



## Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA  
GIOVANNIJA PITRUZZELLE  
od 6. listopada 2020.<sup>1</sup>

**Predmet C-580/19**

**RJ**  
**protiv**  
**Stadt Offenbach am Main**

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Verwaltungsgericht Darmstadt (Upravni sud u Darmstadtu, Njemačka))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnikâ – Organizacija radnog vremena – Pojmovi radnog vremena i vremena odmora – Profesionalni vatrogasci – Pripravnost u pogledu koje poslodavac nije odredio mjesto boravka”

1. Pod kojim se uvjetima vrijeme koje radnik provede u pripravnosti može smatrati radnim vremenom?
2. Može li se pojam radnog vremena iz Direktive 2003/88<sup>2</sup> proširiti tako da se njime obuhvaćaju slučajevi u kojima se radnik nalazi u situaciji koja mu ne omogućuje stvarni odmor iako ne „radi”? Isto tako, koja su obilježja „stvarnog odmora” u skladu s ciljevima zaštite zdravlja i sigurnosti radnika iz navedene direktive?
3. Je li moguća situacija u kojoj postoje „siva područja” u pogledu razdoblja koja se ne ubrajaju ni u radnikovo radno vrijeme ni u vrijeme odmora?
4. Ovo su pitanja na kojima se temelji ovaj predmet koji, time što se ispituje na usklađen način zajedno s predmetom C-344/19, pruža Sudu priliku da odgovori na pitanje o pravnoj kvalifikaciji razdoblja dežurstva i pripravnosti s obzirom na Direktivu 2003/88.
5. Sud je već više puta odlučivao o tom pitanju, ali ovaj predmet, s obzirom na posebnosti konkretnog slučaja (nepostojanje radnikove obveze da bude fizički prisutan na mjestu koje je odredio poslodavac, kratko vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv i određena dodatna ograničenja koja zahtijevaju posebnosti posla), zahtijeva ponovno ispitivanje načela koja su do sada utvrđena kako bi se procijenio njihov mogući razvoj.
6. Konkretnije, postavlja se pitanje treba li razdoblja dežurstva, pri čemu je radnik obavezan biti dostupan u svakom trenutku i eventualno intervenirati u roku od 20 minuta, smatrati radnim vremenom ili vremenom odmora u skladu s navedenim člankom 2. Direktive 2003/88?

<sup>1</sup> Izvorni jezik: talijanski

<sup>2</sup> 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.)

7. To se konkretno odnosi na okolnost da je tužitelj vatrogasac u slučaju poziva obvezan u okviru navedenog ograničenog vremena u kojem se treba odazvati doći do granice grada svojeg područja djelovanja u radnoj odjeći i u interventnom vozilu.

## **I. Pravni okvir**

### **A. Pravo Unije**

8. Uvodna izjava 5. Direktive 2003/88 glasi:

„Svi radnici moraju ostvariti odgovarajuće vrijeme za odmor. Pojam ‚odmor‘ mora se izraziti u jedinicama vremena, tj. u danima, satima i/ili njihovim dijelovima. Radnicima unutar Zajednice treba osigurati minimalni dnevni, tjedni i godišnji odmor, kao i odgovarajuće stanke. U skladu s time također je neophodno odrediti najveći broj radnih sati tjedno.”

9. Člankom 2. Direktive 2003/88 određuje se:

„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;

[...]

9. ‚odgovarajući odmor‘ znači da radnici imaju redovito razdoblje 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.”

### **B. Njemačko pravo**

10. U Prilogu Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren (Uredba o organizaciji, minimalnom broju osoba i opremi javnih vatrogasnih postrojbi) od 17. prosinca 2003. određuje se:

„Opremu razine 2, uključujući za to potrebno osoblje u pravilu treba rasporediti na mjestu intervencije u roku od 20 minuta nakon znaka za uzbunu [...]”.

11. U skladu s Einsatzdienstverfügungom der Feuerwehrr Offenburg (Uputa vatrogasne postrojbe Offenburg za intervencije na terenu) u verziji od 18. lipnja 2018., službenik koji obavlja službu „Beamter vom Einsatzleitdienst” (službenik službe za vođenje intervencija) (u daljnjem tekstu: služba voditelja intervencija) treba se odmah uputiti na mjesto intervencije uz primjenu svojih posebnih prava u cestovnom prometu i prava prednosti prolaska.

12. Što se tiče obveza službenika koji obavlja službu voditelja intervencija, u navedenoj uputi na stranici 6. izričito se navodi:

„Dok obavlja službu voditelja intervencija službenik treba biti dostupan i nalaziti se na mjestu koje mu omogućuje da može poštovati vrijeme odaziva od 20 minuta. Smatra se da je poštovao to pravilo ako od mjesta svojeg boravka do granice grada Offenbacha na Majni stigne vožnjom u trajanju od 20 minuta uz primjenu svojih posebnih prava u cestovnom prometu i prava prednosti prolaska. To vrijeme vrijedi u slučaju srednje gustoće prometa i uobičajenih cestovnih i vremenskih uvjeta”.

## II. Činjenično stanje, glavni postupak i prethodna pitanja

13. RJ, tužitelj u glavnom postupku, državni je službenik koji obavlja dužnost vatrogasca u vatrogasnoj postrojbi grada Offenbacha na Majni.

14. Uz svoju redovitu službu, tužitelj u skladu s propisima koji se primjenjuju u vatrogasnoj postrojbi grada Offenbacha na Majni i kao voditelj postrojbe, redovito obavlja službu voditelja intervencija (u daljnjem tekstu: pripravnost).

15. Tijekom obavljanja te službe, RJ treba stalno biti dostupan, imati spremnu svoju radnu odjeću kao i interventno vozilo koje mu je poslodavac stavio na raspolaganje. Za vrijeme službe, tužitelj treba preuzimati pozive kojima ga se obavještava o događajima o kojima treba donijeti odluku. Ponekad se treba uputiti na mjesto intervencije ili na svoje mjesto obavljanja službe. Kad je u pripravnosti, tužitelj treba odabrati svoje mjesto boravka tako da u slučaju potrebe za intervencijom u radnoj odjeći i interventnim vozilom može doći do granice grada Offenbacha na Majni u roku od 20 minuta.

16. Tijekom radnog tjedna pripravnost traje od 17 sati do 7 sati narednog dana, dok vikendima traje od petka od 17 sati do ponedjeljka do 7 sati i pripravnost vikendom može uslijediti nakon obavljenih dnevnih službi u okviru 42-satnog radnog tjedna.

17. Tužitelj u prosjeku u pripravnosti provede 10 do 15 vikenda godišnje. U razdoblju od 1. siječnja 2013. do 31. prosinca 2015. ukupno je 126 puta bio u pripravnosti, pri čemu je 20 puta trebao odgovoriti na uzbune odnosno fizički intervenirati.

18. RJ je tražio da mu se navedena razdoblja koja je proveo u pripravnosti priznaju kao radno vrijeme i da mu se za ta razdoblja pruži odgovarajuća naknada. Poslodavac je pak te zahtjeve odbio odlukom od 6. kolovoza 2014. jer je smatrao da se pripravnost uopće ne može smatrati radnim vremenom.

19. RJ je 31. srpnja 2015. podnio tužbu pred sudom koji je uputio zahtjev, pri čemu je tvrdio da se dežurstvo može smatrati radnim vremenom i kada radnik nije obvezan biti fizički prisutan na mjestu koje je odredio poslodavac, ali je poslodavac ipak utvrdio vrlo kratak rok u kojem radnik treba početi s radom. U ovom slučaju RJ smatra da, kako bi poštovao rok od 20 minuta, u slučaju uzbune on treba odmah krenuti iz svojeg doma tako da se ne može posvetiti nikakvim aktivnostima koje se ne mogu prekinuti. Osim toga, kada napusti svoj dom može se posvetiti samo aktivnostima koje mu dozvoljavaju da bude u neposrednoj blizini svojeg vozila. Stoga je tijekom pripravnosti vrlo ograničen u pogledu slobodnog odabira aktivnosti kojima se može posvetiti, osobito aktivnostima sa svojom djecom.

20. Suprotno tomu, poslodavac smatra da služba voditelja intervencija nije radno vrijeme jer RJ nije obvezan biti na raspolaganju u mjestu izvan privatnog mjesta boravka koje je odredio poslodavac. Rok od 20 minuta koji tužitelj ima za dolazak do granice grada pruža RJ-u prikladan radijus u kojem se može slobodno kretati, osobito s obzirom na okolnost da za interventno vozilo prilikom korištenja signalâ za upozorenje u cestovnom prometu vrijede posebna prava.

21. Sud koji je uputio zahtjev prije svega smatra da su prema sudskoj praksi Suda, s jedne strane, dužnosti koje izvršavaju snage državne vatrogasne postrojbe obuhvaćene područjem primjene Direktive 2003/88<sup>3</sup> i, s druge strane, da pitanja u pogledu naknade za dežurstva ipak nisu obuhvaćena područjem primjene Direktive<sup>4</sup>.

22. Međutim, taj sud smatra da je pitanje kvalifikacije pripravnosti kao radnog vremena u smislu Direktive 2003/88 odlučujuće za rješavanje postupka koji je u tijeku. Naime, u skladu s nacionalnim pravom, RJ-ov poslodavac dužan je nadoknaditi pripravnost na način na koji to zahtijeva tužitelj samo u slučaju u kojem je on izvršavao djelatnosti koje se kvalificiraju kao radno vrijeme povređujući pritom najdulje tjedno radno vrijeme dopušteno Direktivom 2003/88. Osim toga, tužiteljev zahtjev u pogledu priznavanja pripravnosti kao radnog vremena ne odnosi se na moguću drukčiju naknadu, nego ima za cilj to da u budućnosti RJ ne treba raditi dulje od najduljeg radnog vremena koje je dopušteno pravom Unije.

23. U pogledu prvog prethodnog pitanja sud koji je uputio zahtjev navodi da je do sada Sud zastupao stajalište da je dežurstvo radno vrijeme samo kad radnik mora biti fizički prisutan u mjestu koje je odredio poslodavac.

24. Međutim, taj je sud naglasio da je u presudi Matzak<sup>5</sup> Sud smatrao da pasivno dežurstvo radnika treba također kvalificirati kao radno vrijeme na temelju, s jedne strane, okolnosti da je radnik obavezan biti fizički prisutan na mjestu koje je odredio poslodavac (u tom slučaju u svojem domu) i, s druge strane, ograničenja mogućnosti radnika da se posveti osobnim i društvenim interesima koja proizlaze iz nužnosti dolaska na mjesto rada u roku od osam minuta.

25. Prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, tvrdnje Suda u presudi Matzak ne isključuju mogućnost da i dežurstvo, kao što je ono u ovom sporu, tijekom kojeg je, iako poslodavac radniku ne određuje točno mjesto boravka, radnik ipak znatno ograničen u pogledu slobodnog odabira mjesta na kojem će boraviti i organizacije svojeg slobodnog vremena, valja smatrati radnim vremenom. Primjerice, to je slučaj kada, kao u ovom slučaju, poslodavac time što zahtijeva da radnik u kratkom roku treba početi s radom, određuje prostorni okvir u kojem se radnik treba fizički nalaziti, pri čemu na taj način ograničava njegov slobodan odabir u pogledu mjesta na kojem će boraviti i rekreativnih aktivnosti kojima će se posvetiti.

26. Potvrdu za svoje stajalište sud koji je uputio zahtjev pronalazi u mišljenju nezavisne odvjetnice u predmetu Matzak, s obzirom na to da ona nije tumačila činjenice na kojima se temelji predmet Matzak na način da dotični vatrogasac treba biti u svojem domu, nego da samo treba osigurati da može doći do vatrogasne postaje u roku od osam minuta.

27. Osim toga, taj sud upućuje na točku 63. presude Matzak i na točku 66. rješenja Grigore<sup>6</sup> iz kojih proizlazi da je kvaliteta vremena koje je radniku na raspolaganju element koji je relevantan radi utvrđivanja toga treba li razdoblje pripravnosti kvalificirati kao radno vrijeme.

28. Taj sud također navodi da je Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka) utvrdio da je pripravnost radno vrijeme u slučaju u kojem je radnik obavezan početi s radom u roku od 20 minuta, neovisno o tome je li poslodavac utvrdio konkretno mjesto boravka na kojem je radnik obavezan biti fizički prisutan tijekom te pripravnosti. Naime, odlučujući čimbenik je to što je radnik ograničen u pogledu mogućnosti odabira mjesta na kojem će boraviti i organizacije svojeg slobodnog vremena zbog kratkog roka koji je odredio poslodavac.

3 Vidjeti rješenje od 14. srpnja 2005., Personalrat der Feuerwehr Hamburg, (C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, t. 52.)

4 Vidjeti presudu od 21. veljače 2018., Matzak, (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 24. i navedenu sudsku praksu)

5 Vidjeti presudu od 21. veljače 2018., Matzak, (C-518/15, EU:C:2018:82).

6 Vidjeti rješenje od 4. ožujka 2011., Grigore, (C-258/10, neobjavljeno, EU:C:2011:122).

29. Prema mišljenju nacionalnog suda, bilo bi diskriminirajuće kad bi se dežurstvo isključilo iz radnog vremena samo zato što poslodavac nije odredio točno mjesto na kojem je radnik obvezan biti fizički prisutan, s obzirom na to da obveza dolaska na određeno mjesto (u ovom slučaju do granice grada Offenbacha na Majni) u roku od 20 minuta u radnoj odjeći i interventnim vozilom, u pogledu organizacije slobodnog vremena za radnika može imati učinak koji je naposljetku jednako ograničavajući kao onaj koji proizlazi iz toga da je poslodavac radniku odredio točno mjesto boravka. Osim toga, taj sud smatra da time što se radniku određuju kratki rokovi za intervenciju, poslodavac tom radniku neizravno određuje i mjesto na kojem treba biti fizički prisutan, pri čemu se stoga znatno ograničava njegova mogućnost da svoj privatni život vodi na način koji smatra prikladnim.

30. Sud koji je uputio zahtjev također ističe da u pogledu definicije radnog vremena valja uzeti u obzir da bi s obzirom na digitalizaciju rada i postojanje rada na daljinu, aspekt konkretnog mjesta boravka radnika koji određuje poslodavac, trebao biti manje važna značajka za definiciju predmetnog pojma.

31. Što se tiče drugog prethodnog pitanja, sud koji je uputio zahtjev podsjeća da je kriterij, koji je Bundesverwaltungsgericht (Savezni upravni sud, Njemačka) upotrijebio radi utvrđivanja je li dežurstvo radno vrijeme, povezan s time može li se na temelju iskustva očekivati da će radnik dobiti poziv koji ga obvezuje da ponovno preuzme dužnost. U tim okolnostima odlučujuća je učestalost na temelju koje radnik može očekivati da će biti pozvan tijekom dežurstva i stoga nije riječ o radnom vremenu ako se dežurstvo samo povremeno prekida potrebama za intervencijom.

32. Stoga u slučaju potvrdnog odgovora na prvo prethodno pitanje, sud koji je uputio zahtjev s obzirom na činjenicu da se dežurstvo, koje ne treba nužno biti provedeno na radnom mjestu ili u vlastitom domu, ali koje na temelju svojih drugih obilježja dovodi do znatnih ograničenja organizacije slobodnog vremena radnikâ, kvalificira kao radno vrijeme, pita je li učestalost zahtjeva za intervenciju relevantan element.

33. U tim je okolnostima Verwaltungsgericht Darmstadt (Upravni sud u Darmstadtu, Njemačka) prekinuo postupak i Sudu uputio sljedeća prethodna pitanja:

- „1. Treba li članak 2. Direktive 2003/88/EZ tumačiti na način da dežurstva, tijekom kojih je radnik obvezan doći do granice grada svojeg područja djelovanja u radnoj odjeći i u interventnom vozilu u roku od dvadeset minuta, valja smatrati radnim vremenom iako poslodavac radniku nije odredio mjesto boravka, ali je radnik unatoč tomu znatno ograničen u pogledu odabira mjesta i mogućnosti da se posveti osobnim i društvenim interesima?
2. Ako je odgovor na prvo prethodno pitanje potvrđan, treba li članak 2. Direktive 2003/88/EZ u situaciji poput one navedene u prvom prethodnom pitanju tumačiti na način da prilikom definiranja pojma radnog vremena također valja uzeti u obzir pitanje treba li i u kojoj mjeri tijekom dežurstva, koje se obavlja u mjestu koje nije odredio poslodavac, redovito očekivati upošljavanje u okviru službe?”

### III. Pravna analiza

#### A. Uvodne napomene

##### 1. Dopuštenost

34. Direktiva 2003/88, koja se temelji na članku 153. stavku 2. UFEU-a, ograničena je na uređenje određenih vidova organizacije radnog vremena u svrhu zaštite sigurnosti i zdravlja radnikâ i ne može se, u skladu sa stavkom 5. tog članka, primjenjivati na pitanje plaća radnika obuhvaćenih njezinim područjem primjene, osim iznimke predviđene za poseban slučaj iz njezina članka 7. stavka 1. koji se

odnosi na plaćeni godišnji odmor<sup>7</sup>; stoga se ta direktiva u načelu ne može primjenjivati na pitanje plaća radnikâ.

35. Činjenica da je predmet glavnog postupka zahtjev da se sati stalne pripravnosti plate kao radno vrijeme, ne znači da ne treba odgovoriti na prethodna pitanja koja su Sudu upućena u ovom predmetu.

36. Naime, iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da nacionalni sud traži pojašnjenje u vezi s tumačenjem članka 2. Direktive 2003/88, koje smatra nužnim za donošenje odluke u sporu u glavnom postupku. Činjenica da se taj spor u konačnici tiče pitanja plaće nevažna je jer je na nacionalnom sudu, a ne na Sudu, da o njemu odluči u okviru glavnog postupka<sup>8</sup>.

37. Stoga smatram da su dopuštena prethodna pitanja suda koji je uputio zahtjev.

### ***B. Ciljevi Direktive, pojmovi radnog vremena i dežurstva***

38. Cilj je Direktive 2003/88 uspostaviti minimalne odredbe za poboljšanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radnim mjestima, a taj se cilj postiže, među ostalim, usklađivanjem nacionalnih zakonodavstava o trajanju radnog vremena<sup>9</sup>.

39. Ovo nastojanje ključan je element u stvaranju socijalnih prava Unije. Nakon što je na temelju članka 153. UFEU-a utvrdio opća načela zaštite sigurnosti i zdravlja radnikâ u Direktivi Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989., zakonodavac je nizom posebnih direktiva dao konkretan oblik tim smjernicama. Među njima je upravo Direktiva 2003/88 kojom se kodificira prethodna Direktiva Vijeća 93/104/EZ od 23. studenoga 1993.<sup>10</sup>

40. Kako bi se ti ciljevi ostvarili, odredbama Direktive 2003/88 utvrđena su minimalna razdoblja dnevnog odmora i tjednog odmora, kao i najviše četrdeset i osam sati u svakom radnom tjednu prosječnog trajanja, uključujući prekovremene sate.

41. Navedenim odredbama provodi se članak 31. Povelje o temeljnim pravima, koji, nakon što u stavku 1. utvrđuje da „[s]vaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo”, u stavku 2. propisuje da „[s]vaki radnik ima pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor”. To pravo izravno je povezano s poštovanjem ljudskog dostojanstva, koje je šire zaštićeno u glavi I. Povelje<sup>11</sup>.

7 Vidjeti nedavnu presudu od 21. veljače 2018., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 23. i 24.) i prethodnu presudu od 26. srpnja 2017., Hälvä i dr. (C-175/16, EU:C:2017:617, t. 25. i navedena sudska praksa).

8 Vidjeti presudu od 21. veljače 2018., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 26.).

9 Vidjeti u tom smislu presude od 9. studenoga 2017., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, t. 45.); od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, t. 23.).

10 Naime, ustaljena sudska praksa Suda potvrđuje da je, uzimajući u obzir da su članci 1. do 8. Direktive 2003/88 u bitnome istovjetni člancima 1. do 8. Direktive Vijeća 93/104/EZ od 23. studenoga 1993. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 1993., L 307, str. 18.), kako je izmijenjena Direktivom 2000/34/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 22. lipnja 2000. (SL 2000., L 195, str. 41.), tumačenje koje je Sud dao potonjima prenosivo na gore navedene članke Direktive 2003/88; vidjeti među ostalim presudu od 21. veljače 2018., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 32.) i rješenje od 4. ožujka 2011., Grigore (C-258/10, neobjavljeno, EU:C:2011:122, t. 39. i navedena sudska praksa).

11 Vidjeti u tom smislu i mišljenje nezavisnog odvjetnika E. Tancheva u predmetu King (C-214/16, EU:C:2017:439, t. 36.).

42. U tom sustavnom okviru Sud je presudio da su pravila utvrđena Direktivom 2003/88 pravila socijalnog prava Unije koja imaju osobitu važnost i koja se moraju primijeniti na svakog radnika kao minimalne odredbe potrebne radi osiguranja zaštite njegove sigurnosti i zdravlja<sup>12</sup>, koja nije samo u pojedinačnom interesu tog radnika nego i u interesu njegova poslodavca kao i u općem interesu<sup>13</sup>.

43. Prva posljedica koja se, prema mojem mišljenju, može izvesti iz funkcionalne veze između Direktive 2003/88 i temeljnih socijalnih prava koja su priznata Poveljom, jest ta da se tumačenjem Direktive 2003/88 i određivanjem njezina područja primjene radnicima mora omogućiti puno i učinkovito uživanje subjektivnih prava koja su im njome priznata, uklanjanjem svih prepreka koje bi zapravo mogle ograničiti ili narušiti navedeno uživanje<sup>14</sup>.

44. U tu svrhu pri tumačenju i primjeni Direktive 2003/88, kao što je to Sud već presudio, treba imati na umu da radnika treba smatrati slabijom stranom radnog odnosa te je stoga potrebno poslodavcu onemogućiti da ograničava njegova prava<sup>15</sup>.

45. U tim je okolnostima zaštitna svrha bila smjernica kojom se Sud vodio prilikom tumačenja Direktive 2003/88.

46. Jasan i značajan primjer teleološki usmjerenog tumačenja Suda može se prije svega pronaći u tumačenju koje je Sud dao u pogledu definicija „radnog vremena” i „vremena odmora”, koje je dovelo do poremećaja regulatorne ravnoteže koja je postojala u brojnim državama članicama<sup>16</sup>.

47. Naime, prilikom definiranja pojma *radno vrijeme*, koji se upotrebljava u svrhu primjene zaštita koje ona propisuje, Direktiva upućuje na „vremensko razdoblje u kojem radnik *radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke*<sup>17</sup>[...]”, a isto tako *vrijeme odmora* znači „vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme” (članak 2. stavci 1. i 2.).

48. Kao što je Sud u više navrata pojasnio, pojmovi „radno vrijeme” i „vrijeme odmora” u smislu Direktive 2003/88 pojmovi su prava Unije koje treba definirati prema objektivnim značajkama, s obzirom na sustav i cilj te direktive, koji imaju za cilj uspostaviti minimalne odredbe za poboljšanje životnih i radnih uvjeta radnikâ<sup>18</sup>; stoga se njih „ne može tumačiti s obzirom na odredbe različitih propisa država članica [...]. Samo takvo autonomno tumačenje može toj direktivi osigurati punu učinkovitost i ujednačenu primjenu tih pojmova u svim državama članicama [...]. Činjenica da se definicija pojma radnog vremena odnosi na „nacionalne propise i/ili praksu” ne znači da države članice mogu jednostrano odrediti opseg tog pojma. Osim toga, te države ne mogu pravo radnika na to da se valjano uzme u obzir radno vrijeme i, povezano s time, vrijeme odmora, uvjetovati bilo kakvim uvjetima jer takvo pravo izravno proizlazi iz odredbi te direktive. Bilo kakvo drukčije tumačenje dovelo bi u pitanje svrhu Direktive 93/104<sup>19</sup>, koja se odnosi na usklađivanje zaštite sigurnosti i zdravlja radnika minimalnim odredbama<sup>20</sup>.

12 Vidjeti presude od 10. rujna 2015., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, t. 24.); od 1. prosinca 2005., *Dellas i dr.* (C-14/04, EU:C:2005:728, t. 49. i navedena sudska praksa); rješenje od 4. ožujka 2011., *Grigore* (C-258/10, neobjavljeno, EU:C:2011:122, t. 41.).

13 Vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika Y. Bota u predmetu *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:338, t. 52.).

14 Vidjeti moje mišljenje u predmetu *CCOO* (C-55/18, EU:C:2019:87, t. 39.).

15 Vidjeti presudu od 25. studenoga 2010., *Fuß* (C-429/09, EU:C:2010:717, t. 80. i navedena sudska praksa). Vidjeti i presudu od 6. studenoga 2018., *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, t. 41.).

16 U tom smislu u pravnoj teoriji vidjeti V. Leccese, „Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time”, u E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (urednici), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018., str. 1285. – 1332., osobito str. 1291.

17 Moje isticanje

18 Vidjeti presudu od 21. veljače 2018., *Matzak* (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 62.), presudu od 10. rujna 2015., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, t. 27.).

19 Kao što se to već navodi, istu svrhu Direktive 2003/88 za koju stoga i dalje vrijede prethodna tumačenja Suda o odredbama Direktive koja je prije bila na snazi.

20 Vidjeti presudu od 9. rujna 2003., *Jaeger* (C-151/02, EU:C:2003:437, t. 58. i 59.).

49. Dakle, Sud primjenjuje izrazito dvostran pristup: radnikovo vrijeme može biti ili radno vrijeme ili vrijeme odmora.

50. Naime, pojmovi „radno vrijeme” i „vrijeme odmora” „međusobno se isključuju”<sup>21</sup>. U sadašnjem stanju prava Unije „dežurstvo koje obavi radnik u okviru aktivnosti što ih je odredio njegov poslodavac treba kvalificirati ili kao ‚radno vrijeme’ ili kao ‚vrijeme odmora’”<sup>22</sup>.

51. U pravnoj teoriji smatra se da je „prednost tog dvostranog sustava njegova jednostavnost, ali on sadržava i nedostatke”<sup>23</sup>. Naime, navodi se među ostalim da iako radnik ne obavlja nikakav posao tijekom pripravnosti, njegova sloboda kretanja, kvaliteta odmora, mogućnost da se posveti svojim interesima ograničene su, čak i ako nisu u potpunosti isključene; može se dogoditi da je radnik sustavno u pripravnosti između dva radna dana ako se pripravnost kvalificira kao vrijeme odmora.

52. U pravnoj teoriji vodila se opsežna rasprava o tom pitanju koja se odnosila na to može li se utvrditi određeni *tertium genus* između radnog vremena i vremena odmora<sup>24</sup>.

53. S obzirom na trenutačno stanje, iako razumijem zahtjeve na kojima se temelje prijedlozi da se prevlada postojeća stroga dihotomija<sup>25</sup>, smatram da bi to prevladavanje mogao izvršiti samo zakonodavac Unije.

54. U tom pogledu ističem da u mogućem uvođenju određenog „sivog područja” između rada i odmora<sup>26</sup> vidim određene opasnosti koje se odnose na konkretnu primjenu u svim državama članicama te stoga i na pravnu sigurnost.

55. U svakom slučaju, čini mi se da će se to teško prevladati tumačenjem, s obzirom na to da je tekst pravnog pravila jasan i nedvosmislen: vrijeme koje nije obuhvaćeno radnim vremenom je vrijeme odmora<sup>27</sup>.

56. Kad se ponovno uzmu u obzir elementi koji obilježavaju pojam radnog vremena i koji se predviđaju člankom 2. Direktive 2003/88, oni su učinkovito sažeti u: 1. prostornom kriteriju (biti na radnom mjestu), 2. kriteriju autoriteta (biti na raspolaganju poslodavcu) i 3. profesionalnom kriteriju (obavljati svoju aktivnost ili svoje dužnosti)<sup>28</sup>.

21 Vidjeti presudu od 21. veljače 2018., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 55.); presudu od 3. listopada 2000., Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, t. 47.) i presudu od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, t. 26.).

22 Vidjeti presudu od 21. veljače 2018., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 55.).

23 F. Kéfer i J. Clesse, „Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos”, u *Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège*, 2006., str. 161.

24 Vidjeti u pogledu svih A. Supiot, „Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del „tempo di lavoro”)”, u *Lavoro e diritto*, 1997., str. 15. i sljedeće; u talijanskoj pravnoj teoriji prethodno Ichino P., *L'orario di lavoro e i riposi*. Artt. 2107. – 2109., P. Schlesinger (urednik), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè Editore, Milano, 1987., str. 27. Nedavno J.-E. Ray, „Les astreintes, un temps du troisième type”, *Droit social* (F), 1999., str. 250.; J. Barthelemy, „Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire”, *Droit social* (F), 2001., str. 78.

25 Vidjeti L. Mitrus, „Potential implications of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)”, u *European Labour Law Journal*, 2019., str. 393., u skladu s kojim „dvostrani odnos između ‚radnog vremena’ i ‚vremena odmora’ ne ispunjava uvijek potrebe trenutačnog tržišta rada”.

26 Sve stranke koje su sudjelovale na raspravi protivile su se uvođenju *tertium genera* između rada i odmora.

27 Jedini oslonac koji nije obuhvaćen ciljevima Direktive 2003/88 i koji nacionalni zakonodavci mogu primijeniti radi dodatnog ublažavanja pojma radnog vremena, na način da se radniku nadoknade ograničenja koja su mu određena tijekom stalne pripravnosti, odnosi se na plaće. Sud je, naime, potvrdio načelo slobode nacionalnog zakonodavstva u propisivanju različitih plaća kojima se plaća naknada za slučajeve u kojima je radnik u stalnoj pripravnosti; vidjeti presudu od 21. veljače 2018., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 52.) u kojoj se navodi da „članak 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da države članice ne obvezuje na to da plaću za pasivna dežurstva poput onih u glavnom postupku utvrde s obzirom na kvalifikaciju tih dežurstava kao ‚radnog vremena’ odnosno ‚vremena odmora”; vidjeti rješenje od 4. ožujka 2011., Grigore (C-258/10, neobjavljeno, EU:C:2011:122, t. 84.) u kojem se navodi da „Direktivu 2003/88 treba tumačiti na način da poslodavčeva obveza da isplati plaće i slične primitke od rada za razdoblje u kojem je šumar obavezan osigurati nadzor šume za koju je bio odgovoran ne ovisi o toj direktivi, nego o odgovarajućim odredbama nacionalnog prava”.

28 Vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika Y. Bota u predmetu Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:391, t. 31.) i pravnu teoriju na koju se poziva u bilješci 12.



57. Kao što će se navesti u nastavku, Sud se sa stajališta teleološki usmjerenog tumačenja trebao udaljiti od doslovnog tumačenja te odredbe Direktive<sup>29</sup>.

58. Naime, u presudama u području dežurstva Sud je prihvatio dosljedan razvojni pristup kako bi pružio čvrst okvir tumačenja pojmova radnog vremena i vremena odmora, s ciljem svrstavanja vremena koje su radnici proveli u toj specifičnoj situaciji u jedan ili u drugi pojam.

59. Sud je već od prvih presuda o tom pitanju<sup>30</sup> razlikovao dva slučaja: 1. dežurstvo koje se obavlja u skladu sa sustavom fizičke prisutnosti na radnom mjestu (dežurstvo na radnom mjestu); 2. dežurstvo u skladu sa sustavom u kojem radnici trebaju stalno biti pripravnici a da pritom nisu obvezni biti na radnom mjestu (stalna pripravnost).

60. Prvi slučaj ne uzrokuje posebne probleme prilikom tumačenja, s obzirom na to da je sada nesporno da treba smatrati da radnik, koji je obvezan biti prisutan i dostupan na svojem mjestu rada zbog pružanja profesionalnih usluga, ispunjava svoje dužnosti i stoga da je to radno vrijeme<sup>31</sup> čak i u vremenu u kojem konkretno ne obavlja profesionalnu djelatnost.

61. Drugi slučaj, u koji se može svrstati situacija koja je predmet ovog postupka, nedvojbeno je složeniji sa stajališta tumačenja.

62. Naime, u slučaju pripravnosti Sud je utvrdio drukčija načela i s obzirom na postavljena prethodna pitanja, koja se ipak dosljedno mogu pripisati prethodno navedenom teleološkom stajalištu.

63. Početak je označila presuda Simap koja se odnosila 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 „pripravni odazvati se na poziv”.

64. Što se tiče drugog dijela vremena, 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 pripravni odazvati se pozivu. Stoga to vrijeme potpada pod kategoriju „vrijeme odmora”, uz iznimku vremena koje se stvarno provelo u službi nakon poziva.

65. Predmet Matzak<sup>32</sup> razlikuje se od predmeta Simap zato što se radnik ne nalazi *na mjestu rada* kako bi se *odmah* mogao odazvati pozivu, nego se nalazi *na mjestu koje je odredio poslodavac*<sup>33</sup> (u ovom slučaju u radnikovu domu) uz obvezu odaziva na poziv *u roku od osam minuta*.

66. U biti, Sud je smatrao da se pripravnost poput one R. Matzaka u cijelosti treba smatrati radnim vremenom, s obzirom na to da, iako se ta pripravnost ne obavlja na mjestu rada, on je ograničen u zemljopisnom smislu (pripravnost na mjestu koje je odredio poslodavac) i vremenskom smislu (obveza da se nakon poziva vrati na mjesto rada u vrlo ograničenom vremenu), čime se znatno ograničava radnikova sloboda da se tijekom vremena odmora posveti osobnim i društvenim interesima.

67. Sud je smatrao da je boravak „na mjestu koje je odredio poslodavac” istovjetan boravku „na mjestu rada” s obzirom na činjenicu da se na poziv treba odazvati u roku koji je toliko kratak da je približno jednako kao da se mora „odmah” odazvati.

29 U tom smislu kao i Komisija u točki 40. svojih pisanih očitovanja

30 Vidjeti presudu od 3. listopada 2000., Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, t. 48. – 50.).

31 Vidjeti presudu od 3. listopada 2000., Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, t. 48.).

32 Koji se, kao što je poznato, odnosi na dežurstvo u pripravnosti dobrovoljnog vatrogasca koji je tijekom pripravnosti obvezan boraviti u svojem domu, pri čemu treba čekati poziv na koji treba odgovoriti pod prijetnjom disciplinskih kazni i već spreman u radnoj odjeći doći do vatrogasne postaje u roku od osam minuta.

33 Moje isticanje

68. Stoga je Sud, kao što je već učinio s obzirom na dežurstva koja se obavljaju na mjestu rada<sup>34</sup>, na temelju istodobnog postojanja dvaju elemenata pojma radnog vremena zaključio da postoji i treći element: biti prisutan na mjestu koje je odredio poslodavac i biti na raspolaganju za obavljanje profesionalne djelatnosti predstavlja i obavljanje vlastite profesionalne djelatnosti samo u slučaju u kojem je vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv vrlo ograničeno.

69. Stoga se na temelju sudske prakse Suda može zaključiti da su potrebna tri uvjeta kako bi se smatralo da je vrijeme provedeno u stalnoj pripravnosti radno vrijeme: 1. radnik treba boraviti na mjestu koje je odredio poslodavac; 2. radnik treba biti na raspolaganju poslodavcu radi odaziva na pozive; 3. vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv vrlo je ograničeno.

70. Od Suda se u ovom slučaju traži da s obzirom na nekoliko puta navedeno teleološko tumačenje Direktive 2003/88 ocijeni je li potrebno da uvijek postoje ti elementi kako bi se pripravnost mogla kvalificirati kao radno vrijeme i treba li te obveze konkretno ocijeniti s obzirom na ograničenja za radnika, kako bi se utvrdilo ograničavaju li se njima radnikove stvarne mogućnosti da se posveti svojim interesima tijekom vremena odmora.

### ***C. Prethodna pitanja: ograničenja koja određuje poslodavac i stvarni odmor***

71. Svojim dvama prethodnim pitanjima nacionalni sud u biti pita treba li članak 2. točke 1. i 2. Direktive 2003/88 tumačiti na način da dežurstvo koje se zahtijeva od radnika u okolnostima ovog slučaja treba kvalificirati kao „radno vrijeme” ili, suprotno tomu, kao „vrijeme odmora” u smislu definicija same direktive.

72. Posebne okolnosti koje je opisao sud koji je uputio zahtjev, zbog kojih dvoji o tome može li slučaj kao što je onaj o kojem taj sud treba donijeti odluku biti obuhvaćen situacijama koje je Sud već analizirao, jesu: (a) činjenica da radnik treba biti telefonski dostupan i da u roku od 20 minuta može doći do granica grada svojeg područja djelovanja; (b) činjenica da u slučaju zahtjeva za intervenciju radnik u navedenom vremenskom okviru treba doći do predmetnog mjesta u radnoj odjeći; (c) činjenica da tijekom takve pripravnosti radnik ima na raspolaganju službeno vozilo s kojim treba intervenirati i za koje vrijede posebna prava kojima se odstupa od pravila u cestovnom prometu; (d) rijetka učestalost kojom se radnika poziva, odnosno bio je obavezan intervenirati tijekom dežurstva (20 puta od ukupno 126 dežurstava koja je obavio između 2013. i 2015.).

73. Ocjene koje treba donijeti s obzirom na ono što je do sada navedeno odnose se na: 1. mjesto na kojem se radnik treba nalaziti tijekom pripravnosti; 2. vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv; 3. obilježja koja se odnose na načine intervencije (potreba nošenja radne odjeće i dostupnost službenog vozila); 4. učestalost kojom se radnika poziva da odgovori na poziv za intervenciju.

74. Što se tiče prvog elementa, odnosno mjesta na kojem se radnik treba nalaziti tijekom pripravnosti, iz spisa jasno proizlazi da radnik nije bio zakonski obavezan ostati ni na radnom mjestu ni na mjestu koje je odredio poslodavac: naime, on je mogao slobodno provoditi svoje vrijeme gdje je htio i jedino ograničenje koje mu je bilo određeno bilo je to da treba biti u mogućnosti doći do granice grada Offenbacha na Majni u roku od 20 minuta u kojem se treba odazvati na poziv.

75. Drugi element, odnosno vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv i koje iznosi 20 minuta, čini se složenijim, s obzirom na to da se ne može smatrati da je to „trenutna” reakcija, niti se može smatrati da radniku može u potpunosti omogućiti planiranje vremena odmora u očekivanju poziva.

<sup>34</sup> U slučajevima u kojima je iz istodobnog postojanja dvaju elemenata pojma radnog vremena, koji su sadržani u članku 2. Direktive 2003/88 (prostorni element, odnosno biti prisutan na radnom mjestu i element autoriteta, odnosno, biti na raspolaganju poslodavcu) zaključio da postoji treći element (profesionalni element, odnosno obavljati svoju aktivnost ili svoje dužnosti).

76. S obzirom na ta prva dva elementa, u skladu sa stajalištem sudske prakse koje je opisano u točki 69. ovog mišljenja, razdoblje pripravnosti treba u slučaju poput onog koji je predmet glavnog postupka isključiti iz radnog vremena. Naime, iako je sigurno ispunjen drugi uvjet da je radnik na raspolaganju poslodavcu kako bi se odazvao na poziv, nije ispunjen prvi uvjet da radnik boravi na mjestu koje je odredio poslodavac, a što se tiče potom trećeg uvjeta, odnosno da je vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv vrlo ograničeno, on je ispunjen jer je vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv u svakom slučaju vrlo kratko iako je znatno dulje od vremena u predmetu Matzak.

77. Treći i četvrti element, koji se odnosi na obvezu da se intervenira u radnoj odjeći i dostupnost službenog vozila, odnosno na predvidljivost učestalosti poziva za intervenciju tijekom pripravnosti, prema navodima suda koji je uputio zahtjev zahtijevaju razmatranje stvarne kvalifikacije vremena koje radnik provodi u stalnoj pripravnosti. Naime, kao što se navodi, taj sud ima dvojbe u pogledu činjenice da je, s obzirom na sve okolnosti konkretnog slučaja, okolnost da radnik tijekom stalne pripravnosti ne treba boraviti na mjestu koje je odredio poslodavac, dovoljna da se isključi kvalifikacija tog vremena kao radnog vremena.

78. Što se tiče trećeg elementa, odnosno obilježja koja se odnose na načine intervencije, iz spisa proizlazi da tijekom stalne pripravnosti radnik ne treba samo biti dostupan i odabrati svoje mjesto boravka tako da može doći do granice grada Offenbacha na Majni u roku od 20 minuta, nego poslodavac od njega zahtijeva i da intervenira u radnoj odjeći i sa službenim vozilom koje mu je stavio na raspolaganje. Te dvije posljednje okolnosti, koje utječu na duljinu vremena odaziva, predstavljaju ograničenja koja je odredio poslodavac, a ne objektivne situacije izvan poslodavčevih upravljačkih ovlasti (za razliku od onoga što je slučaj u predmetu C-344/19 u pogledu posebne zemljopisne lokacije mjesta rada).

79. Potreba za intervencijom prilikom koje treba nositi radnu odjeću dovodi do skraćivanja vremena odaziva s obzirom na složenost takve tehničke odjeće i vremena koje je potrebno kako bi se odjenula, predstavlja okolnost koju nacionalni sud treba konkretno ocijeniti.

80. Međutim, stavljanje na raspolaganje službenog vozila kojim u slučaju poziva treba doći do mjesta intervencije, moglo bi povećati vrijeme kojim radnik stvarno raspolaže ako bi nacionalni sud utvrdio ono što se čini da proizlazi iz spisa, odnosno da je riječ o službenom vozilu za koje vrijede prava prednosti prolaska i posebna prava kojima se s obzirom na hitnost intervencije odstupa od određenih pravila u cestovnom prometu. Naime, to bi radniku omogućilo da do mjesta na kojem treba intervenirati dođe brže nego što bi došao kad bi na raspolaganju imao samo privatno prijevozno sredstvo ili uobičajena sredstva javnog prijevoza.

81. Naposljetku, što se tiče četvrtog elementa koji se odnosi na predvidljivost učestalosti kojom se radnika može pozvati da se odazove na poziv ili da intervenira tijekom pripravnosti, prema mojem mišljenju, i on je, barem djelomično, element u poslodavčevoj upravljačkoj ovlasti koji u svojoj poslovnoj organizaciji može procijeniti potrebe za intervencijom. Iz spisa proizlazi da se radnik tijekom obavljanja stalne pripravnosti o kojoj je riječ u razdoblju od 2013. do 2015. u prosjeku trebao odazvati na 6,67 poziva godišnje. Ne čini mi se da takva učestalost zatraženih intervencija dovodi do toga da radnik može u pravilu očekivati da će tijekom pripravnosti dobiti poziv ili trebati intervenirati. Nacionalni sud i o ovoj okolnosti treba donijeti utvrđenja o meritumu i provesti povezane procjene.

82. Prema mojem mišljenju, potvrda za rješavanje ovog predmeta nalazi se u načelima koja je do sada istaknuo Sud: odlučujući čimbenici za kvalifikaciju pripravnosti kao radnog vremena predstavljaju ograničenja koja je odredio poslodavac i koja radniku ne omogućuju da se koristi odgovarajućim odmorom<sup>35</sup>.

83. Dodatni element koji bi Sud mogao danas dodati, i dalje u pogledu više puta navedenog teleološkog tumačenja pojmova iz Direktive 2003/88, odnosi se na to da se činjenica da se radnik nalazi na mjestu koje je odredio poslodavac ne treba smatrati elementom koji je potreban kako bi se stalna pripravnost kvalificirala kao radno vrijeme, nego je dovoljno da je radnik na raspolaganju poslodavcu i da u vrlo kratkom roku treba intervenirati radi obavljanja svoje stvarne profesionalne djelatnosti. K tomu, u određenim situacijama odlučujućim čimbenicima u ukupnoj procjeni koju provode nacionalni sudovi mogu se dodati određeni supsidijarni kriteriji koji mogu pomoći u rješavanju dvojbenih slučajeva.

84. Kao što se to navodi u nedavnoj presudi Matzak, Sud je na fleksibilan način tumačio izraz koji se upotrebljava u Direktivi i kojim se među zahtjeve radnog vremena uvodi zahtjev da se „radi”, što ne uključuje samo rad na mjestu rada, nego i rad na nekom drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

85. Ako se radnik ne nalazi na mjestu rada, čak i u nekim prethodnim predmetima koje je ispitao Sud, odlučujuću ulogu imaju ograničenja koja je odredio poslodavac, osobito vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv, a ne to što treba biti na mjestu koje je odredio poslodavac ili u blizini mjesta rada.

86. Naime, u predmetima Grigore i Tyco smatralo se da činjenica da se radnik nalazi ili ne nalazi na posebnom mjestu koje je odredio poslodavac ili u blizini mjesta rada ne utječe na kvalifikaciju pripravnosti.

87. Međutim, u predmetu Grigore Sud je, s obzirom na to da dodjela smještaja koji je namijenjen zaposlenicima ne predstavlja odlučujući čimbenik za kvalifikaciju pripravnosti kao vremena rada ili odmora, odredio da nacionalni sud treba provesti procjenu na temelju sljedećeg kriterija: pripravnost se može smatrati radnim vremenom ako se utvrdi postojanje „obveza koje dotičnom radniku onemogućuju odabir mjesta boravka u razdoblju u kojem ne obavlja posao”. Ako se te obveze utvrde, njih „treba smatrati ispunjavanjem njegovih dužnosti”<sup>36</sup>.

88. Međutim, u predmetu Tyco<sup>37</sup> Sud je utvrdio da u slučaju kao što je onaj o kojem je riječ u glavnom postupku, vrijeme putovanja radnika koji nemaju stalno mjesto rada koje se nalazi između njihova mjesta stanovanja i klijenata koje je odredio poslodavac treba smatrati radnim vremenom, s obzirom na to da su ti radnici, iako imaju određenu razinu slobode tijekom putovanja, ipak obvezni djelovati prema posebnim uputama poslodavca.

89. Stoga na temelju tumačenja presedana Suda, s gledišta teleološkog tumačenja na koje sam već više puta uputio, zaključujem da je intenzitet ograničenja koja proizlaze iz toga što je radnik obavezan poslodavčevim uputama, konkretno, vremenom u kojem se treba odazvati na poziv, odlučujući čimbenik za kvalifikaciju pripravnosti.

90. Vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv odlučujući je čimbenik zato što na objektivan i nedvosmislen način izravno utječe na radnikovu slobodu da se posveti svojim interesima i u biti da se odmara: rok od nekoliko minuta u kojem se treba odazvati pozivu ne dopušta mu nikakvo planiranje svojeg vremena odmora iako je to planiranje prilagodljivo.

35 U tom smislu i V. Leccese, „Il diritto del lavoro europeo: l'orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia”, 2016., str. 7., neobjavljeno, koliko mi je poznato, ali dostupno na [http://giustizia.lazio.it/appello.it/form\\_conv\\_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf](http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf), prema kojem je „nedvojbeno da prekretnicu cijele rasprave predstavlja upravo jedna teleološka prosudba koja s obzirom na cilj direktive dovodi u pitanje značenje odgovarajućeg odmora koji se omogućuje radniku”.

36 Vidjeti rješenje od 4. ožujka 2011., Grigore (C-258/10, neobjavljeno, EU:C:2011:122, t. 68.).

37 Vidjeti presudu od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

91. Suprotno tomu, razumno vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv radniku dopušta da se tijekom pripravnosti posveti drugim aktivnostima iako je svjestan da ga se može pozvati na obavljanje službe.

92. Prema mojem mišljenju, vrijeme odaziva utječe i na mjesto na kojem se radnik treba nalaziti tijekom pripravnosti<sup>38</sup>: očito je da vrlo kratko vrijeme odaziva zahtijeva da radnik tijekom pripravnosti boravi u određenom zemljopisnom području koje u biti određuje poslodavac<sup>39</sup>. Odnosno, tim elementom se značajno ograničava i radnikova sloboda kretanja, čak i ako se od njega ne zahtijeva da boravi na određenom mjestu, ali se od njega zahtijeva da se u kratkom roku odazove na poziv.

93. Stoga smatram da mjesto na kojem se radnik nalazi tijekom pripravnosti nema toliko ključnu ulogu za kvalifikaciju pripravnosti kao vremena odmora ili rada, koliko to ima ograničenje slobode kretanja samog radnika koje proizlazi iz vremena u kojem se treba odazvati na poziv.

94. Naime, u pogledu ograničenja za radnika ne mogu uočiti velike razlike između situacije u kojoj je on tijekom pripravnosti obavezan ostati u svojem domu i situacije u kojoj nema tu obvezu, ali se treba u osobito kratkom roku odazvati na poziv.

95. Stoga kao što se to prethodno navodi, prema mojem mišljenju intenzitet ograničenja koja proizlaze iz toga što je radnik obavezan poslodavčevim uputama odlučujući je čimbenik za kvalifikaciju pripravnosti kao rada ili odmora. Ograničenja koja proizlaze iz te obveze mogu biti različita, ali prije svega odlučujućim treba smatrati vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv.

96. Zahtjev da pripravnost treba provesti na određenom mjestu može imati određenu ulogu pokazatelja navedenog intenziteta podvrgavanja radnika poslodavčevim uputama, samo u jednoj ukupnoj procjeni.

97. Čak i kad bi se situacija ispitala s poslodavčeva gledišta, mogućnost da se u bilo kojem trenutku stupi u kontakt s radnikom na temelju prijenosnih elektroničkih sredstava (mobilnih telefona, tableta, prijenosnih računala) čini manje opravdanim i shvatljivim to da poslodavac zahtijeva da tijekom pripravnosti radnik bude fizički prisutan na mjestu koje je on odredio. Ono što je poslodavcu od primarne važnosti jest *vremensko razdoblje* unutar kojeg radnik, neovisno o tome gdje se nalazi, treba moći doći do mjesta koje mu je odredio poslodavac.

98. Nakon što se odredio odlučujući čimbenik za kvalifikaciju dežurstva kao rada ili odmora, nacionalnim sudovima treba pružiti određene dodatne kriterije kojima će se koristiti kada glavno ograničenje, odnosno vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv, nije toliko očito kratko da onemogućuje radnikov stvarni odmor.

99. Naime, kad je vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv očito kratko, odnosno ograničeno na nekoliko minuta, smatram da je to dovoljno kako bi se pripravnost kvalificirala kao radno vrijeme a da pritom nisu potrebna dodatna utvrđenja s obzirom na prethodno navedena razmatranja: radnikova sloboda kretanja u ovom je slučaju toliko ograničena da treba smatrati da je i mjesto na kojem se treba nalaziti ograničeno poslodavčevim zahtjevima.

38 Obveza odaziva na poziv u vrlo kratkom roku „ograničava slobodu radnika da upravlja svojim vremenom. Za aktivnosti radnika to podrazumijeva zemljopisna i vremenska ograničenja”; vidjeti L. Mitrus, „Potential implications of the *Matzak* judgment (quality of rest time, right to disconnect)”, u *European Labour Law Journal*, 2019., str. 391.

39 A. Frankart i M. Glorieux, Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens, *La loi sur le travail - 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971* (sous la coordination scientifique de S. Gilson et L. Dear), Anthémis, Limal, 2011., str. 374.

100. Međutim, u slučaju kao što je onaj o kojem je ovdje riječ, u kojem je vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv kratko, ali nije takvo da gotovo potpuno ograničava radnikovo pravo slobodnog odabira mjesta na kojem će provesti pripravnost, mogu pomoći dodatni kriteriji koje treba razmatrati zajedno, pri čemu je potrebno posvetiti pozornost ukupnom učinku koji svi uvjeti provedbe u sustavu pripravnosti mogu imati na radnikov odmor: odnosno, sprečavaju li ukupno uvedena ograničenja radnika u tome da se posveti svojim osobnim i obiteljskim interesima i njegovu slobodu odlaska s radnog mjesta ili su takva da navedeno gotovo potpuno onemogućuju? Naime, uobičajeno je da pripravnost propisuje određena ograničenja radnikove slobode; cilj prava Unije jest taj da se izbjegne da ta ograničenja budu toliko invazivna da radniku ne dopuštaju stvarni odmor.

101. U tom smislu smatram da treba posvetiti pažnju tomu je li radnikov odmor stvaran. Međutim, oprezniji sam prilikom korištenja kriterija, koji je također predložen kao obvezujući<sup>40</sup>, „kvalitete vremena” koje radnik provodi tijekom pripravnosti. Naime, smatram da bi se takav kriterij mogao pokazati previše subjektivnim i stoga dovesti do toga da ga nacionalni sudovi različito tumače i s obzirom na različite osjetljivosti pojedinih država članica, što ne bi koristilo pravnoj sigurnosti.

102. U pisanim očitovanjima i na raspravi, stranke koje su sudjelovale na raspravi<sup>41</sup> predložile su brojne kriterije koji podrazumijevaju ograničenja o kojima može ovisiti kvalifikacija pripravnosti kao rada ili odmora: postojanje ili nepostojanje obveze odaziva na poziv; radnikov diskrecijski prostor s obzirom na taj poziv (mogućnost intervencije na daljinu, mogućnost da ga zamijeni drugi radnik); predviđanje sankcija zbog izostanka intervencije ili kašnjenja prilikom odaziva; razina hitnosti intervencije, razina radnikove odgovornosti, posebna obilježja zanimanja, udaljenost koju treba prijeći između mjesta na kojem se radnik nalazi i mjesta na kojem radnik preuzima dužnost, zemljopisna ograničenja koja mogu usporiti putovanje do mjesta rada, potreba nošenja radne odjeće, dostupnost službenog vozila.

103. Tim kriterijima treba dodati i kriterij opravdanog očekivanja poziva u službu, koji je predmet drugog prethodnog pitanja u ovom predmetu, za koji se čini da upućuje na utjecaj učestalosti intervencija na prirodu stvarnog vremena odmora tijekom pripravnosti.

104. Prema mojem mišljenju Sud treba samo utvrditi opće i objektivne kriterije a da pritom ne ulazi previše u pojedinosti posebnih situacija i da umjesto toga nacionalnim sudovima prepusti ocjenu svih činjeničnih okolnosti.

105. Smatram da bi se mogli samo prikazati primjerom određeni dodatni kriteriji koji se upotrebljavaju u dvojbenim slučajevima kao što je to prethodno navedeno, koji se ipak mogu pripisati izvršavanju poslodavčevih upravljačkih ovlasti, i povezanom stanju radnikove ovisnosti kao slabije strane odnosa, a to nisu kriteriji koji proizlaze iz objektivnih situacija izvan poslodavčeva područja kontrole.

106. Stoga bih isključio to da predmet ocjene mogu biti okolnosti kao što je udaljenost koju treba prijeći kako bi se došlo do mjesta na kojem se izvršavaju radne obveze (osim ako je ono različito od mjesta boravišta i stoga ne ovisi o posebnoj poslodavčevoj volji) ili zemljopisna ograničenja koja također, kao što se to navodi, ne ovise o poslodavcu.

107. Osim toga, isključio bih to da se osobita važnost prida razini odgovornosti i posebnim dužnostima koje se izvršavaju: pripravnost je način organizacije rada koji se prepušta poslodavčevim upravljačkim ovlastima. Odaziv na poziv za radnika predstavlja ispunjavanje radne obveze za koju treba upotrijebiti dužnu pažnju. Stoga smatram da radnik treba ispuniti radnu obvezu u korist poduzeća s istom

40 Vidjeti mišljenje nezavisne odvjetnice E. Sharpston u predmetu Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, t. 57.).

41 Tijekom zajedničke rasprave s predmetom C-344/19

pažnjom i to neovisno o zadaćama koje obavlja i razini odgovornosti. Naime, bilo bi teško provesti objektivnu procjenu interesa poduzeća zato što ono što se nekome čini manje važnim, za nekog drugog može biti vrlo važno. Isti zaključak vrijedi i za kriterij razine hitnosti intervencije i za prirodu i relevantnost interesa koji su uključeni u aktivnost koja se obavlja.

108. Točno je da se stupanj psihološkog pritiska na radnika može razlikovati ovisno o razini odgovornosti, ali smatram da je to previše subjektivan element da bude od važnosti za kvalifikaciju.

109. Prema mojem mišljenju, različita je situacija u odnosu na određene kriterije koji se odnose na okolnosti o kojima odlučuje poslodavac: primjerice, radnikov diskrecijski prostor s obzirom na taj poziv može se upotrijebiti kao dodatan kriterij i u slučaju u kojem postoji određena fleksibilnost u pogledu vremena odaziva na poziv i u slučaju u kojem postoji mogućnost intervencije na daljinu i da se ne dolazi na mjesto rada, kao i u slučaju u kojem se radnik može osloniti na to da ga može zamijeniti drugi radnik koji se već nalazi na mjestu rada ili koji do tog mjesta može lakše doći.

110. Isto vrijedi i za posljedice koje se predviđaju u pogledu kašnjenja ili izostanka dolaska na intervenciju u slučaju poziva tijekom pripravnosti.

111. Kao što se to već navodi, odaziv na poziv u slučaju pripravnosti za radnika predstavlja ispunjavanje radne obveze. Međutim, poslodavac može predvidjeti više ili manje značajne posljedice za slučaj neispunjavanja obveza. Činjenica da se izričito ne predviđaju sankcije za neispunjavanje ili kašnjenje s ispunjavanjem obveze, kao i opseg sankcija koje se eventualno predviđaju, mogu biti relevantni prilikom kvalifikacije pripravnosti.

112. Čak i okolnosti za koje se čini da su manje važne, kao što su one iz ovog predmeta, odnosno, potreba nošenja tehničke radne odjeće i dostupnost službenog vozila kojim se dolazi do mjesta intervencije, mogu biti relevantne prilikom kvalifikacije pripravnosti, osobito u pogledu procjene toga je li vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv primjereno.

113. Kao što se to navodi u točkama 77. do 79. ovog mišljenja, ako radnik raspolaže relativno kratkim rokom u kojem treba odgovoriti na upošljavanje u okviru službe tijekom stalne pripravnosti i ako poslodavac odredi da u istom vremenskom roku odjene specifičnu odjeću koja zahtijeva osobito dugo vrijeme odijevanja, ta okolnost može utjecati na navedenu procjenu primjerenosti.

114. Suprotno tomu, isto tako činjenica da je poslodavac stavio na raspolaganje službeno vozilo kojim u slučaju poziva treba doći do mjesta intervencije i kojim se hipotetski može odstupiti od određenih pravila u cestovnom prometu s obzirom na važnost interesa koji su obuhvaćeni intervencijom, može utjecati na procjenu prikladnosti s obzirom na pojednostavnjenja, i stoga dovesti do toga da se smatra da je primjereno čak i vrijeme odaziva za koje bi se smatralo da nije prikladno za omogućavanje stvarnog odmora kad ne bi postojala ta okolnost.

115. Druga okolnost o kojoj također odlučuje poslodavac i za koju smatram da u dvojbjenim slučajevima može utjecati na kvalifikaciju stalne pripravnosti, odnosi se na vrijeme odvijanja i trajanje pripravnosti. Naime, ako se pripravnost često odvija noću ili blagdanima ili ako traje osobito dugo, veća je njezina razina otegotnosti za radnika nego kad se odvija danju ili radnim danima.

116. Naposljetku, što se tiče okolnosti koja se odnosi na vjerojatnost učestalosti intervencija koja je, kao što se to navodi, poseban predmet drugog prethodnog pitanja u ovom predmetu, prema mojem mišljenju ona može biti obuhvaćena okolnostima koje se ocjenjuju u dvojbjenim slučajevima, ali da ne postoji bilo kakav automatizam: rijetka učestalost intervencija ne omogućuje kvalifikaciju stalne pripravnosti kao odmora, kao što ni česta učestalost ne omogućuje da se stalna pripravnost smatra radnim vremenom.

117. Element koji može biti relevantan u ukupnoj ocjeni jest taj može li i u kojoj mjeri radnik tijekom dežurstva u pravilu očekivati poziv za obavljanje dužnosti<sup>42</sup>.

118. Kao što se to navodi, ta je okolnost barem djelomično u poslodavčevim upravljačkim ovlastima koji u svojoj poslovnoj organizaciji može procijeniti potrebe za intervencijom.

119. Ako se intervencije često ponavljaju tijekom pripravnosti, radnikovo sudjelovanje toliko je značajno da gotovo potpuno ograničava njegovu mogućnost planiranja slobodnog vremena tijekom tih razdoblja i, zajedno s uvjetom kratkog roka u kojem se treba odazvati na poziv, može ozbiljno ugroziti djelotvornost njegova odmora.

120. Na temelju prethodno navedenih kriterija, nakon što ispituju okolnosti konkretnog slučaja pristupom čiji je cilj uzimanje u obzir ukupnog učinka koji svi uvjeti provedbe u sustavu dežurstva mogu imati na djelotvornost radnikova odmora, nacionalni sudovi trebaju kvalificirati vrijeme koje je radnik proveo u pripravnosti kao radno vrijeme ili kao vrijeme odmora. Ti sudovi konkretno trebaju utvrditi je li u pravilu vrijeme provedeno na taj način vrijeme odmora, ili je zbog osobito strogih ograničenja koja je uveo poslodavac to vrijeme izgubilo svoja prirodna obilježja kako bi se pretvorilo u radno vrijeme.

#### IV. Zaključak

121. S obzirom na prethodna razmatranja, predlažem Sudu da na prethodna pitanja suda koji je uputio zahtjev odgovori na sljedeći način:

„1. Članak 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da je za kvalifikaciju sati dežurstva kao radnog vremena ili vremena odmora odlučujući čimbenik intenzitet ograničenja koja proizlaze iz toga što je radnik obavezan poslodavčevim uputama, konkretno, vremenom u kojem se treba odazvati na poziv.

U slučaju u kojem je vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv kratko, ali nije takvo da u potpunosti ograničava radnikovo pravo slobodnog odabira mjesta na kojem će provesti pripravnost, mogu pomoći dodatni indikativni elementi koje treba razmatrati zajedno, pri čemu je potrebno posvetiti pozornost ukupnom učinku koji svi uvjeti provedbe u sustavu stalne pripravnosti mogu imati na radnikov odmor.

Ti se elementi trebaju moći pripisati izvršavanju poslodavčevih upravljačkih ovlasti i povezanom stanju radnikove ovisnosti kao slabije strane odnosa i to nisu kriteriji koji proizlaze iz objektivnih situacija izvan poslodavčeva područja kontrole.

Primjerice, ti elementi mogu obuhvaćati radnikov diskrecijski prostor s obzirom na taj poziv, posljedice koje se predviđaju u slučaju kašnjenja ili izostanka dolaska na intervenciju u slučaju poziva, potrebu nošenja tehničke radne odjeće, dostupnost službenog vozila kojim se dolazi do mjesta intervencije, vrijeme odvijanja i trajanje pripravnosti, vjerojatnost učestalosti intervencija.

U okolnostima ovog slučaja stalne pripravnosti vatrogasca koji je obavezan doći do granice grada svojeg područja djelovanja u radnoj odjeći i u interventnom vozilu u roku od 20 minuta, u roku odaziva koji nije očito kratak, ali jasno je da ne može osigurati stvarni radnikov odmor, iako ne postoje točna ograničenja mjesta boravka koja je odredio poslodavac, mogu se kvalificirati kao „radno vrijeme” u slučaju da činjenična utvrđenja nacionalnog suda potvrde postojanje određenih indikativnih elemenata koji su, zajedno s vremenom odaziva, takvi da radniku ne osiguravaju stvarni odmor.

<sup>42</sup> Tako navodi finska vlada u svojim pisanim očitovanjima (t. 22.).



2. Pojam „radnog vremena” iz članka 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da je također potrebno uzeti u obzir i to je li moguće predvidjeti i kolika je učestalost toga da će se tijekom dežurstva od radnika zatražiti da intervenira na poziv iako to treba uzeti u obzir tako da ne postoji bilo kakav automatizam, nego samo kao dodatni kriterij. Naime, česte intervencije tijekom pripravnosti mogu dovesti do toga da je radnikovo sudjelovanje toliko značajno da gotovo potpuno ograničava njegovu mogućnost planiranja slobodnog vremena tijekom tih razdoblja i, zajedno s uvjetom kratkog roka u kojem se treba odazvati na poziv, može ozbiljno ugroziti djelotvornost njegova odmora.