



Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNE ODVJETNICE
ELEANOR SHARPSTON
od 26. srpnja 2017.¹

Predmet C-518/15

**Ville de Nivelles
protiv
Rudyja Matzaka**

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Cour du travail de Bruxelles (Visoki radni sud u Bruxellesu (Belgija))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Organizacija radnog vremena – Pojmovi ‚radno vrijeme‘ i ‚vrijeme odmora‘ – Vatrogasci – Dežurstvo – Pripravnost”

1. Ovim zahtjevom za prethodnu odluku od Suda se traže smjernice o tumačenju Direktive 2003/88 o radnom vremenu² koja se primjenjuje na pričuvnog vatrogasca³, od kojeg se zahtijeva da se stavi na raspolaganje u smjenama tijekom pripravnosti⁴ unutar određene udaljenosti (izražene u vremenskom okviru) od svojeg radnog mjesta. Od Suda se također traži mišljenje o (i) mogućnosti isključivanja određenih kategorija vatrogasaca od primjene te direktive; (ii) tome može li država članica donijeti manje ograničavajuću definiciju „radnog vremena” od one koja je propisana direktivom; i (iii) primjenjuje li se tumačenje pojma „radno vrijeme” iz direktive također na određivanje plaće u slučaju osobe koja je u pripravnosti.

Pravni okvir

Pravo Unije

2. U skladu s člankom 153. UFEU-a:

„1. Radi postizanja ciljeva iz članka 151., Unija podupire i dopunjuje aktivnosti država članica u sljedećim područjima:

- (a) poboljšavanju posebice radne okoline radi zaštite zdravlja i sigurnosti radnika;
- (b) radnim uvjetima;
- (c) socijalnoj sigurnosti i socijalnoj zaštiti radnika;

¹ Izvorni jezik: engleski

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

³ Vidjeti bilješku 6. za daljnje pojašnjenje tog aspekta terminologije koju sam koristila u ovom mišljenju.

⁴ Vidjeti bilješku 8. niže.

[...]

2. U tu svrhu Europski parlament i Vijeće mogu:

[...]

(b) poštujući uvjete i tehnička pravila koja postoje u pojedinim državama članicama u područjima iz stavka 1. točkama od (a) do (i) posredstvom direktiva usvojiti minimalne uvjete koji se postupno primjenjuju. [...]

[...]

5. Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na [...]"

3. Članak 1. Direktive 2003/88 određuje:

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

2. Ova se Direktiva primjenjuje na:

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

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

3. Ova se direktiva primjenjuje na sve sektore djelatnosti, kako javne, tako i privatne, u smislu članka 2. (Direktive 89/391/EEZ Vijeća od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL 1989., L 183, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 50.), ne dovodeći u pitanje članke 14., 17., 18. i 19. ove direktive.

[...]”

4. Članak 2. Direktive 2003/88 određuje:

„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;

[...]”

5. U skladu s člankom 15. ove direktive:

„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.”

6. U stavcima 2. i 3. članka 17. Direktive 2003/88 propisano je:

„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 odgovarajuća zamjensko vrijeme za odmor ili, u iznimnim slučajevima u kojima to iz objektivnih razloga nije moguće, da dobiju odgovarajuću zaštitu.

3. U skladu sa stavkom 2. ovog članka moguća su odstupanja od članaka 3., 4., 5., 8. i 16.:

[...]

(c) kod djelatnosti koje zahtijevaju neprekidno pružanje usluga ili proizvodnju, što se posebno odnosi na:

[...]

(iii) tisak, radio, televiziju, filmsku produkciju, poštanske i telekomunikacijske usluge, te službe hitne pomoći i vatrogasne i civilne zaštite;

[...]”

Belgijsko pravo

7. Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (Zakon od 14. prosinca 2000. o određenim vidovima organizacije radnog vremena u javnom sektoru; u daljnjem tekstu: Zakon od 14. prosinca 2000.) prenio je Direktivu 93/104 o organizaciji radnog vremena⁵ u nacionalno pravo. Članak 3. tog zakona definira „radnike” kao „osobe koje u okviru zakonodavnog ili ugovornog odnosa [...] obavljaju rad prema uputama druge osobe”. U članku 8., među ostalim, propisano je da je „radno vrijeme” vremensko razdoblje u kojem radnik stoji na raspolaganju poslodavcu”.

8. Članak 186. Loi du 30 décembre 2009 portant sur diverses dispositions (Zakon od 30. prosinca 2009. koji obuhvaća razne odredbe) propisuje da se, među ostalim, pričuvne vatrogasce ne može definirati kao „radnike” za potrebe članka 3. Zakona od 14. prosinca 2000.

9. Članak 9.a règlement organique du service d'incendie de Nivelles (Uredba o vatrogasnoj službi Nivellesa) određuje da:

„Svaki član pričuvne vatrogasne službe koji radi u vatrogasnoj postaji Nivelles u vrijeme pripravnosti mora:

– u svakom trenutku biti u blizini vatrogasne postaje tako da vrijeme koje mu je potrebno da dođe do postaje tijekom redovitog odvijanja prometa ne prelazi gornju granicu od osam minuta;

[...]”

⁵ Direktiva Vijeća 93/104/EZ od 23. studenoga 1993. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 1993., L 307, str. 18.). Ta direktiva ukinuta je i zamijenjena Direktivom 2003/88.

Činjenično stanje, postupak i prethodna pitanja

10. Rudy Matzak je pričuvni vatrogasac⁶ za Ville de Nivelles (Grad Nivelles) u Belgiji⁷. Od njega se, u skladu s uvjetima koji se primjenjuju na njegovo zaposlenje, zahtijeva da bude pripravan odazvati se pozivu za rad svaki četvrti tjedan tijekom večeri i vikendom. Plaćen je samo za vrijeme aktivne službe. Vrijeme dežurstva, tijekom kojeg vatrogasac nije obavezan obavljati nikakve profesionalne zadatke (tzv. „pripravnost”)⁸, nije plaćeno.

11. Za vrijeme obveze pripravnosti R. Matzak mora biti pripravan odazvati se pozivu i, ako je potrebno, javiti se vatrogasnoj postaji čim prije, a u svakom slučaju u roku od osam minuta, pod normalnim okolnostima⁹. Sud koji je uputio zahtjev osobito ističe da to u praksi znači da vatrogasac mora prebivati blizu vatrogasne postaje te da su slijedom toga njegove aktivnosti za to vrijeme ograničene.

12. Smatrajući da su brojni aspekti sustava koji se na njega primjenjuje, uključujući osobito visinu njegove plaće u pogledu obveze pripravnosti, bili nezadovoljavajući, R. Matzak pokrenuo je postupak pred Tribunal du travail de Nivelles (Radni sud u Nivellesu), koji je u presudi od 23. ožujka 2012. prihvatio većinu njegovih prigovora.

13. Potom je Grad Nivelles podnio žalbu protiv te odluke pri Cour du Travail de Bruxelles (Visoki radni sud u Bruxellesu). Taj sud ističe da je prema belgijskom pravu radno vrijeme općenito definirano kao vrijeme u kojem radnik stoji na raspolaganju svojem poslodavcu, pri čemu se čini da mjesto na kojem se nalazi radnik nije odlučujuće. S obzirom na to kako Sud Europske unije tumači članak 2. stavak 1. Direktive 2003/88¹⁰, definicije radnog vremena prema belgijskom pravu i pravu Unije ne podudaraju se u cijelosti. Taj sud također ističe da u praksi nacionalnih sudova postoji tendencija da se pitanje plaće pričuvnih vatrogasaca, poput R. Matzaka, rješava oslanjanjem, uglavnom ili isključivo, na definiciju pojma „radno vrijeme” prema pravu Unije. Budući da smatra da je tumačenje Suda Europske unije određenih odredbi Direktive 2003/88 nužno kako bi riješio spor koji se vodi pred njim, taj sud je u skladu s člankom 267. UFEU-a uputio Sudu sljedeća prethodna pitanja:

- „1. Treba li članak 17. stavak 3. točku (c) podtočku iii. [Direktive 2003/88] tumačiti na način da državama članicama dopušta isključivanje određene kategorije vatrogasaca, koji su zaposleni u javnim službama za zaštitu od požara, od primjene svih odredaba kojima se osigurava prenošenje te direktive, uključujući odredbu koja definira radno vrijeme i vrijeme odmora?
2. Budući da [Direktiva 2003/88] propisuje samo minimalne standarde, treba li je tumačiti na način da ne sprječava nacionalnog zakonodavca da zadrži ili donese manje ograničavajuću definiciju radnog vremena?

6 R. Matzak je u zahtjevu za prethodnu odluku opisan kao „pompier volontaire” (dobrovoljni vatrogasac). Međutim, jasno je da mu poslodavac isplaćuje naknadu za vrijeme obavljanja aktivne službe. Vlada Ujedinjene Kraljevine ističe da u državi članici vatrogasci mogu biti svrstani u tri kategorije: (i) profesionalni vatrogasci, koji uobičajeno rade u punom radnom vremenu i primjereno tomu su plaćeni; (ii) pričuvni vatrogasci, koji primaju naknadu jer stoje na raspolaganju u vrijeme pripravnosti tijekom određenog razdoblja; i (iii) dobrovoljni vatrogasci, koji nisu plaćeni. Iako se čini da pričuvni vatrogasci u Ujedinjenoj Kraljevini mogu biti plaćeni ne samo za obavljanje aktivne službe nego i (za razliku od R. Matzaka) za vrijeme provedeno na radu po pozivu (barem djelomično), koristila sam taj pojam u ovom mišljenju jer je najprikladniji situaciji u kojoj se nalazi R. Matzak. Vidjeti, ipak, točku 22. ovog mišljenja.

7 R. Matzak u svojim pisanim očitovanjima navodi da je od travnja 2015. njegov poslodavac Zone de secours du Brabant Wallon (Služba spašavanja Valonskog Brabanta). Ne čini se da je ta promjena imala ikakvu ulogu.

8 Pojam „dežurstvo u domu” („heures de garde à domicile”) također se koristi u zahtjevu za prethodnu odluku. Međutim, budući da je očito da nije uvjetovano ni to da osoba ima boravište u radijusu od osam minuta do vatrogasne postaje ni to da, ako ga ima, ostane u mjestu svojeg boravišta tijekom dotičnog razdoblja, koristila sam dolje izraze „vrijeme pripravnosti” i „obveza pripravnosti” koji označavaju vrijeme u kojemu radnik mora biti dostupan i pripravan obaviti poslove prema uputama poslodavca ali ne i prisutan na mjestu rada (vidjeti presudu od 5. listopada 2004., Pfeiffer i dr., C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, t. 18.).

9 Vidjeti točku 9. gore.

10 Vidjeti točku 51. i dalje u nastavku.

3. Uzimajući u obzir članak 153. stavak 5. UFEU-a i ciljeve [Direktive 2003/88], treba li članak 2. te direktive, u dijelu u kojem definira glavne pojmove koji se u njoj koriste, među ostalim i pojmove radnog vremena i vremena odmora, tumačiti na način da se ne primjenjuje na pojam radnog vremena koji služi za određivanje potraživanih naknada za dežurstvo u domu?
4. Onemogućava li [Direktiva 2003/88] to da se dežurstvo u domu smatra radnim vremenom s obzirom na to da ograničenja kojima je radnik izložen tijekom dežurstva (primjerice obveza odazivanja na pozive poslodavca u roku od osam minuta) u velikoj mjeri ograničavaju mogućnost drugih aktivnosti unatoč činjenici da se dežurstvo obavlja u domu radnika?"

14. Pisana očitovanja podnijele su stranke glavnog postupka, belgijska, francuska i nizozemska vlada, vlada Ujedinjene Kraljevine te Europska komisija. Sve te stranke, uz iznimku nizozemske vlade, iznijele su usmena izlaganja na raspravi održanoj 15. prosinca 2016. i odgovorile na pitanja koja je postavio sud.

Ocjena

Uvodna pitanja

Dopuštenost

15. Grad Nivelles i Komisija istaknuli su pitanja koja se odnose (u cijelosti ili djelomično) na dopuštenost zahtjeva za prethodnu odluku¹¹.

16. Ona se temelje na činjenici da je predmet spora koji se vodi pred sudom koji je uputio zahtjev naknada na koju R. Matzak ima pravo za usluge koje pruža kao pričuvni vatrogasac, a ne njegovo radno vrijeme. Budući da članak 153. stavak 5. UFEU-a isključuje pitanja koja se odnose na plaću iz opsega primjene članka 153. (što uključuje poboljšanje zdravlja i sigurnosti radnika na koje se odnosi Direktiva 2003/88), pitanja suda koji je uputio zahtjev odnose se na pitanja o kojima Sud nije nadležan odlučivati.

17. U skladu s tim, ustaljena je sudska praksa da Sud može odbiti odlučiti o pitanju koje je uputio nacionalni sud samo ako je očito da zatraženo tumačenje prava Unije nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom spora u glavnom postupku, ako je problem hipotetski ili ako Sud ne raspolaže činjeničnim ili pravnim elementima potrebnima da bi se mogao dati koristan odgovor na upućena pitanja. Kada se postavlja pitanje o pravu Unije, vrijedi dakle pretpostavka relevantnosti¹².

18. Postavlja li se u ovom predmetu takvo pitanje?

19. Smatram da se postavlja.

20. Premda na temelju čitanja zahtjeva za prethodnu odluku i nacionalnog spisa koji je dostavljen Sudu jasno proizlazi da se tužba R. Matzaka prije svega odnosi na pitanje njegove plaće, to samo po sebi nije odlučno za to treba li Sud odgovoriti na postavljena pitanja. Pitanje na koje treba odgovoriti u tom okviru ne glasi: „Koji je predmet tužbe u glavnom postupku?” Prije je riječ o pitanju je li zatraženo tumačenje prava Unije *povezano* s činjeničnim stanjem ili predmetom spora u glavnom postupku. U

¹¹ Vidjeti također točke 29. do 31. niže o argumentima belgijske vlade koje se odnose na dopuštenost drugog pitanja.

¹² Vidjeti u tom smislu, među ostalim, presudu od 11. svibnja 2017., Archus i Gama, C-131/16, EU:C:2017:358, t. 42.

zahtjevu za prethodnu odluku navedeno je da je definicija pojma „radno vrijeme” iz prava Unije relevantna za rješavanje pitanja plaća pričuvnih vatrogasaca kao što je R. Matzak¹³. Stoga će tumačenje Suda o tom pojmu biti korisno sudu koji je uputio zahtjev prilikom odlučivanja u predmetu koji se vodi pred njim. Prethodna pitanja su dakle dopuštena¹⁴.

Značenje pojma „radnik”

21. Iako članak 2. Direktive 2003/88 definira „radno vrijeme” tako da se, među ostalim, poziva na razdoblja u kojem „radnik” „radi”, direktiva ne definira sam pojam „radnika”.

22. U svojim pisanim očitovanjima i na raspravi francuska vlada osvrnula se na situaciju u Francuskoj u kojoj su svi vatrogasci koji nisu profesionalci zaposleni na osnovi koja ih ne stavlja u podređen položaj i ne primaju plaće kao takve. Umjesto toga primaju naknadu („*indemnité*”) koja ne podliježe oporezivanju i umanjenju za davanja iz sustava socijalne sigurnosti. Slično tomu, belgijska vlada ističe da pričuvni vatrogasci u toj državi članici nisu kategorizirani kao radnici u svrhu primjene relevantnih odredaba nacionalnog zakonodavstva¹⁵ nego imaju status „plaćenih dobrovoljaca” („*bénévolat indemnisé*”).

23. Znači li to da ti vatrogasci ne potpadaju pod kategoriju „radnika” u svrhu primjene direktive?

24. Sud smatra da je pojam „radnik” iz direktive autonoman pojam prava Unije¹⁶. Treba ga tumačiti na način da obuhvaća „svaku osobu koja obavlja stvarne, konkretne djelatnosti, uz isključenje djelatnosti tako malog razmjera da ih se može smatrati isključivo marginalnima i dopunskima”. Za radni odnos je značajno da u određenom razdoblju osoba obavlja rad za drugu osobu i prema njezinim uputama, za što zauzvrat prima plaću¹⁷. Sud nije trebao definirati što predstavlja „primitak od rada” (ili „plaću”) za potrebe te definicije. Međutim, moguće je neke smjernice izvući iz pojmova u članku 157. stavku 2. UFEU-a (u kontekstu jednake plaće), koji definira „plaću” pozivajući se na naknade „[...] koje radnik prima neposredno ili posredno od svojeg poslodavca u vezi s zaposlenjem”¹⁸.

25. Konkretno, Sud je utvrdio da se direktiva primjenjuje na profesionalne vatrogasce¹⁹. Što se tiče njezine proširene primjene na vatrogasce drugih kategorija, smatram da u zahtjevu za prethodnu odluku ništa ne ukazuje na to da vatrogasci u kategoriji R. Matzaka ne obavljaju stvarne i konkretne djelatnosti te da ne „postupaju prema uputama druge osobe”, odnosno vatrogasne službe²⁰. Da bi potonji mogli djelovati učinkovito, jasno je da članovi vatrogasne ekipe (bez obzira na to je li riječ o profesionalnim, pričuvnim ili dobrovoljnim vatrogascima) moraju raditi slijedeći upute i poštujući naloge koji su im dani, uključujući to da se stave na raspolaganje za aktivnu službu u smjenama. Što se tiče pitanja predstavlja li iznos koji R. Matzak prima u zamjenu za svoje usluge „primitak od rada” ili „plaću” u svrhu primjene kriterija gore navedenih u točki 24., Sudu je, osim očitovanja belgijske vlade (relativno nejasnih), pruženo malo informacija o preciznim odredbama koje uređuju situaciju u toj

13 Vidjeti točku 13. gore.

14 Za daljnju analizu nadležnosti Suda da odlučuje o zahtjevu za prethodnu odluku u okolnostima koje uključuju slična pitanja, vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika M. Watheleta u predmetu Hälvä i dr., C-175/16, EU:C:2017:285, t. 26. do 49. To se također odnosi na Direktivu 2003/88. Nezavisni odvjetnik M. Wathelet slično je zaključio da Sud treba presuditi.

15 Vidjeti točku 8. gore.

16 Vidjeti presudu od 14. listopada 2010., *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, t. 28.

17 Vidjeti presudu od 26. ožujka 2015., *Fenoll*, C-316/13, EU:C:2015:200, t. 27. i navedenu sudsku praksu.

18 Vidjeti također presudu od 10. lipnja 2010., *Bruno i dr.*, C-395/08 i C-396/08, EU:C:2010:329, t. 46., u kojoj je Sud utvrdio da je taj kriterij „jedini kriterij koji može biti odlučujući” u kontekstu današnjeg članka 157. UFEU-a. Sud je primijenio istu definiciju za tumačenje pojma „plaće” u svrhu primjene Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom zaključenog 6. lipnja 1997., koji se nalazi u prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL 1998., L 14, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 131.) (vidjeti presudu od 5. studenoga 2014., *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-476/12, EU:C:2014:2332, t.16.).

19 Vidjeti rješenje od 14. srpnja 2005., *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, EU:C:2005:467, t. 52., i presudu od 14. listopada 2010., *Fuß*, C-243/09, EU:C:2010:609, t. 44.

20 Ostavljam postrani pitanje povezano sa situacijom u Francuskoj. To nije povezano s ovim postupkom.

državi članici, pa to stoga nije moguće dalje komentirati. Na nacionalnom je sudu da odgovori na to pitanje primjenjujući pritom kriterije koje sam ranije spomenula. Budući da je pojam „radnika” pojam prava Unije, jasno određivanje statusa osobe koja pruža usluge i kvalifikacija novca koji mu se isplaćuje za pružanje tih usluga prema nacionalnom pravu ne mogu, sami po sebi, biti odlučujući.

Prvo pitanje

26. Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev pita u biti je li državama članicama dopušteno isključivanje određenih kategorija vatrogasaca od primjene svih odredaba kojima se osigurava prenošenje Direktive 2003/88 u nacionalno pravo, uključujući odredbu koja definira radno vrijeme i vrijeme odmora.

27. Te se definicije nalaze u članku 2. direktive. Kako je navedeno u članku 17. stavku 3. Direktive 2003/88, moguća su odstupanja samo od odredaba izričito navedenih u njoj koja se odnose na, među ostalim, vatrogasnu službu²¹. Tako je u članku 17. stavku 3. propisano da država članica, koja ispunjava uvjete iz članka 17. stavka 2., može odstupiti od članaka 3., 4., 5., 8. i 16. direktive. Ta se mogućnost ne odnosi na definicije pojmova „radno vrijeme” i „vrijeme odmora” iz članka 2. i, s obzirom na to da se članak 17. stavak 3. mora restriktivno tumačiti, jednako kao i ostale odredbe o odstupanju²², smatram da nema prostora za prihvaćanje širokog pristupa koji bi mogao prelaziti okvire izričite formulacije odstupanja²³.

28. Stoga smatram da bi na prvo pitanje trebalo odgovoriti da članak 17. stavak 3. točku (c) podtočku iii. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da državama članicama dopušta isključivanje određene kategorije vatrogasaca koji su zaposleni u javnim službama samo od primjene odredaba te direktive iz članka 17. stavka 3. Državama članicama nije dopušteno isključivanje tih radnika od primjene svih odredaba kojima se osigurava prenošenje te direktive, a posebice im nije dopušteno da u odnosu na te radnike isključuju odredbe koje definiraju „radno vrijeme” i „vrijeme odmora”.

Drugo pitanje

29. Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev pita treba li Direktivu 2003/88 tumačiti na način da ne sprječava državu članicu da donese manje ograničavajuću definiciju pojma „radno vrijeme” s obzirom na to da propisuje samo minimalne standarde?

30. Belgijska vlada tvrdi da je to pitanje nedopušteno, navodeći da je belgijski Cour de cassation (Kasacijski sud) u nekoliko navrata presudio da pojam radnog vremena treba tumačiti jednako, kako prema belgijskom tako i prema pravu Unije, te da je sud koji je uputio zahtjev imao dovoljno elemenata potrebnih za razumijevanje tog pojma. U tom pogledu, posebno se oslanja na presudu Dzodzi²⁴, navodeći da iz točke 42. te presude proizlazi osnova za stajalište da mora postojati stvaran rizik za razilaženje između prava Unije, s jedne strane, i odredbe nacionalnog prava koja se odnosi na odredbu prava Unije, s druge strane, kako bi u tim okolnostima Sud bio nadležan odlučivati na temelju članka 267. UFEU-a.

21 Vidjeti u tom smislu presudu od 14. listopada 2010., Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, t. 34. i 48. i navedenu sudsku praksu.

22 Vidjeti, kada je riječ o članku 17. Direktive 2003/88, presudu od 14. listopada 2010., Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, t. 40.

23 Vidjeti presudu od 1. prosinca 2005., Dellas i dr., C-14/04, EU:C:2005:728, t. 61., i rješenje od 4. ožujka 2011., Grigore, C-258/10, još neobjavljeno, EU:C:2011:122, t. 45., u kojoj je Sud potvrdio to tumačenje.

24 Presuda od 18. listopada 1990., C-297/88 i C-197/89, EU:C:1990:360 (u daljnjem tekstu: Dzodzi).

31. Već sam navela da vrijedi pretpostavka relevantnosti kada se od Suda traži tumačenje jedne odredbe prava Unije²⁵. Ne vidim razlog da se u ovom slučaju odstupi od te pretpostavke. Sud koji je uputio zahtjev naveo je da se pitanja plaće pričuvnih vatrogasaca prema nacionalnom pravu mogu riješiti na temelju definicije pojma „radno vrijeme” prema pravu Unije²⁶. Predviđa se da bi odgovor na drugo pitanje pomogao sudu koji je uputio zahtjev da riješi predmet koji se pred njim vodi. Stoga bi ovaj Sud trebao dati taj odgovor. Što se tiče uzimanja u obzir presude Dzodzi, Sud je u kasnijim presudama smatrao da je nadležan za odlučivanje kad su činjenice u predmetima o kojima su odlučivali nacionalni sudovi izvan opsega prava Unije iako su se dotične odredbe tog prava primjenjivale na temelju nacionalnog prava (preko upućivanja na pravo Unije) te kada domaće odredbe u pitanju nisu ograničavale primjenu potonjeg²⁷. Čini mi se da nacionalna situacija u ovom slučaju, kako je opisana u zahtjevu za prethodnu odluku, uključuje upućivanje na pravo Unije koje ne ograničava primjenu potonjeg. Na temelju toga odbijam argumente belgijske vlade. Čini mi se da se radi o pitanju na koje je Sud nadležan dati odgovor pa stoga na njega valja odgovoriti.

32. Što se samog pitanja tiče, na prvi pogled se čini da bi odgovor mogao biti potvrđan. Točno je da je u članku 1. Direktive 2003/88 propisano da direktiva postavlja minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete i da, kako to ističu R. Matzak i Komisija, članak 15. omogućava državama članicama da primjenjuju ili donose propise povoljnije za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika. Nadalje, iz definicije pojma „radno vrijeme” iz članka 2. izričito proizlazi da treba uvažiti „nacionalne propise i/ili praksu”.

33. Smatram da je stvarna situacija puno složenija. (Tadašnji) zakonodavac Zajednice je donošenjem Direktive 2008/33 imao namjeru postaviti minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete koji bi se primjenjivali na teritoriju današnje Europske unije²⁸. U tu je svrhu, među ostalim, određena definicija pojma „radno vrijeme”, povezana s definicijom pojma „vrijeme odmora”, koja je trebala biti ujednačena u svim državama članicama. Iz toga proizlazi da bi te definicije trebalo tumačiti prema objektivnim kriterijima oslanjajući se na sustave i cilj direktive s obzirom na to da samo takvo tumačenje može osigurati punu učinkovitost i ujednačenu primjenu tih pojmova u svim državama članicama²⁹. Država članica koja želi provesti direktivu nema dakle nikakvog manevarskog prostora za donošenje manje ograničavajuće verzije bilo jedne ili druge definicije.

34. To, dakako, ne znači da države članice nemaju mogućnost povećati zaštitu koju omogućava direktiva putem različitih zakonodavnih tehnika. Koristeći se svojim pravima iz članka 15., države članice mogu, na primjer, propisati dulje trajanje najkraćeg „vremena odmora” od onog iz članaka 3. i 7. direktive. Isto vrijedi u odnosu na odredbe koje uređuju noćni rad i rad u smjenama iz članaka 8. do 13. Međutim, države članice koje to čine moraju zadržati *definicije* pojmova „radno vrijeme” i „vrijeme odmora” iz članka 2.

35. Stoga smatram da bi na drugo pitanje trebalo odgovoriti da Direktivu 2003/88 treba tumačiti na način da sprečava nacionalnom zakonodavcu države članice zadržavanje ili donošenje manje ograničavajuće definicije pojma „radno vrijeme” od one koja je predviđena tom direktivom. Međutim, zakonodavac te države članice može povećati zaštitu koja se pruža tim radnicima, pri čemu ne smije odstupati od odredaba te definicije.

25 Vidjeti točku 17. gore.

26 Vidjeti točku 13. gore.

27 Vidjeti presudu od 17. srpnja 1997., Leur-Bloem, C-28/95, EU:C:1997:369, t. 27. i navedenu sudsku praksu. Vidjeti također presudu od 21. prosinca 2011., Cicala, C-482/10, EU:C:2011:868, t. 17.

28 Vidjeti članak 1. Direktive.

29 Vidjeti u tom smislu, među ostalim, presudu od 9. rujna 2003., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, t. 58. i 59. i navedenu sudsku praksu.

Treće pitanje

36. Svojim trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjev pita treba li članak 2. Direktive 2003/88, u dijelu u kojem definira ono što sud koji je uputio zahtjev zove „glavnim pojmovima koji se koriste” u Direktivi, uključujući posebno pojmove „radno vrijeme” i „vrijeme odmora”, tumačiti na način da se ne primjenjuje na pojam radnog vremena koji služi za određivanje isplaćene plaće vatrogascima kao što je R. Matzak.

37. Da bi se odgovorilo na to pitanje potrebno je razgraničiti njegove pojmove. Kao prvo, u mjeri u kojoj je to relevantno u ovom slučaju, u članku 2. Direktive 2003/88 nije definiran osim pojmova „radno vrijeme” i „vrijeme odmora”, njegove posljedice, nijedan drugi vremenski pojam. Treba li definiciju pojma „radno vrijeme” proširiti na okolnosti u kojima se nalaze radnici u situaciji kakva je ona R. Matzaka predmet je četvrtog pitanja suda koji je uputio zahtjev.

38. Kao drugo, nedvojbeno je da je, u okviru postupka iz članka 267. UFEU-a, uloga Suda ograničena na tumačenje prava Unije. Sud ne može tumačiti nacionalno pravo s obzirom na to da je to isključivo u nadležnosti suda dotične države članice³⁰. Stoga, iako sud koji je uputio zahtjev navodi da u nacionalnoj sudskoj praksi postoji tendencija da se riješi pitanje plaće pričuvnih vatrogasaca oslanjajući se na definiciju pojma „radno vrijeme” iz prava Unije³¹, primjena tih pravila u okviru unutarnjeg prava nije pitanje u nadležnosti Suda. Pod uvjetom da su nacionalni propisi u skladu s pravom Unije, države članice mogu oblikovati dotično nacionalno zakonodavstvo na način koji smatraju primjerenim, a u nadležnosti je njihovih nacionalnih sudova da ga tumače. Stoga ću se u svojoj analizi ovog pitanja osvrnuti (samo) na pitanja koja se odnose na pravo Unije.

39. S obzirom na navedena razmatranja, čini mi se da je treće pitanje najbolje razumjeti na način da se pita primjenjuje li se definicija pojma „radno vrijeme” iz članka 2. Direktive 2003/88, automatski i bez dodatnih uvjeta, i na uređivanje plaće radnika koji su obuhvaćeni zaštitom propisanom u toj direktivi u smislu sigurnosti i zdravlja.

40. Prema mojem mišljenju takva automatska povezanost ne postoji.

41. Direktiva 2003/88 donesena je na temelju današnjeg članka 153. stavka 2. UFEU-a. Ta odredba ovlašćuje zakonodavca Unije da donese direktivu koja uspostavlja minimalne uvjete za postupno usklađivanje u pogledu (u mjeri u kojoj je to bitno za ovo mišljenje) zdravlja i sigurnosti (članak 153. stavak 1. podstavak (a)), radnih uvjeta (članak 153. stavak 1. podstavak (b)) i socijalne sigurnosti i socijalne zaštite (članak 153. stavak 1. podstavak (c)). U stavku 5. izričito je propisano da se „odredbe ovog članka ne primjenjuju na plaću”. Potonje je dakle samo u nadležnosti država članica³².

42. Ta se podjela nadležnosti također odražava na sudsku praksu Suda. U presudi Dellas i dr. Sud je naveo da, u pogledu Direktive 93/104, cilj i sam tekst direktive vode do zaključka da se ona ne primjenjuje na plaću radnika. Sud je nadalje dodao da takvo tumačenje nedvojbeno proizlazi iz današnjeg članka 153. stavka 5. UFEU-a³³. U presudi Vorel Sud je potvrdio primjenu tog načela u odnosu na Direktivu 2003/88³⁴.

30 Vidjeti u tom smislu, među ostalim, presudu od 19. veljače 2009., Schwarz, C-321/07, EU:C:2009:104, t. 48.

31 Vidjeti točku 13. gore.

32 Vidjeti u tom smislu presudu od 13. rujna 2007., Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, t. 40.

33 Vidjeti u tom smislu presudu od 1. prosinca 2005., Dellas i dr., C-14/04, EU:C:2005:728, t. 38. i 39.

34 Presuda od 11. siječnja 2007., Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, t. 32. i 35. Vidjeti također rješenje od 4. ožujka 2011., Grigore, C-258/10, neobjavljeno, EU:C:2011:122, t. 81. do 84., i presudu od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, t. 48. Jedina iznimka od tog načela nalazi se u članku 7. stavku 1. Direktive 2003/88, koja se odnosi na plaćeni godišnji odmor.

43. Može se reći da je to samo po sebi dovoljno za odgovor na treće pitanje. Međutim, kao što je na to nizozemska vlada točno ukazala, iako Direktiva 2003/88 ne zahtijeva da države članice primjenjuju definiciju pojma „radno vrijeme”, isto tako ne propisuje ni da to ne smiju raditi. Stoga država članica može donijeti nacionalno zakonodavstvo koje predviđa da se plaće jedne ili više kategorija radnika moraju temeljiti na toj definiciji a da ne prekorači svoju nadležnost. Ugovori o radu i kolektivni ugovori također tipično koriste „radno vrijeme” u vezi s radnim satima i dogovorenim stopama naknade kako bi utvrdili ukupne primitke od rada. Takve stope naknada mogu se razlikovati ovisno o dotičnoj vrsti radnog vremena (vrijeme aktivne službe, vrijeme pripravnosti)³⁵. Svi su ti aspekti u nadležnosti nacionalnog prava.

44. Smatram da na treće pitanje valja odgovoriti na način da se definicija pojma „radno vrijeme” iz članka 2. Direktive 2003/88 ne primjenjuje, automatski i bez dodatnih uvjeta, u smislu da uređuje plaće radnika koji imaju pravo na zaštitu propisanu u toj direktivi u području sigurnosti i zdravlja. Međutim, iako ta direktiva ne zahtijeva da države članice primjenjuju definiciju pojma „radno vrijeme” na pitanja koja se odnose na plaće, isto tako ne propisuje ni da to ne smiju raditi. Stoga države članice mogu donijeti nacionalno zakonodavstvo koje predviđa da se plaće jedne ili više kategorija radnika moraju temeljiti na toj definiciji.

Četvrto pitanje

45. Svojim četvrtim pitanjem sud koji je uputio zahtjev pita u biti treba li definiciju pojma „radno vrijeme” iz članka 2. stavka 1. Direktive 2003/88 tumačiti na način da obuhvaća radnike poput R. Matzaka, koji rade u pripravnosti, od kojih se očekuje da se odazovu na poziv poslodavca u kratkom vremenu (u ovom slučaju osam minuta) a da istodobno ne moraju biti fizički prisutni u prostorijama poslodavca i čije mogućnosti obavljanja drugih aktivnosti u dotičnom razdoblju mogu, slijedom toga, biti ograničene.

46. Uvodno moram napomenuti da, iako sud koji je uputio zahtjev postavlja svoje pitanje na temelju pretpostavke da je dežurstvo vrijeme „provedeno u domu radnika”, zahtjev u odluci kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku zapravo se ne sastoji u tome da se vrijeme provodi u domu radnika nego da radnik može doći do svojeg mjesta rada u roku od osam minuta³⁶. Tako se u praksi može dogoditi da radnici provode vrijeme u svojem domu u vrijeme pripravnosti te da moraju, kao neposredna posljedica tog zahtjeva, imati dom unutar područja koje to ograničenje nameće.

47. Da se vratim na bit pitanja, R. Matzak tvrdi da činjenice u ovom predmetu, zajedno sa sudskom praksom Suda, impliciraju da razdoblja pripravnosti jasno predstavljaju radno vrijeme. Konkretno, činjenica da u to vrijeme nije obvezan obavljati nikakve poslove nije relevantna. Od njega se zahtijeva da u svako doba bude pripravan odazvati se pozivu svojeg poslodavca pa su zbog toga njegova sloboda kretanja i sloboda organiziranja poslova ozbiljno ograničene u vrijeme pripravnosti. Neispunjenje tih uvjeta može dovesti do disciplinskih i kaznenopravnih sankcija. Situacija R. Matzaka, koja ga obvezuje da se u kratkom roku pojavi na svojem mjestu rada, zapravo je više ograničavajuća nego situacija radnika koji, iako je dežuran, ima znatno više vremena da se pojavi na poslu ili može intervenirati na daljinu. Iz toga proizlazi da se može smatrati da u svakom trenutku stoji na raspolaganju svojem poslodavcu.

48. Iako, barem u određenoj mjeri, razumijem logiku tih argumenata, mislim da situacija nije tako jednostavna kakvom je prikazuje R. Matzak.

³⁵ Vidjeti, na primjer, rješenje od 11. siječnja 2007., Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, t. 11. i sljedeće.

³⁶ Vidjeti točku 9. gore.

49. Prema mojem mišljenju, ishodište svake analize treba biti tekst članka 2. stavaka 1. i 2. Direktive 2003/88. Ono definira „radno vrijeme” kao „vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke [...]”, a „vrijeme odmora” znači „svako razdoblje koje nije radno vrijeme”. Kao što je određen broj stranaka naveo u svojim pisanim očitovanjima, čak i Sud u svojoj sudskoj praksi, razlika je dakle dvostruka: vrijeme je ili radno ili nije³⁷. Zakonodavac nije smatrao potrebnim definirati neku drugu kategoriju ili druge kategorije, što omogućava određeni stupanj pojašnjenja ili preciziranja. Gubitak fleksibilnosti je možda vrijedan žaljenja, ali tekst zakona je takav kakav je.

50. Budući da je kategorija „vrijeme odmora” po definiciji rezidualna kategorija, u sljedećoj analizi osvrnut ću se na pojam „radno vrijeme”. Neke smjernice o tome kako bi ga trebalo tumačiti mogu se već pronaći u sudskoj praksi Suda.

51. Tako je Sud u više navrata presudio da su pojmovi „radno vrijeme” i „vrijeme odmora” iz Direktive 2003/88 autonomni pojmovi prava Unije koje treba 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 radnika³⁸. Sud zahtijeva da su ispunjene tri pretpostavke. Prvo, radnik mora „raditi”; drugo, mora stajati na raspolaganju poslodavcu; i treće, mora obavljati svoje poslove ili zadatke³⁹.

52. U presudi Simap Sud je po prvi put imao priliku tumačiti te pretpostavke⁴⁰. Predmet se odnosio na dežurstvo liječnika u timovima primarne zaštite koji su bili zaposleni u zdravstvenom centru. Dio tog vremena morali su biti na svojem mjestu rada dok su u preostalo vrijeme samo morali biti pripravnici odazvati se pozivu. Sud je smatrao da između njih postoji bitna razlika. Što se tiče prvog dijela, iako se aktivnost koju obavljaju može razlikovati ovisno o okolnostima, činjenica da su liječnici morali biti prisutni i dostupni na svojim mjestima rada zbog pružanja profesionalnih usluga znači da su obavljali svoje zadatke. Stoga su pretpostavke iz članka 2. stavka 1. ispunjene. Međutim, što se tiče drugog dijela, liječnici su mogli upravljati svojim vremenom uz manje ograničenja i posvetiti se svojim interesima iako su stajali na raspolaganju svojim poslodavcima u mjeri u kojoj su morali biti pripravnici odazvati se pozivu. Stoga to vrijeme potpada pod kategoriju „vrijeme odmora”⁴¹.

53. Presuda Jaeger⁴² odnosila se na liječnika u bolnici koji je bio obvezan provoditi vrijeme tijekom obveze pripravnosti u prostorijama svojeg poslodavca. Bio je smješten u sobu s krevetom, u kojoj je mogao spavati kad njegove usluge nisu bile potrebne. Sud je ponovio svoja stajališta iz presude Simap⁴³, ali je naglasio da u toj presudi nije presuđeno o okolnostima u kojima radnik tijekom dežurstva može odmarati ili spavati u prostorijama svojeg poslodavca. Sud je smatrao da to pitanje nije relevantno. Ono što je smatrao „odlučujućim faktorom” bila je činjenica da je radnik obvezan biti prisutan na mjestu koje odredi poslodavac i stajati na raspolaganju poslodavcu kako bi mogao, po potrebi, odmah pružiti svoje usluge, ako je to potrebno. Iz toga proizlazi da se za radnika u tim razdobljima ne može reći da je na „odmoru”⁴⁴. Sud je u svojem odgovoru nacionalnom sudu jasno naznačio da se njegova presuda odnosi na situacije u kojima je radnik „obvezan biti fizički prisutan u bolnici”⁴⁵. Dotičnim radnicima bilo je upravljanje njihovim vremenom znatno ograničeno i bili su

37 Vidjeti presudu od 10. rujna 2015., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, t. 25. i 26. i navedenu sudsku praksu.

38 Vidjeti presudu od 10. rujna 2015., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, t. 27. i navedenu sudsku praksu.

39 Vidjeti presudu od 10. rujna 2015., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, t. 25. i navedenu sudsku praksu.

40 Presuda od 3. listopada 2000., *Simap*, C-303/98, EU:C:2000:528 (u daljnjem tekstu: *Simap*).

41 Vidjeti točke 48. do 50. spomenute presude.

42 Presuda od 9. rujna 2003., *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437 (u daljnjem tekstu: *Jaeger*).

43 Vidjeti točke 48. do 51. presude.

44 Vidjeti u tom smislu točke 60. do 65. spomenute presude.

45 Vidjeti točku 71. i točku 1. izreke presude.

odvojeni od svojih obitelji i društvenog okruženja. Sud je dodao da se njegovo tumačenje pojma „radno vrijeme” ne može dovoditi u pitanje prigovorima utemeljenima na ekonomskim i organizacijskim posljedicama koje bi, prema tvrdnjama određenih država članica, nastale da se to vrijeme odmora kategorizira kao „radno vrijeme”⁴⁶.

54. U presudi Dellas⁴⁷, koja se također odnosila na pretpostavku da se pomoćni specijalizirani radnici dok traje dežurstvo nalaze u prostorijama poslodavca, Sud je zaključio jednako kao u presudi Jaeger.

55. Presuda Grigore⁴⁸ odnosila se na šumara kojemu je poslodavac dodijelio smještaj namijenjen zaposlenicima u blizini šume za koju je bio odgovoran. Od šumara se zahtijevalo da tamo provodi određeno vrijeme⁴⁹. Sud je smatrao da dodjeljivanje smještaja samo po sebi nije element na temelju kojeg se može zaključiti da vrijeme koje se tamo provodi predstavlja radno vrijeme samo zato što se smještaj nalazi području aktivnosti N. Grigorea. Međutim, bilo bi udovoljeno definiciji tog pojma da se utvrdilo da je imao obvezu stajati na raspolaganju svojem poslodavcu kako bi mogao, po potrebi, odmah pružati svoje usluge, ako je to potrebno⁵⁰.

56. Naposljetku⁵¹, od Suda je u predmetu Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (u daljnjem tekstu: Tyco)⁵² zatraženo da odgovori na pitanje predstavlja li vrijeme koje su radnici koji nisu imali stalno ili uobičajeno mjesto rada provodili putujući od svojeg doma do klijenata svojeg poslodavca, kako ih je odredio njihov poslodavac, „radno vrijeme”. Odgovor Suda bio je potvrđan. Sud je posebno podsjetio na načelo, koje proizlazi iz presude Jaeger, u skladu s kojim je odlučujući faktor prilikom utvrđivanja je li udovoljeno definiciji pretpostavka prisutnosti na mjestu koje odredi poslodavac i mogućnost neposrednog pružanja odgovarajuće usluge. Istodobno, naglasio je stajalište iz presude Simap, prema kojem je mogućnost da se radnici posvete svojim interesima element podoban za dokazivanje da dotično razdoblje nije radno vrijeme u smislu Direktive 2003/88. Međutim, to nije bio slučaj s radnicima u glavnom postupku. Premda su oni imali određenu slobodu tijekom putovanja, ipak su u dotičnom razdoblju morali postupati prema uputama svojeg poslodavca⁵³.

57. Čini mi se da bi s određenom mjerom opreza trebalo razmotriti tvrdnju da je „pretpostavka prisutnosti na mjestu koje odredi poslodavac kako bi se usluga mogla pružiti neposredno” „odlučujući faktor” pri određivanju onoga što jest a što nije radno vrijeme. Ta je tvrdnja primijenjena u predmetima kao što su Jaeger i Dellas, u kojima su radnici vrijeme dežurstva morali provoditi u prostorijama poslodavca. Činjenica da radnik cijelo to vrijeme možda neće provesti radno nije bila relevantna. Jednako tako, to nije bilo ključno u presudi Grigore u kojoj je Sud također naglasio stupanj slobode koju uživa radnik. Taj je aspekt zaista u srži presude Suda Simap. Čini mi se da je jednako važna kvaliteta vremena koje radnik provodi tijekom pripravnosti (koju dokazuje, primjerice, njegova mogućnost posvećivanja svojim interesima i obitelji)⁵⁴. Činjenica da je, u bilo kojem slučaju, potrebno da radnik za vrijeme pripravnosti bude relativno blizu svojeg mjesta rada, prema mojem mišljenju, ne umanjuje potrebu da se uzme u obzir kvaliteta vremena koje može provoditi. Osim u slučaju kada radnik može intervenirati na daljinu, za takve je vrste dužnosti značajno da je radnik obavezan ostati u blizini svojeg mjesta rada. U ovom kontekstu nije najvažniji točan stupanj

46 Vidjeti točku 66. presude.

47 Presuda od 1. prosinca 2005., Dellas i dr., C-14/04, EU:C:2005:728 (u daljnjem tekstu: Dellas).

48 Rješenje od 4. ožujka 2011., Grigore, C-258/10, neobjavljeno, EU:C:2011:122 (u daljnjem tekstu: Grigore).

49 Iz rješenja jasno proizlazi da je precizan opseg obveze nejasan (vidjeti, osobito, točku 35.).

50 Vidjeti osobito točke 64. do 70. rješenja.

51 Radi cjelovitosti moram spomenuti da je Sud u svojoj presudi od 23. prosinca 2015., Komisija/Grčka, C-180/14, neobjavljena, EU:C:2015:840, ponovio zaključke iz presuda Simap i Jaeger (vidjeti točke 36. i 37. presude).

52 Vidjeti presudu od 10. rujna 2015., C-266/14, EU:C:2015:578.

53 Vidjeti točke 35., 37. i 39. presude.

54 Vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika A. Saggia u predmetu Simap, C-303/98, EU:C:1999:621, t. 37. Vidjeti također presudu od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, t. 37., u kojoj je Sud naveo da je „mogućnost da radnici upravljaju svojim vremenom bez većih ograničenja te da se posvećuju svojim interesima element koji dokazuje da dotično razdoblje ne predstavlja radno vrijeme u smislu Direktive 2003/88”.

blizine mjestu rada nego kvaliteta provedenog vremena. Dužnost je suda koji je uputio zahtjev, koji je jedini nadležan za odlučivanje o činjeničnom stanju, da utvrdi je li kvaliteta vremena R. Matzaka tijekom pripravnosti bila umanjena ograničenjima nametnutima od strane njegova poslodavca do te mjere da bi to vrijeme trebalo kategorizirati radnim vremenom.

58. Stoga smatram da na četvrto pitanje treba odgovoriti tako da definiciju pojma „radno vrijeme” iz članka 2. stavka 1. Direktive 2003/88 ne treba tumačiti na način da automatski obuhvaća radnike koji rade u pripravnosti, od kojih se očekuje da se odazovu na poziv poslodavca u kratkom vremenu (a da istodobno ne moraju biti fizički prisutni u prostorijama poslodavca) i čije mogućnosti obavljanja drugih aktivnosti u dotičnom razdoblju zbog toga mogu biti ograničene. Naprotiv, nužno je uzeti u obzir kvalitetu vremena koje radnik provodi dok traje ta vrsta dežurstva, na primjer, u vidu njegove mogućnosti da se posveti svojim interesima ili obitelji. U tom kontekstu nije najvažniji točan stupanj blizine mjestu rada nego kvaliteta provedenoga vremena. Nacionalni sud će na temelju činjeničnog stanja presuditi treba li to razdoblje, u konkretnom slučaju, kategorizirati kao „radno vrijeme” ili ne.

Zaključak

59. S obzirom na sva prethodna razmatranja, mišljenja sam da Sud na pitanja koja je postavio Cour du travail de Bruxelles (Visoki radni sud u Bruxellesu (Belgija)) treba odgovoriti na sljedeći način:

1. Članak 17. stavak 3. točku (c) podtočku iii. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena treba tumačiti na način da državama članicama dopušta isključivanje određene kategorije vatrogasaca, koji su zaposleni u javnim službama za zaštitu od požara, samo iz područja primjene odredaba te direktive navedenih u članku 17. stavku 3. Državama članicama nije dopušteno isključivanje tih radnika od primjene svih odredaba kojima se osigurava prenošenje te direktive, a osobito nije dopušteno u odnosu na te radnike isključiti odredbe koje definiraju „radno vrijeme” i „vrijeme odmora”.
2. Direktivu 2003/88 treba tumačiti na način da sprečava nacionalnom zakonodavcu države članice zadržavanje ili donošenje manje ograničavajuće definicije pojma „radno vrijeme” od one propisane direktivom. Međutim, zakonodavac države članice može povećati zaštitu koja se pruža radnicima, pri čemu ne smije odstupati od odredaba te definicije.
3. Definicija pojma „radno vrijeme” iz članka 2. Direktive 2003/88 ne primjenjuje se, automatski i bez dodatnih uvjeta, u smislu da uređuje plaće radnika koji imaju pravo na zaštitu propisanu u toj direktivi u smislu sigurnosti i zdravlja. Međutim, iako Direktiva 2003/88 ne zahtijeva da države članice primjenjuju definiciju pojma „radno vrijeme” na pitanja koja se odnose na plaće, ona isto tako ne propisuje ni da to ne smiju raditi. Iz navedenoga proizlazi da države članice mogu donijeti propise koji predviđaju da se plaće jedne kategorije ili više kategorija radnika moraju temeljiti na toj definiciji.
4. Definiciju pojma „radno vrijeme” iz članka 2. stavka 1. Direktive 2003/88 ne treba tumačiti na način da automatski obuhvaća radnike koji rade u pripravnosti, od kojih se očekuje da se odazovu na poziv poslodavca u kratkom vremenu (a da istodobno ne moraju biti fizički prisutni u prostorijama poslodavca) i čije mogućnosti obavljanja drugih aktivnosti u dotičnom razdoblju mogu zbog toga biti ograničene. Naprotiv, nužno je uzeti u obzir kvalitetu vremena koje radnik provodi dok traje ta vrsta dežurstva, na primjer, u vidu njegove mogućnosti da se posveti svojim interesima ili obitelji. U tom kontekstu nije najvažniji točan stupanj blizine mjestu rada nego kvaliteta provedenog vremena. Nacionalni sud će na temelju činjeničnog stanja presuditi treba li to razdoblje, u konkretnom slučaju, kategorizirati kao „radno vrijeme” ili ne.