



Zbornik sudske prakse

Predmet C-306/16

**António Fernando Maio Marques da Rosa
protiv
Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA**

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Tribunal da Relação do Porto)

„Zahtjev za prethodnu odluku – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Direktiva 2003/88/EZ – Članak 5. – Tjedni odmor – Nacionalni propis kojim se predviđa barem jedan dan odmora u razdoblju od sedam dana – Razdoblja od više od šest uzastopnih radnih dana”

Sažetak – Presuda Suda (drugo vijeće) od 9. studenoga 2017.

Socijalna politika – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Organizacija radnog vremena – Tjedni odmor – Najkraće neprekinuto razdoblje tjednog odmora od dvadeset i četiri sata – Obveza dodjeljivanja navedenog najkraćeg razdoblja najkasnije na dan nakon šestodnevno uzastopnog razdoblja rada – Nepostojanje – Obveza dodjeljivanja navedenog najkraćeg razdoblja unutar svakog razdoblja od sedam dana

(Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća 2003/88, čl. 3., 5., 6., i čl. 16. t. (a) i (b), te čl. 22. st. 1. t.(a); Direktiva Vijeća 93/104, kako je izmijenjena Direktivom 2000/34, čl. 5.)

Članak 5. Direktive Vijeća 93/104/EZ od 23. studenoga 1993. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, kako je izmijenjena Direktivom 2000/34/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 22. lipnja 2000., kao i članak 5. prvi stavak Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena treba tumačiti na način da ne zahtijevaju da se najkraće neprekinuto razdoblje tjednog odmora od dvadeset i četiri sata na koje radnik ima pravo treba dodijeliti najkasnije prvog dana nakon šestodnevno uzastopnog razdoblja rada, već da određuju da se ono treba dodijeliti unutar svakog razdoblja od sedam dana.

Što se tiče, kao prvo, teksta članka 5. Direktive 2003/88, iz njega proizlazi da 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. Direktive 2003/88. Međutim, taj članak ne precizira u kojem se trenutku treba koristiti to najkraće razdoblje odmora i državama članicama dodjeljuje određenu fleksibilnost u pogledu odabira navedenog trenutka.

Kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 40. mišljenja, takvo tumačenje tog članka potvrđuju različite jezične verzije Direktive 2003/88. Dakle, u većini jezičnih verzija navedenog članka, među kojima su engleska, njemačka i portugalska, predviđeno je da se najkraće neprekinuto razdoblje odmora treba dodijeliti „za” svako razdoblje od sedam dana. Druge su verzije sličnije francuskoj, koja utvrđuje da se tjedni odmor treba dodijeliti „tijekom” razdoblja od sedam dana.

Što se, kao drugo, tiče konteksta dotičnih izraza, on podupire to jezično tumačenje. U tom pogledu valja istaknuti da je zakonodavac Unije u više odredaba Direktive 2003/88 upotrijebio izraz „referentno razdoblje” kako bi odredio rok unutar kojeg se treba dodijeliti najkraće razdoblje odmora. To je osobito tako u članku 16. točki (a) te direktive, koji određuje da za primjenu članka 5. države članice mogu predvidjeti referentno razdoblje koje nije dulje od 14 dana. Iako nije izričito tako nazvano, razdoblje od sedam dana iz potonjeg članka također se može smatrati referentnim razdobljem (vidjeti u tom smislu presudu od 12. studenoga 1996., Ujedinjena Kraljevina/Vijeće, C 84/94, EU:C:1996:431, t. 62.). Vidjeti u tom smislu presudu od 10. rujna 2015., Parlament/Vijeće (C-363/14, EU:C:2015:579), t. 17.

Međutim, referentno razdoblje u tom se kontekstu može definirati kao fiksno razdoblje unutar kojeg se treba dodijeliti određen broj uzastopnih sati odmora, neovisno o trenutku kad su ti sati odmora odobreni. Ta se definicija *mutatis mutandis* potvrđuje zajedničkim tumačenjem članka 16. točke (b) i članka 22. stavka 1. točke (a) Direktive 2003/88. Prema prvoj odredbi države članice mogu za primjenu članka 6. te direktive predvidjeti referentno razdoblje koje nije dulje od četiri mjeseca. Druga odredba predviđa da poslodavac ne traži od radnika rad dulji od 48 sati unutar sedmodnevnog razdoblja izračunanog kao prosječno referentno razdoblje iz članka 16. točke (b). Prema tome, ne zahtijeva se jednaka raspodjela radnih sati.

Što se, kao treće, tiče cilja Direktive 2003/88, valja podsjetiti da je njezin cilj učinkovita zaštita sigurnosti i zdravlja radnika. S obzirom na taj ključni cilj, svaki radnik mora, među ostalim, imati pravo na primjerena razdoblja odmora (presude od 9. rujna 2003., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, t. 92. i od 23. prosinca 2015., Komisija/Grčka, C-180/14, neobjavljena, EU:C:2015:840, t. 51.). U tu svrhu članak 5. te direktive u prvom stavku predviđa najkraće neprekinuto razdoblje tjednog odmora u korist svakog radnika.

(t. 39., 40., 42., 43., 45., 51. i izreka)