju koji rad uključuje posebne opasnosti ili teški fizički ili mentalni napor trebaju uzeti u obzir posebne posljedice i opasnosti noćnog rada. Kao smjernica se može uzeti uvodna izjava 7. u kojoj se upućuje na „negativne utjecaje iz okoliša” i „određene teške oblike organizacije rada” kao elemente koji mogu štetiti zdravlju radnika. U izvornom prijedlogu Komisije spominju se „rad po učinku, rad na tekućoj traci ili rad unaprijed utvrđenim tempom” kao primjeri u tom pogledu ⁽³⁵³⁾.

B. **Zdravstveni pregledi i preraspoređivanje radnika koji rade noću na dnevni rad**

Člankom 9. državama članicama propisane su sljedeće obveze:

„1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da:

- (a) radnici koji rade noću imaju pravo na besplatan zdravstveni pregled prije samog početka noćnog rada, a zatim u pravilnim vremenskim razmacima;
- (b) radnici koji rade noću, a koji imaju zdravstvenih problema zbog noćnog rada budu, kad je to moguće, premješteni na dnevni posao koji su sposobni obavljati.

2. Besplatni zdravstveni pregled iz stavka 1. točke (a) podliježe liječničkoj tajni.

3. Besplatni zdravstveni pregled iz stavka 1. točke (a) može se obaviti unutar nacionalnog zdravstvenog sustava.”

⁽³⁵³⁾ Prijedlog direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295.

1. Pravo radnika koji rade noću na zdravstveni pregled

a) Zdravstveni pregled prije početka rada

Člankom 9. Direktive propisuje se pravo svih „radnika koji rade noću” u skladu s člankom 2. stavkom 4. (vidjeti poglavlje IV.) na zdravstveni pregled prije samog početka noćnog rada.

Ta je odredba usporediva s onom iz članka 4. Konvencije Međunarodne organizacije rada (ILO) br. 171 kojom je utvrđeno sljedeće: „Na vlastiti zahtjev radnici imaju pravo podvrgnuti se besplatnom zdravstvenom pregledu i dobiti savjete o tome kako smanjiti ili izbjeći zdravstvene probleme povezane s radom: (a) prije samog početka noćnog rada; [...]”.

Zdravstveni pregled mora se provesti prije samog početka noćnog rada, tj. prije nego što dotični radnik počne obavljati noćni rad.

Za razliku od Konvencije Međunarodne organizacije rada, u Direktivi se ne spominje zahtjev radnika, već se utvrđuje da svi radnici koji rade noću imaju pravo na zdravstveni pregled prije samog početka noćnog rada.

b) Zdravstveni pregled u pravilnim vremenskim razmacima

„Radnici koji rade noću” isto tako imaju pravo na zdravstveni pregled „u pravilnim vremenskim razmacima”. Vremenski razmaci nisu određeni i stoga ih države članice moraju odrediti.

Europski parlament ⁽³⁵⁴⁾ u postupku donošenja Direktive iz 1993. predložio je jedan zdravstveni pregled godišnje do 40. godine, a potom dvaput godišnje. Komisija je preuzela taj prijedlog ⁽³⁵⁵⁾, ali on nije prihvaćen u konačnom tekstu ⁽³⁵⁶⁾.

c) Zdravstveni pregledi moraju biti besplatni

Iako je Direktivom predviđeno da za radnika zdravstveni pregled mora biti besplatan, nije utvrđeno treba li troškove platiti poslodavac ili treća strana, kao što su službe medicine rada, pa o tome odlučuju države članice.

d) Liječnička tajna

Direktivom o radnom vremenu propisano je da besplatni zdravstveni pregledi na koje radnici imaju pravo prije samog početka noćnog rada, a zatim u pravilnim vremenskim razmacima, podliježu liječničkoj tajni.

Za razliku od Konvencije Međunarodne organizacije rada u Direktivi se ne spominje izričita iznimka u pogledu „utvrđivanja nesposobnosti za noćni rad” ⁽³⁵⁷⁾.

e) Mogućnost obavljanja zdravstvenih pregleda u okviru nacionalnog zdravstvenog sustava

U Direktivi se navodi da se zdravstveni pregledi mogu obaviti u okviru nacionalnog zdravstvenog sustava, no to nije obvezno.

2. Preraspoređivanje radnika koji rade noću na dnevni rad iz zdravstvenih razloga

Odredba je usporediva s člankom 6. Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 171 ⁽³⁵⁸⁾ i njome se propisuje da se radnici koji imaju zdravstvenih problema zbog noćnog rada prerasporede, kad je to moguće, na dnevni posao koji su sposobni obavljati.

U Direktivi se ne navode pojedinosti tog postupka ili kako se dokazuju zdravstveni problemi i njihova povezanost s noćnim radom. O njima se stoga može odlučiti na nacionalnoj razini.

Direktivom je samo predviđeno da bi radnike trebalo prerasporediti na posao koji su sposobni obavljati i da to mora biti „dnevni posao”. Do preraspoređivanja bi trebalo doći „kad je to moguće”.

⁽³⁵⁴⁾ Europski parlament, Odluka o zajedničkom stajalištu Europskog parlamenta i Vijeća o donošenju direktive o određenim vidovima organizacije radnog vremena (C3-0241/93 – SYN 295) (SL C 315, 22.11.1993., str. 125).

⁽³⁵⁵⁾ Komisijina izmjena Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 23. travnja 1991., COM(91) 130 final – SYN 295.

⁽³⁵⁶⁾ Direktiva Vijeća 93/104/EZ od 23. studenoga 1993. o određenim vidovima organizacije radnog vremena.

⁽³⁵⁷⁾ Međunarodna organizacija rada, Konvencija o radu noću, C171, 26. lipnja 1990., članak 4. stavak 2.

⁽³⁵⁸⁾ Međunarodna organizacija rada, Konvencija o radu noću, C171, 26. lipnja 1990., članak 6.

Za razliku od Konvencije Međunarodne organizacije rada²⁴², u Direktivi nisu detaljno navedene situacije u kojima preraspoređivanje ne bi bilo moguće niti se u njoj utvrđuju prednosti za radnike ili zaštita od otpuštanja radnika koje unatoč zdravstvenim problemima povezanim s noćnim radom nije moguće prerasporediti.

C. Jamstva za noćni rad

Člankom 10. predviđeno je sljedeće:

„Države članice mogu za rad određenih kategorija radnika koji rade noću, čija su sigurnost i zdravlje u opasnosti zbog noćnog rada, predvidjeti određena jamstva, pod uvjetima određenima nacionalnim propisima i/ili praksom.”

Ta odredba državama članicama omogućuje da povećaju zaštitne mjere primjenjive na određene „kategorije radnika koji rade noću”. Odstupanja nisu dopuštena, no izričito je predviđeno da se mogu uspostaviti dodatne zaštitne mjere.

Informacije iz dokumentacije o donošenju Direktive upućuju na to da je namjera Europskog parlamenta bila tom odredbom osigurati zaštitu trudnica ili majki u prvih šest mjeseci nakon porođaja ili usvajanja djeteta⁽³⁵⁹⁾. No tekst članka 10. otvoren je i države članice mogu slobodno odlučiti o kategorijama na koje se primjenjuju ta jamstva te o naravi jamstava.

D. Obavješćavanje o redovitom zapošljavanju radnika koji rade noću

Člankom 11. utvrđeno je sljedeće:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da poslodavac koji redovito zapošljava radnike koji rade noću o tome obavijesti nadležna tijela na njihovo traženje.”

Prvotnim prijedlogom⁽³⁶⁰⁾ zahtijevalo se da zbog štetnih učinaka noćnog rada na zdravlje poslodavci sustavno obavješćuju tijela nadležna za zdravlje i sigurnost o redovitom zapošljavanju radnika koji rade noću⁽³⁶¹⁾.

U konačnom je tekstu zahtjev o obavješćivanju nadležnih tijela ograničen na slučajeve kad tijela to zahtijevaju. To znači da, iako države članice i dalje mogu zahtijevati od poslodavaca da u okviru sustavnih izvjava obavješćuju tijela o redovitom zapošljavanju radnika koji rade noću, Direktivom se ta obveza ne nameće. Propisano je samo da nadležna tijela odlučuju u kojim se situacijama tijela moraju obavijestiti.

Ta obveza o obavješćivanju tijela primjenjuje se na poslodavce koji „redovito” zapošljavaju radnike koji rade noću. Točno područje primjene pojma „redovito” nije definirano Direktivom niti se razmatralo u postupcima pred Sudom.

Komisija smatra da bi odredbe nacionalnog prava kojima se propisuje opća obveza za poslodavce da izvješćuju o svojim radnicima, radnom vremenu i organizaciji rada mogle odgovarati tom zahtjevu.

⁽³⁵⁹⁾ Europski parlament, Odluka o zajedničkom stajalištu Europskog parlamenta i Vijeća o donošenju direktive o određenim vidovima organizacije radnog vremena (C3-0241/93 – SYN 295) (SL C 315, 22.11.1993., str. 125).

⁽³⁶⁰⁾ Prijedlog direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽³⁶¹⁾ Obrazloženje Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295, točka 28.

E. Sigurnost i zdravstvena zaštita

Člankom 12. Direktive utvrđeno je sljedeće:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da:

- (a) radnici koji rade noću i radnici u smjenama imaju sigurnost i zdravstvenu zaštitu prilagođenu prirodi njihovog rada;
- (b) odgovarajuće usluge ili sredstva zaštite i prevencije, koja se tiču sigurnosti i zdravlja radnika koji rade noću i radnika u smjenama, odgovaraju onima koja se primjenjuju na ostale radnike i da su dostupna u svako doba.”

Ta se odredba odnosi na radnike koji rade noću i na radnike koji rade u smjenama, a države članice moraju osigurati odgovarajuću zaštitu njihova zdravlja i sigurnosti te stalnu dostupnost usluga ili sredstava zaštite i prevencije koji odgovaraju onima koji se primjenjuju na ostale radnike.

U prvoj se alineji propisuje da se na radnike koji rade noću i radnike u smjenama primjenjuju odgovarajuće mjere prilagođene prirodi njihova rada. U uvodnoj izjavi 7. upućuje se na činjenicu da je „ljudsko tijelo noću osjetljivije na negativne utjecaje iz okoliša, a isto tako i na određene teške oblike organizacije rada”. U Prijedlogu Komisije navedeno je i da je cilj uzeti u obzir „zahtjevniju narav tih oblika rada i probleme do kojih obično dolazi pri promjeni ciklusa rada u smjenama”⁽³⁶²⁾. S obzirom na navedeno, članak 12. znači da bi se u okviru zaštite koju radnici uživaju trebali uzeti u obzir činjenica da radnici rade noću ili u smjenama te uvjeti u kojima svoj rad obavljaju. U obrazloženju Komisije navodi se planiranje vremena odmora i stanki²⁴⁶ kao primjer zaštitnih mjera koje bi se mogle poduzeti, no one nisu izričito navedene u Direktivi.

Sud je protumačio članak 12. prvu alineju upućivanjem na uvodnu izjavu 6⁽³⁶³⁾. Pri organizaciji radnog vremena, posebno noćnog rada, trebalo bi uzeti u obzir načela Međunarodne organizacije rada, prema kojima naknade za radnike koji rade noću u vidu radnog vremena, plaće ili sličnih pogodnosti moraju biti u skladu s prirodom noćnog rada⁽³⁶⁴⁾. Sud je utvrdio da u skladu s člankom 12. prvom alinejom radnici koji rade noću moraju imati pravo na zaštitne mjere kojima se uređuje trajanje rada, plaća, naknade ili slične pogodnosti, kojima se može nadoknaditi posebna težina rada koji obavljaju⁽³⁶⁵⁾. No odredba kolektivnog ugovora kojom se predviđa dodatak za neredoviti noćni rad viši od dodatka za redoviti noćni rad nije obuhvaćena područjem primjene Direktive⁽³⁶⁶⁾.

Druga alineja može se povezati s uvodnom izjavom 10., u kojoj se navodi da „organizacija i sredstva zaštite i prevencije moraju biti učinkoviti”. Metode koje države članice primjenjuju kako bi ispunile obveze mogu se povezati sa sredstvima iz članka 5. Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 171, u kojem se navodi: „Odgovarajuća sredstva prve pomoći na raspolaganju su radnicima koji obavljaju noćni rad, uključujući aranžmane u okviru kojih se, prema potrebi, mogu brzo premjestiti do mjesta gdje će im biti pružen odgovarajući tretman.” No Direktiva je šira jer ne obuhvaća samo zaštitu, nego i usluge i sredstva prevencije. Točan opseg zahtjeva ovisit će o sredstvima zaštite i prevencije uspostavljenima za dnevni rad u državama članicama i o drugim direktivama EU-a o sigurnosti i zdravlju radnika⁽³⁶⁷⁾.

⁽³⁶²⁾ Obrazloženje Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295, točka 29.

⁽³⁶³⁾ Presuda od 24. veljače 2022., *VB protiv Glavna direkcija „Požarna bezopasnost i zaštita na naselenieto”*, C-262/20, ECLI:EU:C:2022:117, t. 54.

⁽³⁶⁴⁾ Članak 8. Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 171.

⁽³⁶⁵⁾ Presuda u predmetu C-262/20, *Glavna direkcija „Požarna bezopasnost i zaštita na naselenieto”*, t. 55.

⁽³⁶⁶⁾ Presuda u spojenim predmetima C-257/21 i C-258/21, *Coca-Cola European Partners Deutschland*, t. 53.

⁽³⁶⁷⁾ Posebno o Direktivi Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, 29.6.1989., str. 1.) i Direktivi Vijeća 89/654/EEZ od 30. studenoga 1989. o minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim zahtjevima za mjesto rada (SL L 393, 30.12.1989., str. 1.).

F. Radni raspored

Člankom 13. utvrđeno je sljedeće:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da poslodavac koji želi organizirati rad po određenom rasporedu vodi računa o općem načelu po kojem rad treba biti prilagođen radniku, kako bi se smanjio monoton ili automatski rad, ovisno o tipu djelatnosti te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima, posebno što se tiče stanki tijekom radnog vremena.”

Ta je odredba posebno važna za rad u smjenama, ali nije izričito ograničena na njega. U skladu s njom države članice moraju osigurati da poslodavci vode računa o „općem načelu po kojem rad treba biti prilagođen radniku” kad uspostavljaju novi raspored rada ili mijenjaju postojeći. U Direktivi se u vezi s tim naglašava važnost stanki, ali se njome ne ograničava opseg zaštitnih mjera koje treba poduzeti.

IX. Odstupanja

Direktiva o radnom vremenu složena je jer se njome nastoji pružiti razina fleksibilnosti primjerena za različite djelatnosti, pri čemu se osigurava odgovarajuća razina minimalne zaštite. Ta je fleksibilnost sadržana u odstupanjima od Direktive, koja su brojna i raznolika u smislu obuhvaćenih radnika i sektora te odredbi od kojih su dopuštena odstupanja.

Budući da je većina prava iz Direktive zaštićena i člankom 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, važno je naglasiti da se u tom kontekstu primjenjuje članak 52., kojim se propisuje: „Svako ograničenje pri ostvarivanju prava i sloboda priznatih ovom Poveljom mora biti predviđeno zakonom i mora poštovati bit tih prava i sloboda. Podložno načelu proporcionalnosti, ograničenja su moguća samo ako su potrebna i ako zaista odgovaraju ciljevima od općeg interesa koje priznaje Unija ili potrebi zaštite prava i sloboda drugih osoba.”

Odstupanja od Direktive o radnom vremenu imaju zajednička obilježja navedena u nastavku.

Prvo, da bi se upotrijebila, moraju biti valjano prenesena. Sud je utvrdio da: „S obzirom na to da odstupanja određena u okviru predmetnih odredbi o odstupanjima nisu obvezna, pravom Europske unije ne propisuje se da ih države članice prenesu u nacionalno zakonodavstvo.”⁽³⁶⁸⁾ Presudio je da, ako države članice žele iskoristiti mogućnost odstupanja od određenih odredbi, moraju odlučiti „da se na njih pozivaju”²⁴⁸.

Sud je usprkos tomu zauzeo stajalište da „čak i ako nema izričitih mjera za prenošenje [Direktive o radnom vremenu], u nacionalnom pravu koje se primjenjuje na određenu djelatnost trebaju se poštovati uvjeti iz članka 17. Direktive da pravo mora biti u skladu s Direktivom te da nacionalne sudove ništa ne sprečava da ga primjenjuju”⁽³⁶⁹⁾. To znači da se nacionalno pravo, ako ispunjava uvjete za odstupanje, može primijeniti čak i ako nije izričito očito da su njime prenesena odstupanja predviđena Direktivom. Ipak, države članice trebale bi osigurati pridržavanje općih načela prava EU-a, uključujući načelo pravne sigurnosti, a time i da se odredbe koje omogućuju neobvezna odstupanja izvršavaju „s potrebnom preciznošću i jasnoćom kako bi se ispunili zahtjevi koji proizlaze iz tog načela”⁽³⁷⁰⁾.

Drugo, „ta odstupanja, kao iznimke u odnosu na sustav Europske unije za organizaciju radnog vremena koji je utvrđen u Direktivi 2003/88, moraju se tumačiti tako da se njihovo područje primjene ograniči na ono što je izričito potrebno za zaštitu interesa koji se tim odstupanjima mogu zaštititi”⁽³⁷¹⁾. To znači ne samo da su odstupanja ograničena na slučajeve u kojima su izričito odobrena Direktivom, nego i da je područje primjene svakog odstupanja ograničeno na odredbe koje su u njoj taksativno navedene⁽³⁷²⁾.

⁽³⁶⁸⁾ Presuda u predmetu C-227/09, *Accardo i drugi*, t. 51.

⁽³⁶⁹⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 44.

⁽³⁷⁰⁾ Presuda u predmetu C-227/09, *Accardo i drugi*, t. 55.

⁽³⁷¹⁾ Presuda u predmetu C-227/09, *Accardo i drugi*, t. 58.; presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 40.

⁽³⁷²⁾ Presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 89.; presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 77.

Treće, odstupanja se provode „pod strogim uvjetima kojima se nastoji osigurati učinkovita zaštita sigurnosti i zdravlja radnika” ⁽³⁷³⁾.

Iako je niz uvjeta za svaku odredbu o odstupanjima već određen Direktivom, Komisija smatra da u slučaju kad se nekoliko vidova zaštite predviđene Direktivom mijenja kumulativnom upotrebom odstupanja, mogle bi biti potrebne dodatne zaštitne mjere u vezi s ciljem Direktive o zaštiti sigurnosti i zdravlja radnika.

A. Odstupanja za „samostalne radnike”

U članku 17. stavku 1. utvrđeno je sljedeće odstupanje:

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

- (a) radnici na vodećim položajima ili druge osobe koje samostalno odlučuju;
- (b) radnici koji su članovi obitelji; ili
- (c) radnici koji rade na vjerskim obredima u crkvama i vjerskim zajednicama.”

1. Područje primjene odstupanja za „samostalne radnike”

Člankom 17. stavkom 1. Direktive dopušta se odstupanje „ako, s obzirom na posebne značajke neke djelatnosti, trajanje radnog vremena nije izmjereno i/ili unaprijed određeno ili ga mogu određivati sami radnici”.

Kako je navedeno, članak 17. stavak 1. treba tumačiti tako da je njegovo područje primjene ograničeno na ono što je izričito potrebno za zaštitu interesa koji se tim odstupanjima mogu zaštititi ⁽³⁷⁴⁾.

To odstupanje obuhvaća dvije glavne vrste situacija, a obje treba ocijeniti „s obzirom na posebne značajke neke djelatnosti”. Stoga Komisija smatra da se ono ne može primijeniti u širim okvirima na cijelu kategoriju radnika.

U prvom kriteriju za to odstupanje navedeno je da „trajanje radnog vremena nije izmjereno i/ili unaprijed određeno”. U drugom je utvrđeno da radnici sami mogu odrediti trajanje svojeg radnog vremena.

Sud je u vezi s oba kvalifikacijska kriterija utvrdio da je iz teksta očito da se to odstupanje „primjenjuje samo na radnike čije cjelokupno radno vrijeme nije izmjereno ili unaprijed određeno ili radnike koji sami mogu odrediti cjelokupno radno vrijeme na osnovu vrste predmetne djelatnosti” ⁽³⁷⁵⁾ (Komisijino isticanje). To znači da odstupanje nije primjenjivo na radnike čije radno vrijeme samo djelomično nije izmjereno ili unaprijed određeno ili radnike koji samo djelomično mogu odrediti svoje radno vrijeme.

U predmetu *Isère* Sud je razmatrao primjenjuje li se to odstupanje na „radnike koji su na temelju ugovora o obrazovnoj obvezi zaposleni u odmaralištima i rekreacijskim centrima”. Temeljio je svoju ocjenu na činjenici da opis djelatnosti dotičnih radnika i rada takvih centara upućuje na to da ti radnici nisu „mogli odlučiti koliko će sati raditi”. Sud je istaknuo i da nije bilo elemenata koji bi upućivali na to da radnici „nisu bili obvezni biti na radnom mjestu u određeno radno vrijeme”

⁽³⁷³⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 77.; presuda u predmetu C-243/09, *Fuß*, t. 34.

⁽³⁷⁴⁾ Presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 39. i 40.

⁽³⁷⁵⁾ Presuda u predmetu C-484/04, *Komisija protiv Ujedinjena Kraljevina*, t. 20.; presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 41. Iako Sud nije objasnio na temelju kojih je točno elemenata izvedeno to tumačenje, u mišljenju nezavisne odvjetnice J. Kokott u istom predmetu analizirani su tekst, kontekst i ciljevi Direktive, pri čemu je zaključeno da se odstupanje ne može primijeniti na slučajeve u kojima se samo dio radnog vremena ne mjeri ili unaprijed određuje ili u kojima sami radnici određuju samo dio radnog vremena. Vidjeti predmet C-484/04, mišljenje nezavisne odvjetnice J. Kokott od 9. ožujka 2006., *Komisija Europskih zajednica protiv Ujedinjene Kraljevine Velike Britanije i Sjeverne Irske*, ECLI:EU:C:2006:166, t. od 22. do 32.

te je zaključio da nisu obuhvaćeni područjem primjene odstupanja ⁽³⁷⁶⁾. U predmetu *Hälvä* Sud je potvrdio da zamjenski „roditelji” koji privremeno zamjenjuju „roditelje” koji su nositelji prava nisu obuhvaćeni odstupanjima za „samostalne radnike” iz članka 17. stavka 1 ⁽³⁷⁷⁾. To je tako unatoč činjenici da zamjenski „roditelji” imaju određenu samostalnost u korištenju vremena i, posebice, organizaciji svakodnevnih zadaća, kretanja i razdoblja mirovanja ⁽³⁷⁸⁾. Stoga je mogućnost da radnici odlučuju o količini i o rasporedu svojih radnih sati presudna za primjenu odstupanja za samostalne radnike iz članka 17. stavka 1.

S obzirom na te elemente Komisija smatra da bi odstupanje moglo uključivati određene glavne rukovoditelje čije se radno vrijeme ne mjeri ili unaprijed određuje u cijelosti jer ne moraju biti na radnom mjestu u određeno radno vrijeme, nego o svojem rasporedu mogu sami odlučivati. Slično tomu, moglo bi se primijeniti na određene stručnjake, više odvjetnike u radnom odnosu ili članove akademske zajednice koji imaju znatnu samostalnost u određivanju svojeg radnog vremena.

U članku 17. stavku 1. zatim su navedene tri posebne kategorije radnika čije se trajanje radnog vremena ne može izmjeriti i/ili unaprijed odrediti ili koji radno vrijeme mogu sami odrediti, a to su „radnici na vodećim položajima ili druge osobe koje samostalno odlučuju”, „radnici koji su članovi obitelji” ili „radnici koji rade na vjerskim obredima u crkvama i vjerskim zajednicama”.

S obzirom na to da su u tekstu Direktive te tri kategorije uvedene izrazom „posebno sljedeći radnici”, Komisija zauzima stajalište da taj popis nije iscrpan.

U Direktivi se ti radnici daju kao primjer jer oni uglavnom prilično samostalno organiziraju svoje radno vrijeme i mogli bi se smatrati samostalnim radnicima. No ne bi svi radnici koji su obuhvaćeni navedenim kategorijama, na primjer svi radnici na vodećim položajima, imali pravo na odstupanje za takozvane „samostalne radnike” u skladu s člankom 17. stavkom 1.

Odstupanje bi se moglo primijeniti i na radnike koji nisu obuhvaćeni tim kategorijama ako, s obzirom na posebne značajke neke djelatnosti, trajanje radnog vremena nije izmjereno i/ili unaprijed određeno ili ga mogu određivati sami radnici.

2. Posljedice odstupanja za „samostalne radnike”

Takozvani „samostalni radnici” ostaju obuhvaćeni područjem primjene Direktive (isključenje je dopušteno samo u izrazito iznimnim slučajevima, vidjeti poglavlje III.B.2.). Kako je navedeno, područje primjene tog odstupanja podliježe općim načelima zaštite sigurnosti i zdravlja radnika te je ograničeno na odredbe iz članka 17. stavka 1.:

- dnevni odmor (članak 3.),
- stanke (članak 4.),
- tjedni odmor (članak 5.),
- najdulje tjedno radno vrijeme (članak 6.),
- trajanje noćnog rada (članak 8.),
- referentna razdoblja za primjenu tjednog odmora, najduljeg tjednog radnog vremena i trajanja noćnog rada (članak 16.).

U članku 17. stavku 1. ne utvrđuju se uvjeti za odstupanja od tih odredbi. Stoga se čini da su samostalni radnici sasvim isključeni iz njih te nemaju pravo na zamjensko vrijeme za odmor, za razliku od radnika koju su obuhvaćeni odstupanjima navedenima u nastavku.

Za dotične radnike i dalje vrijede sve ostale odredbe Direktive.

B. Odstupanja u skladu s kojima treba osigurati odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor ili odgovarajuću zaštitu

U članku 17. stavku 3. za neke djelatnosti propisuju se iznimke od članka 3. (dnevni odmor), članka 4. (stanke), članka 5. (tjedni odmor), članka 8. (trajanje noćnog rada) i članka 16. (referentna razdoblja). Slično tomu, u članku 17. stavku 4. propisuju se odstupanja od članaka 3. i 5. U članku 18. propisuju se odstupanja od članaka 3., 4., 5., 8. i 16. na temelju kolektivnog ugovora. Sve se druge odredbe Direktive i dalje primjenjuju.

⁽³⁷⁶⁾ Presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. od 41. do 43.

⁽³⁷⁷⁾ Presuda u predmetu C-175/16, *Hälvä i drugi*.

⁽³⁷⁸⁾ Presuda u predmetu C-175/16, *Hälvä i drugi*, t. 35.

No za sva ta odstupanja vrijede uvjeti iz članka 17. stavka 2. (i članka 18.), odnosno da „radnici dobiju odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor ili, u iznimnim slučajevima u kojima to iz objektivnih razloga nije moguće, da dobiju odgovarajuću zaštitu” ⁽³⁷⁹⁾.

1. Odstupanje za „neke djelatnosti” u skladu s člankom 17. stavkom 3.

Člankom 17. stavkom 3. predviđeno je sljedeće:

„3. U skladu sa stavkom 2. ovog članka moguća su odstupanja od članaka 3., 4., 5., 8. i 16.:

- (a) u slučaju djelatnosti kod kojih su radnikovo radno mjesto i mjesto stanovanja međusobno udaljeni, uključujući rad na moru (*offshore*), ili kod kojih su radnikova različita radna mjesta međusobno udaljena;
- (b) u slučaju djelatnosti osiguranja i nadzora koja zahtijevaju stalnu prisutnost kako bi se zaštitila imovina i osobe, posebno u odnosu na zaštitare i kućepazitelje ili zaštitarske tvrtke;
- (c) kod djelatnosti koje zahtijevaju neprekidno pružanje usluga ili proizvodnju, što se posebno odnosi na:
 - i. usluge vezane uz prijem, liječenje i/ili njegu u bolnicama ili sličnim ustanovama, uključujući djelatnosti liječnika na osposobljavanju, u domovima i u zatvorima;
 - ii. radnike u lukama i zračnim lukama;
 - iii. tisak, radio, televiziju, filmsku produkciju, poštanske i telekomunikacijske usluge, te službe hitne pomoći i vatrogasne i civilne zaštite;
 - iv. proizvodnju, prijenos i distribuciju plina, vode i električne energije, odvoz kućnog otpada i spalionice;
 - v. industrijske djelatnosti u kojima se rad ne može prekidati iz tehničkih razloga;
 - vi. djelatnosti istraživanja i razvoja;
 - vii. poljoprivredu;
 - viii. radnike u javnom gradskom prijevozu;
- (d) kod djelatnosti za koje se može predvidjeti nagli skok aktivnosti, što se posebno odnosi na:
 - i. poljoprivredu;
 - ii. turizam;
 - iii. poštanske usluge;
- (e) kod radnika u željezničkom prometu:
 - i. čiji je rad neprekidan;
 - ii. koji radno vrijeme provode u vlaku; ili
 - iii. čiji je rad povezan s voznim redom i koji brinu da se promet odvija neprekinuto i redovno;
- (f) u okolnostima iz članka 5. stavka 4. Direktive 89/391/EEZ;
- (g) u slučaju nesreće ili neposredne opasnosti od nesreće.”

⁽³⁷⁹⁾ Tekst engleske inačice članka 18. malo se razlikuje te se u njemu navodi da je uvjet taj „da se dotičnim radnicima osigurava odgovarajući zamjenski odmor ili u iznimnim slučajevima, kada to iz objektivnih razloga nije moguće, odgovarajuća zaštita”. Čini se da ta mala razlika u tekstu nije tolika u francuskoj, njemačkoj i talijanskoj inačici Direktive.

a) *Obuhvaćeni sektori i djelatnosti*

Većina elemenata iz članka 17. stavka 3. odnosi se na konkretne sektore i djelatnosti. No može se primijetiti da se to odstupanje može primijeniti i u slučaju nesreće ili neposredne opasnosti od nesreće (točka (g)) ili „u slučaju kad su nezgode posljedica neobičnih i nepredvidivih okolnosti koje su izvan kontrole poslodavaca, ili posebnih događaja čije posljedice nije bilo moguće izbjeći unatoč dužnoj pažnji” ⁽³⁸⁰⁾ (točka (f)).

Sud je presudio da popis sektora i djelatnosti iz članka 17. stavka 3. nije iscrpan ⁽³⁸¹⁾.

Posebno je utvrdio da sljedeće djelatnosti mogu biti obuhvaćene odstupanjima iz članka 17. stavka 3.: djelatnosti medicinskog osoblja u timovima primarne zdravstvene zaštite ⁽³⁸²⁾, usluge hitne pomoći ⁽³⁸³⁾, neprekinute djelatnosti u odmaralištima i rekreacijskim centrima ⁽³⁸⁴⁾, vatrogastvo ⁽³⁸⁵⁾ i djelatnosti vojnika koje su obuhvaćene područjem primjene Direktive ⁽³⁸⁶⁾.

To znači da se odstupanja mogu primijeniti na djelatnosti koje nisu izričito navedene u članku 17. stavku 3. ako su povezane s nekom od stavki tog popisa.

b) *Odredbe od kojih su dopuštena odstupanja*

Odstupanja su povezana sa sljedećim odredbama:

- dnevni odmor (članak 3.),
- stanke (članak 4.),
- tjedni odmor (članak 5.),
- trajanje noćnog rada (članak 8.),
- referentna razdoblja za primjenu tjednog odmora, najduljeg tjednog radnog vremena i trajanja noćnog rada (članak 16.).

Ostale se odredbe Direktive i dalje primjenjuju te je Sud naglasio da se tim odstupanjem „ne dopuštaju odstupanja od definicija pojmova radnog vremena i vremena odmora iz članka 2. Direktive” ⁽³⁸⁷⁾.

2. **Odstupanje za rad u smjenama i rad s podijeljenim radnim vremenom**

U članku 17. stavku 4. utvrđeno je sljedeće:

„4. U skladu sa stavkom 2. ovog članka moguća su odstupanja od članka 3. i 5.:

- (a) kada radnik koji radi u smjenama mijenja smjenu i ne može iskoristiti dnevni i/ili tjedni odmor između kraja jedne i početka iduće smjene;
- (b) u slučaju poslova koji se obavljaju u više navrata tijekom radnog dana, posebno posao čišćenja.”

⁽³⁸⁰⁾ Članak 5. stavak 4. Direktive Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu.

⁽³⁸¹⁾ Presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 48.

⁽³⁸²⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. od 42. do 45.; rješenje u predmetu C-241/99, *CIG*, t. od 29. do 32.

⁽³⁸³⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 97.

⁽³⁸⁴⁾ Presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 49.

⁽³⁸⁵⁾ Presuda u predmetu C-243/09, *Fuß*, t. 49.

⁽³⁸⁶⁾ Presuda u predmetu C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, t. 86. i 87.

⁽³⁸⁷⁾ Presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 91.

To odstupanje nije se razmatralo u sudskoj praksi Suda.

Sudska je praksa ograničena na odstupanja od odredbi o dnevnom i tjednom odmoru. Sve ostale odredbe Direktive stoga se i dalje primjenjuju, a odstupanja u tom dijelu primjenjuju se na radnike kojima je odobreno odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor ili, u iznimnim slučajevima u kojima to iz objektivnih razloga nije moguće, osigurana odgovarajuća zaštita.

3. Odstupanje za sve sektore na temelju kolektivnog ugovora

Člankom 18. utvrđeno je sljedeće:

„Od članaka 3., 4., 5., 8. i 16. mogu odstupati kolektivni ugovori ili sporazumi između socijalnih partnera na državnoj ili regionalnoj razini ili kod pravila koja ti ugovori utvrđuju, po kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera na nižoj razini.

Države članice u kojima ne postoje pravna pravila kojima bi se osiguravalo zaključenje kolektivnih ugovora ili sporazuma između socijalnih partnera na državnoj ili regionalnoj razini o pitanjima koja uređuje ova Direktiva, ili države članice koje za tu namjenu imaju poseban zakonski okvir, unutar njega i u ovu svrhu mogu, u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom dopustiti odstupanja od članaka 3., 4., 5., 8. i 16. po kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera na odgovarajućoj kolektivnoj razini.

Odstupanja predviđena prvim i drugim podstavkom dopuštena su pod uvjetom da se dotičnim radnicima osigurava odgovarajući zamjenski odmor ili u iznimnim slučajevima, kada to iz objektivnih razloga nije moguće, odgovarajuća zaštita.

Države članice mogu predvidjeti:

- (a) da ovaj članak primjenjuju socijalni partneri; i
- (b) da se primjena odredaba kolektivnih ugovora ili sporazuma sklopljenih u skladu s ovim člankom proširi i na ostale radnike u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom.”

Komisija je u Prijedlogu direktive iz 1993 ⁽³⁸⁸⁾ naglasila da je zbog razlika u nacionalnoj praksi tema radnih uvjeta općenito u nadležnosti socijalnih partnera, koji djeluju u ime javnih tijela i/ili dopunjavaju njihovo djelovanje. No naglašeno je da su, iako kolektivni ugovori mogu pridonijeti primjeni direktiva, dotične države članice i dalje nadležne za postizanje ciljeva koji se direktivama nastoje ostvariti.

a) Kad se odstupanje može iskoristiti

Sud je presudio da je područje primjene članka 18. neovisno o članku 17. stavku 3., kojim su odstupanja ograničena na niz sektora ili djelatnosti (vidjeti odjeljak 1 ⁽³⁸⁹⁾).

To znači da se člankom 18. dopuštaju odstupanja u svim sektorima ako su određena „kolektivni[m] ugovori[ma] ili sporazumi[ma] između socijalnih partnera na državnoj ili regionalnoj razini ili kod pravila koja ti ugovori utvrđuju, po kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera na nižoj razini”.

Pojam „kolektivni ugovor” nije definiran u Direktivi niti se čini da je definiran u drugim aktima europskog prava ili da ga je Sud definirao.

Slično tomu, u Direktivi nisu pojašnjeni „sporazumi između socijalnih partnera na državnoj ili regionalnoj razini ili kod pravila koja ti ugovori utvrđuju, po kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera na nižoj razini”.

⁽³⁸⁸⁾ Obrazloženje Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295, str. 4.

⁽³⁸⁹⁾ Presuda u predmetu C-227/09, *Accardo i drugi*, t. od 32. do 36.

Komisija stoga smatra da se ti pojmovi moraju definirati nacionalnim pravom i praksom. Pritom države članice svejedno uzimaju u obzir postojeće međunarodne standarde o kolektivnom pregovaranju i kolektivnim ugovorima ⁽³⁹⁰⁾ jer, slično stajalištu Suda o drugim pojmovima koji se upotrebljavaju u pravu EU-a i Direktivi o radnom vremenu, nije dovoljno da se dokument samo zove „kolektivni ugovor” ⁽³⁹¹⁾.

b) *Što se dopušta odstupanjem*

Odredbе od kojih su dopuštena odstupanja na temelju kolektivnih ugovora navedene su u članku 18. i odnose se na:

- dnevni odmor (članak 3.),
- stanke (članak 4.),
- tjedni odmor (članak 5.),
- trajanje noćnog rada (članak 8.),
- referentna razdoblja za primjenu tjednog odmora, najduljeg tjednog radnog vremena i trajanja noćnog rada (članak 16.).

Ostale odredbe Direktive i dalje se primjenjuju.

4. Zahtjev odgovarajućeg zamjenskog vremena za odmor ili, u iznimnim slučajevima, odgovarajuće zaštite

Člankom 17. stavkom 2. utvrđeno je sljedeće:

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

Člankom 18. predviđeno je i sljedeće:

„[...] Odstupanja predviđena prvim i drugim podstavkom dopuštena su pod uvjetom da se dotičnim radnicima osigurava odgovarajući zamjenski odmor ili u iznimnim slučajevima, kada to iz objektivnih razloga nije moguće, odgovarajuća zaštita. [...]”

Unatoč malim razlikama u tekstu određenih jezičnih verzija objema odredbama propisani su isti uvjeti koje treba primijeniti na odstupanja provedena u skladu s člankom 17. stavcima 3. i 4. te člankom 18. ⁽³⁹²⁾.

Postoje dvije „razine” uvjeta: u većini slučajeva dotičnim radnicima treba dodijeliti „odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor”; no u „iznimnim slučajevima” kad to iz objektivnih razloga nije moguće, dotičnim radnicima trebalo bi osigurati „odgovarajuću zaštitu”.

⁽³⁹⁰⁾ Vidjeti posebno: Međunarodna organizacija rada, Preporuka od 29. lipnja 1951. o kolektivnim ugovorima, R091; Preporuka od 19. lipnja 1981. o promicanju kolektivnog pregovaranja, R163; Konvencija od 1. srpnja 1949. o primjeni načela o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje, C098; Konvencija od 3. lipnja 1981. o promicanju kolektivnog pregovaranja, C154. Vidjeti i Međunarodna organizacija rada, Konvencija od 27. lipnja 1978. o zaštiti prava na organiziranje i postupcima za utvrđivanje uvjeta zaposlenja u javnom sektoru, C151, članak 7., u kojem je Međunarodna organizacija rada priznala ne samo „pregovaranje o uvjetima zapošljavanja između predmetnih javnih tijela i organizacija javnih službenika” nego i „druge načine kojima se predstavnicima javnih službenika omogućuje sudjelovanje u odlučivanju o tim pitanjima”.

⁽³⁹¹⁾ Sud dosljedno smatra da „*sui generis* pravna priroda radnog odnosa prema nacionalnom pravu ne može imati nikakav utjecaj na status radnika u smislu prava Unije”, vidjeti posebno presudu u predmetu C-316/13, *Fenoll*, t. 31.

⁽³⁹²⁾ Presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 90.

a) *Zahtjev da se osigura odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor*

Svako se odstupanje treba nadoknaditi odgovarajućim vremenom za odmor. Za svako odstupanje od odredbi o dnevnom i tjednom odmoru ili stankama radnik koji nije dobio dio vremena za odmor ili cijelo vrijeme za odmor mora kao naknadu dobiti neiskorištene vremenske jedinice.

Komisija smatra da se zamjensko vrijeme za odmor automatski dodjeljuje za odstupanja od prosječnog trajanja noćnog rada i od referentnih razdoblja. Inače, prosječna bi se vrijednost i dalje primjenjivala, ali bi se izračunavala za drugo vremensko razdoblje, čime bi se osigurala naknada za navedeno razdoblje. Nijedan drugi pristup ne bi omogućio odstupanja od tih odredbi.

U kontekstu sudske prakse Suda za odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor „karakteristično je da tijekom tih razdoblja radnik nema nikakvih obveza prema poslodavcu koje bi ga mogle spriječiti da se slobodno i bez prekida posveti vlastitim interesima kako bi neutralizirao učinke rada na svoju sigurnost ili zdravlje” (Komisijino isticanje) ⁽³⁹³⁾. Štoviše, Sud je naglasio da „radnik mora imati mogućnost da se udalji od svojeg radnog okruženja” te da bi mu to trebalo „omogućiti da se opusti i otkloni umor povezan s obavljanjem svojih zadataka” ⁽³⁹⁴⁾.

Komisija razumije da nepostojanje obveze prema poslodavcu znači i da radnik ne smije biti u „pripravnosti” u tom razdoblju, bez obzira na to smatra li se vrijeme pripravnosti radnim vremenom ili vremenom za odmor (vidjeti poglavlje IV.). Tijekom zamjenskog vremena za odmor radnik se mora bez prekidanja moći baviti čime želi.

Sud je u vezi s dnevnim odmorom pojasnio u kojem trenutku treba dodijeliti odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor, navodeći da dnevni odmor mora uslijediti neposredno nakon radnog vremena čije bi posljedice trebao ukloniti ⁽³⁹⁵⁾ jer razdoblja odmora „ne samo da moraju biti uzastopna, nego moraju i uslijediti neposredno nakon razdoblja rada” ⁽³⁹⁶⁾. Naime, „kako bi se osigurala djelotvorna zaštita sigurnosti i zdravlja radnika, treba kao opće pravilo odrediti da se razdoblje rada redovito izmjenjuje s razdobljima odmora” ⁽³⁹⁷⁾. S druge strane, „niz razdoblja rada između kojih nema potrebnog vremena za odmor može u određenom slučaju naškoditi radniku ili ga u najmanju ruku dovesti u opasnost da premaši fizičke mogućnosti i time ugrozi zdravlje i sigurnost, zbog čega se vremenom za odmor dodijeljenim nakon tih razdoblja ne mogu na odgovarajući način zaštititi predmetni interesi” ⁽³⁹⁸⁾.

Iz toga proizlazi da bi država članica mogla u određenim okolnostima omogućiti odgodu, iako izričito privremeno, cijelog ili dijela minimalnog dnevnog vremena za odmor, ali samo uz uvjet da radnik dobije sve sate za odmor na koje ima pravo u sljedećem razdoblju.

Sud nije posebno presudio o tome kad se točno koristi odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor u slučaju odstupanja od tjednog odmora, stanki, prosječnih i apsolutnih gornjih granica za noćni rad ili referentnih razdoblja.

Komisija smatra da bi stanke, kao i dnevni odmor, trebalo nadoknaditi što prije, a najkasnije prije idućeg razdoblja rada.

Kad je riječ o tjednom odmoru, Komisija smatra da se situacija donekle razlikuje od one u slučaju dnevnog odmora zbog fizioloških potreba radnikâ i postojećeg referentnog razdoblja od dva tjedna za dodjelu tjednog odmora. Stoga smatra da nadoknadu propuštenih tjednih razdoblja odmora ne treba omogućiti „odmah”, nego u roku kojim se osigurava da radnik može iskoristiti redoviti odmor radi zaštite svoje sigurnosti i zdravlja, među ostalim i zato što je redovita izmjena razdoblja rada i odmora već osigurana dnevnim ili zamjenskim vremenom za odmor.

b) *Iznimka povezana s „odgovarajućom zaštitom”*

„Druga razina odstupanja” koja je dopuštena jamstvo je odgovarajuće zaštite ako nije moguće dodijeliti odgovarajuća razdoblja zamjenskog odmora.

⁽³⁹³⁾ Presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 94.; presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 50.

⁽³⁹⁴⁾ Presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 95.

⁽³⁹⁵⁾ Presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 94.

⁽³⁹⁶⁾ Presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 95.

⁽³⁹⁷⁾ Presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 95. presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 51.

⁽³⁹⁸⁾ Presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 96.

Kao što je primijetio Sud: „samo u sasvim izvanrednim okolnostima člankom 17. radniku se omogućava dodjela odgovarajuće zaštite ako iz objektivnih razloga nije moguće dodijeliti odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor” ⁽³⁹⁹⁾.

No u svojoj presudi u predmetu *Isère Sud* upućuje na uvodnu izjavu 15., u kojoj se navodi: „Što se tiče pitanja koja se mogu pojaviti u poduzeću u vezi s organizacijom radnog vremena, poželjno je omogućiti slobodniju primjenu pojedinih odredbi ove Direktive, pri čemu se moraju poštovati načela zaštite sigurnosti i zdravlja radnika.”

U tom je predmetu Sud presudio da radnici na koje se predmet odnosi, odnosno osoblje koje obavlja povremene i sezonske poslove u svrhu odgoja i rada s djecom u odmaralištima i rekreacijskim centrima te osiguranja stalne skrbi nad tom djecom, mogu biti obuhvaćeni drugom razinom odstupanja iz članka 17. stavka 2 ⁽⁴⁰⁰⁾.

Stoga se čini da Sud smatra da bi se „posebnom prirodom rada” ili „posebnim okolnostima u kojima se taj rad odvija” mogla u iznimnim slučajevima obrazložiti odstupanja od dnevnog odmora i obveze osiguranja redovite izmjene razdoblja rada i odmora ⁽⁴⁰¹⁾.

No čak i u tim situacijama Sud je smatrao da, iako članak 17. stavak 2. omogućuje „državama članicama i prema potrebi socijalnim partnerima određeno diskrecijsko pravo da u iznimnim slučajevima odrede odgovarajuću zaštitu dotičnim radnicima, svrha te zaštite u vezi sa zdravljem i sigurnošću tih radnika i dalje je sasvim jednaka minimalnom dnevnom odmoru iz članka 3. te direktive ili odgovarajućem zamjenskom vremenu za odmor iz članka 17. stavka 2., odnosno svrha je omogućiti tim radnicima da se opuste i otklone umor povezan s obavljanjem svojih zadataka” ⁽⁴⁰²⁾.

Sud je potom utvrdio da se samo ograničavanje broja radnih dana na godišnjoj razini ni u kojem slučaju ne može smatrati „odgovarajućom zaštitom” u smislu članka 17. stavka 2 ⁽⁴⁰³⁾.

Komisija smatra da u skladu s ciljevima Direktive o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika čak i u tim specifičnim slučajevima radniku mora biti osigurana dovoljna „odgovarajuća zaštita” kako bi se osigurali odmor tijekom predmetnog razdoblja i dodatna kompenzacija nakon predmetnog razdoblja.

5. Odstupanja od referentnih razdoblja

Člankom 19. ograničava se mogućnost odstupanja od referentnog razdoblja za najdulje tjedno radno vrijeme na sljedeći način:

„Mogućnost odstupanja od članka 16. točke (b), utvrđena člankom 17. stavkom 3. i člankom 18., ne može imati za posljedicu utvrđivanje referentnog razdoblja duljeg od šest mjeseci.

Međutim, države članice imaju mogućnost u skladu s općim načelima zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, iz objektivnih ili tehničkih razloga, ili razloga vezanih uz organizaciju rada, kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera odrediti referentna razdoblja koja ni u kojem slučaju ne smiju biti dulja od 12 mjeseci.

Prije 23. studenoga 2003. Vijeće na temelju prijedloga Komisije i priloženog izvješća o ocjeni razmatra odredbe ovog članka te odlučuje o daljnjem postupanju.”

Kako je opisano u poglavlju VI., prosječno tjedno radno vrijeme može se izračunati te se člankom 16. točkom (b) omogućuje da za sve sektore i djelatnosti referentno razdoblje za izračun tog prosjeka bude najviše četiri mjeseca.

⁽³⁹⁹⁾ Presuda u predmetu C-151/02, *Jaeger*, t. 98.; presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 55.

⁽⁴⁰⁰⁾ Presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 45. i 57.

⁽⁴⁰¹⁾ Presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 60.

⁽⁴⁰²⁾ Presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 59.

⁽⁴⁰³⁾ Presuda u predmetu C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, t. 58.

No člankom 17. stavkom 3. i člankom 18. u određenim se slučajevima dopuštaju odstupanja od odredbe o referentnim razdobljima. Dopusštena se odstupanja stoga odnose na referentna razdoblja za odobrenje tjednog odmora i za izračun trajanja noćnog rada i prosječnog najduljeg tjednog radnog vremena. Člankom 19. uređuje se potonja mogućnost odstupanja od referentnih razdoblja za izračun tjednog radnog vremena te se referentno razdoblje ograničava na:

- šest mjeseci na temelju zakona i drugih propisa u određenim sektorima ili posebnim djelatnostima u skladu s člankom 17. stavkom 3. Direktive;
- 12 mjeseci na temelju kolektivnih ugovora ili sporazuma između socijalnih partnera iz objektivnih ili tehničkih razloga ili razloga povezanih s organizacijom rada, pri čemu se moraju poštovati opća načela povezana sa zaštitom sigurnosti i zdravlja radnika. To se može učiniti u određenim sektorima ili u posebnim djelatnostima u skladu s člankom 17. stavkom 3. Direktive, u bilo kojem sektoru u skladu s člankom 18. Direktive ili za mobilne radnike i radnike na moru u skladu s člankom 20. Direktive.

Sud je imao priliku odlučiti o pitanju fiksnih i pomičnih referentnih razdoblja. Fiksna referentna razdoblja počinju i završavaju na točno određene kalendarske datume, a pomična referentna razdoblja ona su čiji se početak i kraj stalno pomiču s vremenom. U predmetu u kojem je država članica odredila najdulje prosječno tjedno radno vrijeme od 48 sati i produljila referentno razdoblje na temelju kojeg se izračunava to najdulje radno vrijeme na šest mjeseci, Sud je presudio da se nacionalnim propisima mogu utvrditi referentna razdoblja koja počinju i završavaju na točno određene kalendarske datume pod uvjetom da ti propisi sadržavaju mehanizme kojima se može osigurati poštovanje najduljeg prosječnog tjednog radnog vremena od 48 sati u svakom razdoblju od šest mjeseci koje se proteže kroz dva uzastopna fiksna referentna razdoblja ⁽⁴⁰⁴⁾.

C. „Izuzeće” od najduljeg tjednog radnog vremena

Članak 22. stavak 1. Direktive sadržava takozvano „izuzeće” koje glasi kako slijedi:

„1. Država članica ima mogućnost ne primjenjivati članak 6. ako se pridržava općih načela sigurnosti i zdravstvene zaštite radnika i ako je neophodnim mjerama osigurano da:

- (a) poslodavac ne traži od radnika rad dulji od 48 sati unutar sedmodnevnog razdoblja izračunanog kao prosječno referentno razdoblje iz članka 16. točke (b), osim ako radnik nije izrazio suglasnost s takvim radom;
- (b) ni jedan radnik nije pretrpio štetu od svog poslodavca zato što nije bio spreman obavljati rad na taj način;
- (c) poslodavac vodi ažurirane liste o radnicima koji obavljaju takav rad;
- (d) te se liste dostavljaju nadležnim tijelima koja zbog sigurnosti i/ili zaštite zdravlja radnika mogu zabraniti ili ograničiti mogućnost prekoračenja najvećeg broja radnih sati tjedno;
- (e) poslodavac nadležna tijela na njihov zahtjev izvještava koji su radnici izrazili spremnost raditi dulje od 48 sati tijekom sedmodnevnog razdoblja, izračunanog kao prosjek za referentno razdoblje iz članka 16. točke (b).

Vijeće će prije 23. studenoga 2003. na temelju prijedloga Komisije i priloženog izvještaja o ocjeni, razmotriti odredbe iz ovog stavka i donijeti odluku o daljnjem postupanju.”

1. Zahtjev za prenošenje te odredbe u nacionalno pravo

Slično drugim navedenim odstupanjima, da bi bila primjenjiva, ta se odredba mora prenijeti u nacionalno pravo. Sud je utvrdio da se bez nacionalnog prava zbog kojeg bi ono proizvodilo učinke odstupanje ne primjenjuje i stoga je nevažno za rješavanje određenog predmeta ⁽⁴⁰⁵⁾. Stoga se za dotične radnike i dalje upotrebljavalo 48-satno najdulje prosječno radno vrijeme za svako sedmodnevno razdoblje, uključujući prekovremene sate.

⁽⁴⁰⁴⁾ Presuda u predmetu C-254/18, *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure*.

⁽⁴⁰⁵⁾ Presuda u predmetu C-243/09, *Fuß*, t. od 36. do 38.

2. Povezani uvjeti

Člankom se propisuje niz posebnih uvjeta koji se moraju kumulativno primjenjivati ⁽⁴⁰⁶⁾.

a) Suglasnost radnika

Sud je u više predmeta presudio da je za tu odredbu potrebna suglasnost pojedinog radnika ⁽⁴⁰⁷⁾.

Sud je osobito utvrdio da „suglasnost koju predstavnici sindikata daju u okviru kolektivnih ugovora ili drugih sporazuma nije istovjetna suglasnosti koju daje sam radnik” ⁽⁴⁰⁸⁾. Tomu u prilog ide činjenica da članak 6. nije na popisu članaka od kojih su dopuštena odstupanja na temelju kolektivnih ugovora u skladu s člankom 18 ⁽⁴⁰⁹⁾.

Sud je naveo i da bi „dotični radnik, ako se odriče socijalnog prava koje mu je direktivom izravno dodijeljeno, to morao učiniti slobodno i potpuno upoznat sa svim činjenicama” ⁽⁴¹⁰⁾ te da bi suglasnost trebao jasno izraziti ⁽⁴¹¹⁾.

Sud je utvrdio da „ti uvjeti nisu ispunjeni kad se u radnikovu ugovoru o radu samo upućuje na kolektivni ugovor kojim se odobrava produljenje najduljeg tjednog radnog vremena. Nipošto nije sigurno da je dotični radnik pri sklapanju takvog ugovora znao za ograničenje prava koja su mu dodijeljena Direktivom 93/104” ⁽⁴¹²⁾.

Iako u Direktivi nije izričito propisano da suglasnost radnika mora biti pisana, s obzirom na tu sudsku praksu uporaba pisanog obrasca u kojem je točno određen opseg suglasnosti mogla bi pomoći u dokazivanju radnikove izričite i individualne suglasnosti.

Sud je ustrajao na tome da su „ti zahtjevi tim važniji s obzirom na to da na radnika treba gledati kao na slabiju stranku u ugovoru o radu i stoga je potrebno spriječiti poslodavca da raspolaže mogućnošću zanemarivanja namjera druge ugovorne stranke ili nametanja ograničenja u pogledu prava te stranke, a da ona nije u tom smislu dala svoju izričitu suglasnost” ⁽⁴¹³⁾.

S obzirom na navedeno Komisija smatra i da mora biti moguće suglasnost opozvati kako bi se očuvala slobodna narav suglasnosti radnika. Iako bi pravo na poništenje suglasnosti moglo na primjer biti uvjetovano zahtjevom da rok za prethodno obavješćivanje bude proporcionalan potrebi poslodavca da pronađe druga rješenja, čini se da je u suprotnosti s ciljevima Direktive i tom posebnom odredbom da izuzeća radnika budu neograničena i neopoziva.

b) Bez štetnih posljedica

Drugi je uvjet da poslodavac ne smije nanijeti štetu nijednom radniku koji ne želi dati suglasnost za rad koji traje dulje od prosječnog najduljeg tjednog radnog vremena.

Komisija smatra da se pojmom štete dotični radnik štiti ne samo od otkaza, nego su njime obuhvaćeni i drugi oblici štete ili nepovoljnih posljedica, kao što je obvezni prelazak u drugu službu ili na drugi položaj ⁽⁴¹⁴⁾. Komisija smatra da se ta obveza da se radnik štiti od bilo kakve štete primjenjuje i na radnikovo povlačenje suglasnosti.

Za učinkovito ispunjavanje tog uvjeta države članice moraju osigurati da su na raspolaganju pravni lijekovi.

⁽⁴⁰⁶⁾ Presuda u predmetu C-243/09, *Fuß*, t. 50.

⁽⁴⁰⁷⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 74.; presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 80.

⁽⁴⁰⁸⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 74.; presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 80.

⁽⁴⁰⁹⁾ Presuda u predmetu C-303/98, *Simap*, t. 73.

⁽⁴¹⁰⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 82.

⁽⁴¹¹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 82.

⁽⁴¹²⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 85.

⁽⁴¹³⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, *Pfeiffer i drugi*, t. 82.

⁽⁴¹⁴⁾ Presuda u predmetu C-243/09, *Fuß*, t. od 41. do 55. Ipak, potrebno je naglasiti da je u tom predmetu bila riječ o radniku za kojeg nije vrijedila odredba o izuzeću jer nije prenesena u nacionalno pravo. Sud je svejedno ukazao na to da obvezni prelazak tog radnika u drugu službu nakon njegova zahtjeva da se poštuje gornja granica od 48 sati u prosjeku znači da je radnik pretrpio štetu.

c) *Vođenje evidencije*

Kad se primjenjuje „izuzeće”, nacionalnim se pravom od poslodavaca mora zahtijevati da vode ažuriranu evidenciju o svim radnicima koji obavljaju takav rad.

d) *Dostupnost te evidencije tijelima vlasti*

Evidencija o svim radnicima na koje se primjenjuje „izuzeće” mora se dati na raspolaganje nadležnim tijelima, koja moraju biti ovlaštena zabraniti ili ograničiti primjenu izuzeća iz zdravstvenih i sigurnosnih razloga.

e) *Dostupnost informacija o izuzetim radnicima*

Poslodavac mora nadležna tijela izvjestiti o slučajevima kad su radnici pristali na izuzeće.

3. Posljedice „izuzeća”

Ako je preneseno u nacionalno pravo, izuzeće pojedinačnim radnicima omogućuje da rade dulje od 48 sati u sedmodnevnom razdoblju, izračunano kao prosjek tijekom referentnog razdoblja od najviše četiri mjeseca.

S obzirom na taj tekst i na mogućnost država članica da primijene odredbe koje su pogodnije za zdravlje i sigurnost radnika, Komisija smatra da to znači da se izuzeće može upotrebljavati na različite načine:

- potpuno odstupanje od članka 6. i članka 16. točke (b): radnik može raditi dulje od 48 sati u prosjeku tijekom referentnog razdoblja koje treba odrediti i koje može premašiti 12 mjeseci,
- naizmjenična ili istodobna ograničena odstupanja od članka 6. ili članka 16. točke (b). Mogući su primjeri sljedeći:
- radnicima se omogućuje da rade dulje od prosječnih 48 sati tjedno tijekom istog referentnog razdoblja koje je primjenjivo na druge radnike tako da se odredi viša granica najduljeg tjednog radnog vremena radnika uzimajući u obzir odredbe o odmoru,
- radnicima se omogućuje da rade dulje od prosječnih 48 sati tijekom četiri mjeseca, pri čemu se to ograničenje mora poštovati tijekom duljeg referentnog razdoblja, što znači odstupanje od referentnog razdoblja za izračun najduljeg tjednog radnog vremena.

U svakom slučaju treba naglasiti da se izuzećem dopušta odstupanje samo od članka 6., a odstupanja od drugih odredbi, uključujući članke o najkraćem trajanju odmora, nisu moguća. Njime se na primjer ne dopuštaju odstupanja od najkraćeg trajanja odmora ili ograničenja noćnog rada, zbog čega je njegova primjena prirodno ograničena.

Kako je prethodno navedeno, u članku 22. određeno je da se pri uporabi izuzeća poštuju „opć[a] načela sigurnosti i zdravstvene zaštite radnika” te se izričito predviđa da nadležna tijela mogu čak i radnike koji su pristali na izuzeće spriječiti ili ograničiti u prekoračenju prosječnih 48 sati tjedno „zbog sigurnosti i/ili zaštite zdravlja radnika”. Točna ograničenja potrebna zbog zdravstvenih i sigurnosnih razloga mogu ovisiti o točnim činjenicama i prirodnoj djelatnosti o kojima je riječ, ali mogu biti prilično niža od teoretskog najvećeg broja od 78 sati ⁽⁴¹⁵⁾.

D. Posebna odstupanja za mobilne radnike i rad na moru

Člankom 20. utvrđeno je sljedeće:

„1. Članci 3., 4., 5. i 8. ne primjenjuju se na mobilne radnike.

Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da mobilni radnici imaju pravo na odgovarajući odmor, osim u okolnostima iz članka 17. stavka 3. točke (f) i (g).

⁽⁴¹⁵⁾ Uzimajući u obzir samo dnevni i tjedni odmor, od ukupnih 168 sati (24 sata pomnoženo sa sedam dana) u tjednu, minimalni dnevni i tjedni odmor koji se propisuje Direktivom u prosjeku već iznosi do 90 sati odmora (šest dana pomnoženo s 11 sati dnevnog odmora, čemu se dodaju 24 sata tjednog odmora). U skladu s tim radno vrijeme ne smije biti dulje od 78 sati tjedno, ne uzimajući u obzir stanke i moguća stroža ograničenja koja se primjenjuju na noćni rad.

2. U skladu s općim načelima zaštite sigurnosti i zdravlja radnika i pod uvjetom da se predstavnici poslodavca i zaposlenika kojih se to tiče međusobno posavjetuju te da se potiču svi relevantni oblici socijalnog dijaloga, uključujući pregovore ako stranke to žele, države članice mogu, iz objektivnih ili tehničkih razloga ili razloga vezanih uz organizaciju rada, u slučaju radnika koji uglavnom obavljaju poslove na moru (*offshore*) produljiti referentno razdoblje iz članka 16. točka (b) na 12 mjeseci.
3. Najkasnije do 1. kolovoza 2005. Komisija će, nakon savjetovanja s državama članicama te radnicima na vodećim položajima i radnicima na europskoj razini, ispitati provedbu odredbi koje se odnose na radnike koji rade na moru (*offshore*) s obzirom na njihovu sigurnost i zdravlje, kako bi, prema potrebi, predložila odgovarajuće izmjene.”

Ta i sljedeća odredba o radnicima na ribarskim brodovima duge plovidbe unesene su kad je Direktiva iz 1993. izmijenjena Direktivom 2000/34/EZ. Cilj direktive o izmjeni bio je „primijeniti sve odredbe Direktive na što više radnika, uključujući radnike koji nisu mobilni, sve mobilne željezničke radnike i željezničke radnike koji nisu mobilni te radnike koji rade na moru; proširiti na određene mobilne radnike odredbe Direktive o četverotjednom plaćenom godišnjem odmoru i određene odredbe u vezi s noćnim radom i radom u smjenama (uključujući zdravstvene preglede); te zajamčiti tim radnicima odgovarajući odmor i ograničenje broja radnih sati godišnje. Posljednja će se odredba primjenjivati i na radnike koji rade na moru”⁽⁴¹⁶⁾. U konačnom su tekstu stoga mobilni radnici i radnici koji rade na moru obuhvaćeni područjem primjene Direktive o radnom vremenu, no predviđena su i određena odstupanja.

1. Mobilni radnici

Ako mobilni radnici nisu obuhvaćeni područjem primjene jedne od direktiva za pojedinačne sektore, Direktivom se kao alternativa odstupanjima iz članka 17. stavka 3. i članka 18. (vidjeti dio B) dopušta njihovo izuzeće od pravila o dnevnom odmoru, stankama, tjednom odmoru i duljini noćnog rada a da se ne zahtijeva odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor ili odgovarajuća zaštita.

No Direktivom se zahtijeva ne samo poštovanje općih načela u pogledu zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, nego i da radnici imaju pravo na „odgovarajući odmor” (vidjeti poglavlje IV.), osim u slučaju nesreće ili neposredne opasnosti od nesreće. Unatoč prvotnom prijedlogu Komisije⁽⁴¹⁷⁾, donesenim tekstom ne dopuštaju se dodatna odstupanja od referentnog razdoblja za izračun najduljeg tjednog radnog vremena mobilnih radnika.

2. Radnici koji rade na moru

Za radnike koji rade na moru države članice mogu primijeniti odstupanja iz članka 17. stavka 3. jer su ona dostupna za „djelatnosti kod kojih su radnikovo radno mjesto i mjesto stanovanja međusobno udaljeni, uključujući rad na moru (*offshore*)”. U tim slučajevima radnici i dalje imaju pravo na odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor ili odgovarajuću zaštitu, kako je opisano u dijelu B.

No osim tih odstupanja i iznimke od članka 19. o odstupanjima od referentnog razdoblja za izračun najduljeg tjednog radnog vremena, člankom 20. dopušta se i referentno razdoblje od 12 mjeseci za radnike koji uglavnom obavljaju rad na moru. Države članice mogu produljiti to referentno razdoblje iz objektivnih ili tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ako se obavi savjetovanje s predstavnicima poslodavaca i zaposlenika te ako se poštuju opća načela u vezi sa zaštitom sigurnosti i zdravlja radnika.

⁽⁴¹⁶⁾ Obrazloženje Komunikacije Komisije o organizaciji radnog vremena u sektorima i djelatnostima izuzetima iz Direktive 93/104/EZ od 23. studenoga 1993., 18. studenoga 1998., COM(1998) 662 final, točka 13.

⁽⁴¹⁷⁾ Obrazloženje Komunikacije Komisije o organizaciji radnog vremena u sektorima i djelatnostima izuzetima iz Direktive 93/104/EZ od 23. studenoga 1993., 18. studenoga 1998., COM(1998) 662 final, točka 13.

Tim se fleksibilnim pristupom vremenu za odmor radnika koji rade na moru posebno nastojalo omogućiti „da se nastavi s provedbom sustava smjena na temelju dvije 12-satne smjene u 14 dana te na odgovarajući način prizna međunarodna i sezonska priroda radnog rasporeda u sektoru tako da se izračun radnih sati iskaže na godišnjoj razini” ⁽⁴¹⁸⁾. Ocjena tih posebnih odredbi provedena je 2006. te je zaključeno da su primjerene za taj sektor ⁽⁴¹⁹⁾.

E. Posebna odstupanja za radnike na ribarskim brodovima duge plovidbe

Člankom 21. predviđeno je sljedeće:

„1. Članci od 3. do 6. i 8. ne primjenjuju se na radnike na ribarskim brodovima duge plovidbe pod zastavom države članice.

Države članice poduzimaju, međutim, potrebne mjere kako bi se osiguralo da svaki radnik na ribarskom brodu duge plovidbe pod zastavom države članice ima pravo na odgovarajući odmor, te kako bi se ograničio prosječan broj radnih sati tjedno na 48, izračunan za referentno razdoblje koje ne prelazi 12 mjeseci.

2. Unutar ograničenja iz stavka 1. drugog podstavka i stavaka 3. i 4., države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se u skladu s potrebama zaštite sigurnosti i zdravlja tih radnika osiguralo:

- (a) da radno vrijeme bude ograničeno na najveći broj radnih sati koji se u određenom razdoblju ne smije prijeći; ili
- (b) da se predvidi najmanji broj sati odmora u određenom razdoblju.

Najmanji broj radnih sati i najmanji broj sati odmora određuje se zakonom i drugim propisima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera.

3. Ograničeni broj radnih sati ili sati odmora jest:

- (a) ili maksimalan broj radnih sati koji ne smije prelaziti:
 - i. 14 sati u svakom 24-satnom razdoblju; i
 - ii. 72 sata u svakom sedmodnevnom razdoblju;

ili

- (b) najmanji broj sati odmora, koji ne smije biti manji od:
 - i. 10 sati u svakom 24-satnom razdoblju; i
 - ii. 77 sati u svakom sedmodnevnom razdoblju.

4. Vrijeme odmora može se podijeliti u najviše dva dijela, jedan u trajanju od najmanje šest sati, dok vremensko razdoblje između dva uzastopna odmora ne smije trajati dulje od 14 sati.

5. U skladu s općim načelima zaštite zdravlja i sigurnosti radnika država članica može iz objektivnih ili tehničkih razloga ili zbog organizacije rada dopustiti iznimke, uključujući stvaranje referentnih razdoblja, unutar granica utvrđenih u stavku 1. drugom podstavku te stavcima 3. i 4. Ove iznimke trebaju u što većoj mjeri biti u skladu s utvrđenim standardima, ali u obzir se mogu uzeti češća ili dulja razdoblja za odmor radnika. Ove se iznimke mogu propisati:

- (a) zakonima i drugim propisima pod uvjetom da se kada je to moguće obave konzultacije između predstavnika poslodavaca i radnika, te da se učine naponi za poticanje svih oblika socijalnog dijaloga; ili
- (b) kolektivnim ugovorima ili ugovorima između socijalnih partnera.

⁽⁴¹⁸⁾ Bijela knjiga od 15. srpnja 1997. o sektorima i djelatnostima isključenima iz Direktive o radnom vremenu, COM(97) 334, točka 60.

⁽⁴¹⁹⁾ Izvješće Komisije od 22. prosinca 2006. o provedbi odredaba Direktive 2003/88/EZ primjenjivih na radnike koji rade na moru, COM(2006) 853 final.

6. Kapetan ribarskog broda duge plovidbe ima pravo od radnika na brodu tražiti obavljanje onoliko sati rada koliko je to potrebno za izravnu sigurnost plovila, osoba na brodu ili tereta, ili u svrhu pružanja pomoći drugim plovilima ili osobama na moru koje su u opasnosti.
7. Države članice mogu predvidjeti da radnici na ribarskim brodovima duge plovidbe, za koje nacionalno zakonodavstvo ili praksa uređuje da ti brodovi ne smiju biti u funkciji u određenim razdobljima tijekom kalendarske godine duljim od mjesec dana, imaju pravo koristiti godišnji odmor prema članku 7. unutar tog razdoblja.”

Kao na mobilne radnike i radnike koji rade na moru, na radnike na ribarskim brodovima duge plovidbe koji nisu obuhvaćeni područjem primjene preciznijih odredbi ⁽⁴²⁰⁾ primjenjuje se opća Direktiva o radnom vremenu, koja sadržava i posebne odredbe o radnicima na ribarskim brodovima duge plovidbe pod zastavom države članice.

Člankom 21. državama članicama dopušta se da odstupe od odredbi o dnevnom odmoru, stankama, tjednom odmoru, najduljem tjednom radnom vremenu i trajanju noćnog rada za te radnike.

No države članice moraju poduzeti mjere kako bi osigurale da dotični radnici imaju pravo na „odgovarajući odmor” (vidjeti poglavlje IV.) i ograničile najdulje prosječno tjedno radno vrijeme na 48 sati tijekom referentnog razdoblja od najviše 12 mjeseci.

Osim toga, na dotične radnike mora se primjenjivati najveći broj radnih sati ili najmanji broj sati odmora za koje su referentna ograničenja utvrđena člankom 21. stavkom 3. Direktivom se utvrđuje i da se vrijeme odmora može podijeliti u najviše dva dijela, da jedan od njih mora trajati najmanje šest sati te da razdoblje između dvaju uzastopnih odmora ne smije trajati dulje od 14 sati. Te odredbe odgovaraju odredbama Direktive (EU) 2017/159 ⁽⁴²¹⁾.

Odstupanja od tih prilagođenih odredbi i dalje su dopuštena pravom, propisima ili kolektivnim ugovorima pod dva uvjeta: i. iznimke moraju biti u skladu s općim načelima u pogledu zaštite zdravlja i sigurnosti; i ii. iznimke se mogu dopustiti samo iz objektivnih ili tehničkih razloga ili zbog organizacije rada. U tim slučajevima odstupanja moraju u što većoj mjeri biti u skladu s utvrđenim standardima, ali mogu dovesti do „češć[ih] ili dulj[ih] razdoblja za odmor radnika ili odobravanja zamjenskog odmora”.

Osim toga, kapetan ribarskog broda duge plovidbe mora imati pravo odstupanja od pravila o radnom vremenu i najmanjem broju sati odmora radi izravne sigurnosti plovila, osoba na brodu ili tereta ili u svrhu pružanja pomoći drugim plovilima ili osobama na moru koje su u opasnosti.

U skladu s člankom 21. stavkom 7. države članice imaju pravo odrediti da radnici moraju koristiti godišnji odmor u određenom razdoblju tijekom kalendarske godine, tijekom kojeg plovilo ili plovila ne smiju biti u funkciji i koje traje najmanje mjesec dana.

⁽⁴²⁰⁾ Posebno ribari i ribarski brodovi koji sudjeluju u djelatnostima komercijalnog ribolova obuhvaćenima Direktivom Vijeća (EU) 2017/159 od 19. prosinca 2016. o provedbi Sporazuma o provedbi Konvencije o radu u ribolovu iz 2007. Međunarodne organizacije rada sklopljenog 21. svibnja 2012. između Općeg udruženja poljoprivrednih zadruga u Europskoj uniji (COGECA), Europskog saveza transportnih radnika (ETF) i Udruženja nacionalnih organizacija ribolovnih poduzeća u Europskoj uniji (Europêche). Sporazum o provedbi Konvencije o radu u ribolovu iz 2007. Međunarodne organizacije rada, priložen Direktivi (EU) 2017/159, primjenjuje se na „ribare”, odnosno „svak[u] osob[u] zaposlen[u] ili uključen[u] u bilo koju djelatnost na brodu ili koja obavlja posao na svakom ribarskom brodu”, koji se definira kao „svako plovilo koje plovi pod zastavom države članice ili je upisano u registar pod punom jurisdikcijom države članice, bilo koje prirode, bez obzira na oblik vlasništva, koje se upotrebljava za potrebe komercijalnog ribolova ili je namijenjeno u te svrhe”. Peljari u lukama i osobe na kopnu koje obavljaju posao na ribarskom brodu u pristaništu isključeni su iz područja primjene Sporazuma. Sporazumom se u pogledu jednog od kriterija primjenjivosti predviđa da „[u] slučaju nedoumice sudjeluje li brod u komercijalnom ribolovu, to pitanje utvrđuje nadležno tijelo nakon savjetovanja”.

⁽⁴²¹⁾ Direktiva (EU) 2017/159 od 19. prosinca 2016. o provedbi Sporazuma o provedbi Konvencije o radu u ribolovu iz 2007. Međunarodne organizacije rada sklopljenog 21. svibnja 2012. između Općeg udruženja poljoprivrednih zadruga u Europskoj uniji (COGECA), Europskog saveza transportnih radnika (ETF) i Udruženja nacionalnih organizacija ribolovnih poduzeća u Europskoj uniji (Europêche).

X. ZAKLJUČAK

Direktiva o radnom vremenu složen je instrument. Njome se nastoji zaštititi zdravlje i sigurnost radnika utvrđivanjem minimalnih zdravstvenih i sigurnosnih uvjeta za organizaciju radnog vremena i ona se ne bi trebala razmatrati samo s ekonomske strane.

Direktiva je i dalje fleksibilan instrument jer, kako je prikazano u ovom dokumentu, omogućuje fleksibilnu primjenu njezinih glavnih standarda te niz odstupanja koja mogu biti prilagođena posebnostima pojedinih sektora ili određenih kategorija radnika, a ujedno se štite radnici od negativnih učinaka predugog radnog vremena i neodgovarajućeg odmora.

Važno je naglasiti da je Direktiva o radnom vremenu, kao i sve direktive EU-a, obvezujuća za države članice te se njezine odredbe trebaju prenijeti u nacionalno pravo. Stoga su prvenstveno države članice EU-a nadležne za razradu svojih pravnih okvira kako bi se primijenila pravila o zaštiti iz Direktive, za to da prema potrebi iskoriste elemente fleksibilnosti koje Direktiva omogućuje ili da uvedu odredbe kojima se još bolje štite sigurnost i zdravlje radnika.

S obzirom na složenu strukturu Direktive ovom se Komunikacijom nastoji dati što više smjernica o tumačenju Direktive, u prvom redu na temelju sudske prakse koja je s njom povezana. Njome se ne nastoje stvoriti nova pravila, a u njoj predstavljeni elementi i dalje ovise o razvoju događaja i dopunama Suda.
