

IV.

(Obavijesti)

OBAVIJESTI INSTITUCIJA, TIJELA, UREDA I AGENCIJA EUROPSKE UNIJE

EUROPSKA KOMISIJA

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

(2017/C 165/01)

SADRŽAJ

	<i>Stranica</i>
I. Uvod	4
A. Suočavanje s izazovom promjenjive organizacije rada	4
B. Važan korpus sudske prakse i detaljan postupak preispitivanja	5
C. Nova predanost potpori pravne jasnoće i sigurnosti	6
D. Pregled glavnih odredbi	7
II. Pravna osnova i svrha Direktive	8
III. Područje primjene Direktive	9
A. Osobno područje primjene	9
1. Primjena odredbi Direktive na „radnike”	9
2. Primjena Direktive u slučaju usporednih ugovora	10
B. Materijalno područje primjene – predmetni sektori	11
1. Načelo: Direktiva se primjenjuje na sve sektore	11
2. Odstupanje: isključenje u iznimnim situacijama	12
3. Pomorci	12
4. Sektori i radnici podložni određenom zakonodavstvu	13
C. Područje primjene odredbi	14
1. Što (ni)je obuhvaćeno?	14
2. Minimalne odredbe	14
3. Zabrana smanjivanja	15

IV.	Definicije	16
A.	Radno vrijeme i vrijeme odmora	16
1.	Definicija radnog vremena i vremena odmora	16
2.	Primjena definicije Direktive na određena razdoblja	18
B.	Radno vrijeme noću i radnik koji radi noću	20
C.	Rad u smjenama i radnik koji radi u smjenama	21
D.	Mobilni radnik	21
E.	Rad na objektu na moru	22
F.	Odgovarajući odmor	22
V.	Najkraće trajanje odmora	23
A.	Dnevni odmor	23
B.	Stanke	24
1.	Trajanje stanke	24
2.	Vrijeme stanke	24
3.	Uvjeti za stanku	24
4.	Obveze prenošenja u državama članicama	25
C.	Tjedni odmor	25
1.	Najmanje 35 sati neprekidnog tjednog odmora	25
2.	Odmor za svako sedmodnevno razdoblje („tjedni odmor“)	26
3.	Tjedni odmor u referentnom razdoblju od 14 dana	26
4.	Skraćeni tjedni odmor u nekim slučajevima	26
VI.	Najdulje tjedno radno vrijeme	27
A.	Najdulje tjedno radno vrijeme	27
1.	Koje se vrijeme računa u najdulje tjedno radno vrijeme	27
2.	Najdulje radno vrijeme od 48 sati	28
3.	Bezuvjetno najdulje trajanje	28
B.	Najdulje radno vrijeme koje se može izračunati kao prosjek	28
1.	Koliko traje referentno razdoblje?	28
2.	Što nije uključeno u referentno razdoblje	28
3.	Što se može uključiti u referentno razdoblje	29
C.	Odredba s izravnim učinkom	29
VII.	Plaćeni godišnji odmor	30
A.	Pravo na plaćeni godišnji odmor svakog radnika	30
1.	Plaćeni godišnji odmor od najmanje četiri tjedna	31
2.	Bezuvjetni minimalni odmor za sve radnike	31
3.	Plaća tijekom godišnjeg odmora	33
4.	Izravni učinak prava na plaćeni godišnji odmor	33
B.	Pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor	34
1.	Pravo na novčanu naknadu	34

2.	Iznos novčane naknade	35
3.	Dodatno pravo na dopust	35
C.	Interakcija između plaćenoga godišnjeg odmora i drugih vrsta dopusta	35
1.	Rodiljni dopust	36
2.	Roditeljski dopust i druge vrste dopusta zaštićene zakonodavstvom EU-a	36
3.	Bolovanje	36
4.	Ostale vrste dopusta na nacionalnoj razini	37
VIII.	Noćni rad, rad u smjenama i radni raspored	38
A.	Trajanje noćnog rada	38
1.	Prosječno ograničenje noćnog rada	38
2.	Maksimalno ograničenje noćnog rada za radnike koji su u radu izloženi posebnoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu	39
B.	Zdravstveni pregledi i preraspoređivanje radnika koji rade noću na dnevni rad	40
1.	Pravo radnika koji rade noću na zdravstveni pregled	40
2.	Preraspoređivanje radnika koji rade noću na dnevni rad iz zdravstvenih razloga	41
C.	Jamstva za noćni rad	41
D.	Obavješćavanje o redovnom upošljavanju radnika koji rade noću	42
E.	Sigurnost i zdravstvena zaštita	42
F.	Radni raspored	43
IX.	Odstupanja	43
A.	Odstupanja za „samostalne radnike”	44
1.	Područje primjene odstupanja za „samostalne radnike”	44
2.	Posljedice odstupanja za „samostalne radnike”	45
B.	Odstupanja u skladu s kojima treba osigurati odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor ili odgovarajuću zaštitu	46
1.	Odstupanje za „neke djelatnosti” u skladu s člankom 17. stavkom 3.	46
2.	Odstupanje za rad u smjenama i rad s podijeljenim radnim vremenom	48
3.	Odstupanje za sve sektore po kolektivnom ugovoru	48
4.	Zahtjev za jednakovrijedno zamjensko vrijeme za odmor ili, u iznimnim slučajevima, odgovarajuću zaštitu	49
5.	Odstupanja od referentnih razdoblja	52
C.	„Izuzeće” od najvećeg broja radnih sati tjedno	52
1.	Zahtjev za prenošenje te odredbe u nacionalno pravo	53
2.	Povezani uvjeti	53
3.	Posljedice „izuzeća”	54
D.	Posebna odstupanja za mobilne radnike i rad na moru	55
1.	Mobilni radnici	56
2.	Radnici koji rade na moru	56
E.	Posebna odstupanja za radnike na ribarskim brodovima duge plovidbe	56
X.	Zaključak	58

I. UVOD

Direktiva o radnom vremenu ⁽¹⁾ („Direktiva” ili „Direktiva o radnom vremenu”) ključan je element pravne stečevine Europske unije („EU”). Postala je jedan od temelja europske socijalne dimenzije. Prva direktiva opće primjene u području radnog vremena donesena je prije gotovo 25 godina ⁽²⁾.

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

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

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

A. *Suočavanje s izazovom promjenjive organizacije rada*

Sama Direktiva stupila je na snagu prije više od 20 godina, u društvu u kojem je, općenito gledano, zapošljavanje bilo stabilnije, a organizacija rada standardiziranija u uobičajenom osmosatnom radnom danu, te u kojem su mobilni rad, rad u smjenama ili noćni rad bili veća iznimka nego danas.

Otad su se dogodile važne promjene u društvu i gospodarstvu, uključujući razvoj informacijskih i komunikacijskih tehnologija, promjene u globalnim lancima vrijednosti, veće sudjelovanje žena na tržištu rada i nove demografske izazove. To je snažno utjecalo na svijet rada. Tijekom godina pojavili su se novi oblici radnih odnosa, uz povećanje rada u nepunom radnom vremenu ili rada na određeno vrijeme.

Radnici traže sve više autonomije, fleksibilniji poslovni život te dobrobit na radnom mjestu. Za nove poslovne modele u globalnim lancima vrijednosti s proizvodnjom bez zaliha (*just-in-time*) potrebna je veća fleksibilnost i oni ponekad uzrokuju povećanje opsega posla. Posljedično tome, promjenjivo poslovno okruženje i fleksibilni radni uvjeti priznati su kao vodeći pokretač promjene u svijetu rada ⁽³⁾.

Digitalizacija dovodi do veće fragmentacije rada u pogledu lokacije i vremena. Približno 30 % zaposlenih radi na više lokacija, ali samo 3 % radi na daljinu od kuće, a 8 % su isključivo mobilni radnici u području informacijskih i komunikacijskih tehnologija ⁽⁴⁾. Istovremeno se digitalnom tehnologijom otvaraju nove mogućnosti praćenja radnog vremena.

Usporedno s time, poduzeća primjenjuju nove oblike organizacije radnog vremena, često razrađene u kolektivnim ugovorima, kako bi ispunila svoje posebne potrebe ⁽⁵⁾. Novi oblici zapošljavanja, kao što su mobilni rad utemeljen na informacijskim i komunikacijskim tehnologijama i rad za više poslodavaca (tzv. *portfolio work*) radnicima pruža znatne prednosti pri fleksibilnoj organizaciji radnog vremena, iako istovremeno uključuje određene opasnosti poput duljeg radnog vremena ⁽⁶⁾ i mogućih utjecaja na zdravlje i sigurnost tih radnika ⁽⁷⁾. Takav način rada omogućen je Direktivom o radnom vremenu jer se njome utvrđuju minimalni standardi i „ne smiju se nametati administrativna, financijska i zakonska ograničenja koja bi mogla ometati osnivanje i razvoj malog i srednjeg poduzetništva”, kako je navedeno u uvodnoj izjavi 2.

⁽¹⁾ Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18.11.2003., str. 9.).

⁽²⁾ Direktiva Vijeća 93/104/EZ od 23. studenoga 1993. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 307, 13.12.1993., str. 18.).

⁽³⁾ Svjetski gospodarski forum, Budućnost radnih mjesta, 2016. 44 % ispitanika navelo je to kao glavni pokretač promjena u svijetu rada.

⁽⁴⁾ Eurofound, 6. europska anketa o radnim uvjetima: sažeto izvješće, 2015., str. 62. i 86.

⁽⁵⁾ Eurofound, Novi oblici zapošljavanja, 2015., str. 49.

⁽⁶⁾ Eurofound, Novi oblici zapošljavanja, 2015., str. 138.

⁽⁷⁾ Eurofound, Novi oblici zapošljavanja, 2015., str. 139.

Želja za većom fleksibilnošću poslodavaca u stalno aktivnom, globalnom i iznimno konkurentnom gospodarstvu te zaposlenika koji traže bolju ravnotežu poslovnog i privatnog života mora se prilagoditi rizicima za zdravlje i sigurnost radnika u smislu radnog vremena.

To je jedan od nekoliko elemenata razmotrenih u opsežnoj javnoj raspravi o europskom stupu socijalnih prava koju je Europska komisija započela 2016. s institucijama EU-a, državama članicama, socijalnim partnerima, civilnim društvom i građanima.

Potreba da se osigura zdravo i sigurno radno okruženje temelj je Komisijina prijedloga za europski stup socijalnih prava. Opsežna javna rasprava o prvom nacrtu stupa potvrdila je važnost organizacije radnog vremena prilagođene novim oblicima rada kojima se štite zdravlje i sigurnost radnika.

Posebice doprinos u pogledu novih oblika rada, zdravlja i sigurnosti te radnog vremena s jedne je strane pokazao da je poslodavcima potrebna fleksibilnost kako bi radnom snagom odgovorili na promjenjive gospodarske okolnosti, a s druge je strane istaknuta potreba da se zdravlje i sigurnost radnika zaštite štiteći njihova prava na razumno radno vrijeme. Potreba za pravnim okvirom i kolektivnim ugovorima sa socijalnim partnerima radi potpore ravnoteži poslovnog i privatnog života te autonomija organizacije vremena i oblika rada ponavljali su se kao problemi istaknuti u odgovorima.

U svojem je Mišljenju o pokretanju javne rasprave o europskom stupu socijalnih prava Europski gospodarski i socijalni odbor istaknuo potrebu da se dulje karijere poprate „pristupom koji tijekom čitavog životnog ciklusa objedinjuje dobre radne uvjete, uključujući propise o zdravlju i sigurnosti na radu i o radnom vremenu” ⁽⁸⁾. Ujedno je i Europski parlament u svojoj Rezoluciji od 19. siječnja 2017. posebno podsjetio na to da „pravo na zdrave i sigurne radne uvjete također podrazumijeva zaštitu od rizika na radnom mjestu kao i ograničenja radnog vremena te odredbe o minimalnom vremenu za odmor i godišnji odmor” i „potiče države članice da u potpunosti provode mjerodavno zakonodavstvo” ⁽⁹⁾.

Osim toga, potreba da se postojeća pravna stečevina bolje izvršava i provodi bila je stalna tema javne rasprave o europskom stupu socijalnih prava. Mnogi su dionici isto tako istaknuli potrebu jačanja svijesti o postojećim socijalnim pravima te bolje potpore nacionalnoj provedbi.

Komisija iz tog razloga predstavlja dva dokumenta: ovu Komunikaciju o tumačenju („Komunikacija”) i Izvješće o provedbi ⁽¹⁰⁾ predviđeno člankom 24. Direktive. Prvim se nastoji povećati pravna sigurnost i jasnoća, dok se u drugome analizira stanje u pogledu prenošenja Direktive. Ta dva dokumenta imaju zajednički cilj da se državama članicama omogući osiguranje bolje provedbe Direktive kako bi se osiguralo da se za građane, poduzeća i javna tijela ostvare bolji rezultati.

Ta inicijativa za razjašnjenje i provedbu Direktive o radnom vremenu ⁽¹¹⁾ sastavni je dio provedbe europskog stupa socijalnih prava i odgovara ciljevima Komisije u pogledu djelotvorne primjene, provedbe i izvršenja, kako je predstavljeno u Komunikaciji „Pravo EU-a: boljom primjenom do boljih rezultata” ⁽¹²⁾.

B. Važan korpus sudske prakse i detaljan postupak preispitivanja

Ta je inicijativa pogotovo važna kad se promatra broj tumačenja Suda Europske unije („Sud”). Doista, od 1993. Direktiva o radnom vremenu obrađivala se u više od 50 presuda i rješenja Suda te su se u njima tumačile njezine odredbe, uključujući opseg i ograničenja fleksibilnosti koja je njome zajamčena.

⁽⁸⁾ Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora o Komunikaciji Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, Pokretanje javne rasprave o europskom stupu socijalnih prava, SOC/542-01902-00-03-ac, t. 3.23.

⁽⁹⁾ Europski parlament, Rezolucija od 19. siječnja 2017. o europskom stupu socijalnih prava, 2016/2095(INI).

⁽¹⁰⁾ Izvješće Komisije o provedbi Direktive 2003/88/EZ, COM(2017) 254 i detaljno izvješće, SWD(2017) 204.

⁽¹¹⁾ Radni dokument službi Komisije, Program za primjerenost i učinkovitost propisa REFIT i 10 prioriteta Komisije priložen dokumentu Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, Program rada Komisije za 2017., Izgradnja Europe koja štiti, osnažuje i brani, SWD(2016) 400 final.

⁽¹²⁾ Komunikacija Komisije, Pravo EU-a: boljom primjenom do boljih rezultata, C(2016) 8600 (SL C 18, 19.1.2017., str. 10.).

Sudska praksa tog razmjera državama članicama, zaposlenicima i poslodavcima te drugim dionicima poput socijalnih partnera ili inspektorata rada i zainteresiranim građanima otežava poimanje točnog sadržaja i opsega odredbi Direktive. Međutim, ta je sudska praksa ključna za osiguranje pravilne provedbe Direktive jer krivo tumačenje ili nedostatak svijesti o posljednjim događajima u pogledu sudske prakse mogu s druge strane dovesti do problema s poštovanjem odredbi i pritužbi ili sporova koji se mogu izbjeći.

Ova se Komunikacija nadovezuje na niz neuspješnih pokušaja institucija EU-a da preispitaju Direktivu u razdoblju 2004.–2009. i vrhunac je detaljnog postupka preispitivanja koji se provodio proteklih sedam godina.

Taj je postupak preispitivanja uključivao savjetovanje socijalnih partnera iz EU-a koje se provodilo 2010. u dvije faze te javnu raspravu i neke vanjske studije provedene u razdoblju 2014.–2015.

U razdoblju 2010.–2012. preispitivanje je obustavljeno zbog pregovora između međusektorskih socijalnih partnera koji su bili usmjereni na ponovno osmišljavanje pravnog okvira u području radnog vremena na uravnotežen način, a koji nisu završili dogovorom. Komisija je 2013. nastavila postupak preispitivanja, uključujući javno savjetovanje, nekoliko vanjskih studija i ocjenu mogućnosti za daljnje radnje.

Uzimajući u obzir sve elemente koji su pridonijeli tom postupku, jedan je od zaključaka Komisijina preispitivanja da Direktiva o radnom vremenu ostaje važan instrument. Razni postupci savjetovanja pokazali su i da su mnogi dionici svjesni koliko je teško postići dogovor o revidiranoj Direktivi kojim bi se ostvarile želje svih dionika i postigao uravnotežen rezultat.

Međutim, preispitivanjem se potvrdilo postojanje vrlo konkretnih izazova u smislu provedbe Direktive zbog toga što se oblici rada stalno mijenjaju. Direktivu o radnom vremenu doista je složeno provesti zbog nejasnoće nekih odredbi, uključujući odstupanja, opseg postojeće sudske prakse i interakcije teksta sa stalnim promjenama u svijetu rada.

C. *Nova predanost potpori pravne jasnoće i sigurnosti*

Stoga je u skladu s novim pristupom Komisije, „boljom primjenom do boljih rezultata” ⁽¹³⁾, cilj ove Komunikacije pridonijeti djelotvornoj primjeni, provedbi i izvršenju postojećeg zakonodavstva EU-a i pomoći državama članicama i javnosti pri osiguranju da se zakonodavstvo EU-a djelotvorno primjenjuje.

Njezini su posebni ciljevi:

- nacionalnim tijelima dati veću sigurnost i jasnoću u pogledu obveza i fleksibilnosti navedenih u Direktivi kako bi se pomoglo smanjiti opterećenje i broj povreda,
- pomoći pri boljoj primjeni odredbi Direktive u kontekstu novih i fleksibilnih radnih uvjeta,
- osigurati djelotvornu provedbu postojećih minimalnih standarda EU-a navedenih u Direktivi i tako podupirati bolju zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u pogledu rizika povezanih s predugim ili neprimjerenim radnim vremenom i neodgovarajućim razdobljima odmora, na korist svih strana.

Komunikacijom se nastoji postići pravna jasnoća i sigurnost za države članice i druge uključene dionike pri primjeni Direktive o radnom vremenu te pomoći nacionalnim tijelima, pravnim stručnjacima i socijalnim partnerima u njezinu tumačenju. U tu se svrhu u jednom dokumentu objedinjuju odredbe Direktive i sudska praksa Suda koji ih je protumačio.

Osim toga, u Komunikaciji je izneseno stajalište Komisije o nekoliko aspekata. Pritom se Komisija, što je više moguće, oslanja na postojeću sudsku praksu i uzima u obzir smjernice za tumačenje prava EU-a: tekst ⁽¹⁴⁾, kontekst i ciljeve Direktive o radnom vremenu ⁽¹⁵⁾. U slučajevima u kojima ti elementi ne upućuju na određeni rezultat

⁽¹³⁾ Komunikacija Komisije, Pravo EU-a: boljom primjenom do boljih rezultata, C(2016) 8600.

⁽¹⁴⁾ U pogledu teksta Direktive može se na početku istaknuti da je, kako je priznala nezavisna odvjetnica J. Kokott u svojim primjedbama u predmetu C-484/04, „tekst pojedinih odredbi Direktive iznimno nedosljedan među pojedinim jezičnim verzijama, a i unutar pojedinih jezičnih verzija”. To znači da se u svim analizama odredbi Direktive moraju uzeti u obzir ne samo tekst na određenom jeziku nego i tekstovi u više jezičnih verzija kako bi se utvrdilo predviđeno značenje odredbe koja se razmatra. Vidjeti mišljenje nezavisne odvjetnice J. Kokott od 9. ožujka 2006., Komisija Europskih zajednica/Ujedinjena Kraljevina Velike Britanije i Sjeverne Irske, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, t. 62.–64.

⁽¹⁵⁾ Vidjeti mišljenje nezavisne odvjetnice J. Kokott od 9. ožujka 2006., Komisija Europskih zajednica/Ujedinjena Kraljevina Velike Britanije i Sjeverne Irske, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, t. 22.

Komisija primjenjuje načelo *in dubio pro libertate* kako bi dala smjernice u pogledu mogućih nedostataka u Direktivi i povezanoj sudskoj praksi, imajući u vidu svrhu Direktive – poboljšanje sigurnosti i zdravlja radnika na radnom mjestu.

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

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

D. Pregled glavnih odredbi

U pogledu [materijalnog područja njezine primjene](#) Direktiva je primjenjiva na sve sektore djelatnosti, uključujući one koji se bave događajima koji su po definiciji nepredvidivi, primjerice, vatrogastvo ili službe civilne zaštite. Sud smatra da je isključivanje iz područja primjene Direktive bilo strogo ograničeno na iznimne događaje poput „prirodnih i tehnoloških katastrofa, napada, teških nesreća ili sličnih događaja” ⁽¹⁶⁾.

Kad je riječ o [definiciji radnog vremena](#), Sud je dao konkretne smjernice posebno u slučajevima *SIMAP*, *Jaeger* i *Dellas* ⁽¹⁷⁾. Utvrdio je da se vrijeme dežurstva radnika treba u potpunosti smatrati radnim vremenom u smislu Direktive ako se od radnika zahtijeva da budu prisutni na radnom mjestu. S druge strane, ako radnici moraju biti dostupni u svakom trenutku, ali ne moraju biti na mjestu koje odredi poslodavac, što se naziva pripravnosću, Sud je zaključio da se samo vrijeme u kojem se stvarno pružaju usluge smatra radnim vremenom.

U Komunikaciji se u vezi s glavnim odredbama Direktive navodi relevantna sudska praksa i razjašnjavaju razne mogućnosti primjene koje proizlaze iz teksta same Direktive.

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

U pogledu [plaćenoga godišnjeg odmora](#) Komisija navodi opsežnu sudsku praksu Suda kojom su pokriveni razni aspekti, od obveze da se radnicima odobri prenošenje neiskorištenog plaćenog godišnjeg odmora ako ga nisu imali prilike iskoristiti, primjerice zbog bolovanja ⁽¹⁸⁾, do objašnjenja da dodatna razdoblja plaćenog godišnjeg odmora koja države članice odobre, a koja su dulja od četiri tjedna određena u Direktivi, mogu podlijegati uvjetima utvrđenima nacionalnim pravom ⁽¹⁹⁾.

Direktivom se dopušta i velik broj [odstupanja](#) kojima se omogućuje ispunjenje posebnih zahtjeva određenih djelatnosti ili sektora, a da se pritom radnici zaštite od negativnih učinaka predugog radnog vremena i neodgovarajućeg odmora. S obzirom na njihov broj i različite uvjete kojima podliježu, ta odstupanja predstavljaju prilično složen sustav pa Komisija želi razjasniti uvjete za njihovu primjenu te odredbe i mjeru u kojoj su ta odstupanja dopuštena.

⁽¹⁶⁾ Rješenje od 14. srpnja 2005., *Personalrat der Feuerwehr Hamburg/Leiter der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, t. 54.

⁽¹⁷⁾ Presuda od 3. listopada 2000., *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP)/ Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, t. 46.–52.; presuda od 9. rujna 2003. *Landeshauptstadt Kiel / Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, t. 44.–71.

⁽¹⁸⁾ Presuda od 10. rujna 2009., *Francisco Vicente Pereda/Madrid Movilidad SA*, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, t. 19.

⁽¹⁹⁾ Presuda od 24. siječnja 2012., *Maribel Domínguez / Centre informatique du Centre Ouest Atlantique i Préfet de la région Centre*, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33., t. 47.–49.; presuda od 3. svibnja 2012. *Georg Neidel / Stadt Frankfurt am Main*, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, t. 34.–37.

Primjerice, odstupanje dopušteno za [samostalne radnike](#) nije automatski primjenjivo ni ograničeno na tri kategorije radnika navedene u odgovarajućem članku (radnici na vodećim položajima ili druge osobe koje samostalno odlučuju; radnici koji su članovi obitelji i radnici koji rade na vjerskim obredima u crkvama i vjerskim zajednicama), ali se njime zahtijeva da se radno vrijeme tih radnika ne mjeri i/ili ne predodređuje u cjelini ⁽²⁰⁾ ili da ga mogu odrediti sami radnici.

Osim toga, u pogledu [pojedinačnog izuzeća](#) od 48-satnog tjednog ograničenja radnog vremena, Komisija podsjeća da suglasnost mora biti individualna i ne može je zamijeniti suglasnost predstavnika sindikata, primjerice u kontekstu kolektivnog ugovora ⁽²¹⁾, te da radnici moraju biti zaštićeni od štete, i to ne samo od otkaza ako ne pristanu na izuzeće ili od izuzeća odustanu.

Svojim oblikom Komunikacija, što je više moguće, slijedi redoslijed poglavlja i članaka Direktive. Međutim, u njoj se ne obrađuje članak 17. stavak 5. o liječnicima na osposobljavanju ni članci 24., 25., 26. i 27. o izvješćima, nadzoru nad provođenjem odredbi za radnike na ribarskim brodovima duge plovidbe i radnike koji se bave prijevozom putnika te o stavljanju izvan snage. Prvi nije uključen jer su odstupanja istekla, a potonji nisu obrađeni zbog svoje postupovne prirode.

II. PRAVNA OSNOVA I SVRHA DIREKTIVE

Prethodna Direktiva o radnom vremenu iz 1993. ⁽²²⁾ temeljila se na članku 118.a Ugovora o osnivanju Europske zajednice. Zbog toga su doneseni minimalni zahtjevi koji su se mogli postupno provoditi radi „poticanja poboljšanja, posebno u radnom okruženju, kako bi se zajamčila bolja razina zaštite zdravlja i sigurnosti radnika”.

Kao odgovor na osporavanje primjene te pravne osnove Sud je potvrdio da je uzeo u obzir sve čimbenike, fizičke i druge, koji mogu utjecati na zdravlje i sigurnost radnika u njihovu radnom okruženju, uključujući određene aspekte organizacije radnog vremena. Direktiva je stoga pravilno donesena na toj osnovi ⁽²³⁾.

Zato su Europski parlament i Vijeće na temelju članka 137. stavka 2. Ugovora o osnivanju Europske zajednice ⁽²⁴⁾ donijeli trenutačnu Direktivu, kojom je stavljena izvan snage i zamijenjena ona iz 1993. Time se omogućuje donošenje direktiva o uspostavi minimalnih zahtjeva radi poboljšanja posebice radnog okruženja kako bi se zaštitili zdravlje i sigurnost radnika.

Osim većeg područja primjene Direktive i brisanja prethodne odredbe da tjedni odmor „u načelu treba uključivati nedjelju” odredbe trenutačno primjenjive Direktive o radnom vremenu razrađene su tako da su u bitnome jednake onima iz prethodnih Direktiva iz 1993. i 2000. ⁽²⁵⁾ Iz tog se razloga u razradi izloženoj u Komunikaciji po potrebi uzimaju u obzir odgovori Suda na pitanja iz prethodnih direktiva. Osim ako je drukčije predviđeno, odredbe predstavljene u ovoj Komunikaciji izvadak su iz trenutačno primjenjivog teksta Direktive 2003/88/EZ. Po potrebi se upućuje na prethodne tekstove ⁽²⁶⁾.

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

⁽²¹⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 74.; presuda od 5. listopada 2004., Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller i Matthias Döbele/Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV., C-397/01 do C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, t. 80.

⁽²²⁾ Direktiva 93/104/EZ.

⁽²³⁾ Presuda od 12. studenoga 1996., Ujedinjena Kraljevina Velike Britanije i Sjeverne Irske / Vijeće Europske unije, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, t. 15.–49.; presuda u predmetu C-151/02, op. cit., t. 93.

⁽²⁴⁾ Sad članak 153. stavak 2. Ugovora o funkcioniranju Europske unije.

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

⁽²⁶⁾ Svrha ove Komunikacije o tumačenju ostaje predstavljanje trenutačnog izgleda primjenjivog teksta pa se izmijenjene odredbe neće pobliže preispitivati osim ako je to relevantno za razradu. To je posebno slučaj kod odredbe kojom se utvrđuje da bi tjedni odmor obično trebao biti nedjeljom i u pogledu isključivanja prometnih sektora iz Direktive koji kao takvi više ne postoje.

U skladu s njezinom pravnom osnovom svrha je Direktive, kako je utvrđena u članku 1. stavku 1. i u nekoliko uvodnih izjava ⁽²⁷⁾, utvrditi „minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena”.

Pravna osnova i svrha Direktive načela su kojima se Sud vodio pri njezinu tumačenju i treba ih stoga uzeti u obzir. Osim toga, u skladu s uvodnom izjavom 4. Direktive, u kojoj se navodi da su „poboljšanje sigurnosti, higijene i zdravlja radnika na radu ciljevi [...] koji ne smiju biti podređeni isključivo ekonomskim interesima”, Sud je odbio uzeti u obzir gospodarske i organizacijske posljedice koje su države članice istakle u pogledu pitanja računa li se vrijeme dežurstva kao radno vrijeme ⁽²⁸⁾.

III. PODRUČJE PRIMJENE DIREKTIVE

A. *Osobno područje primjene*

1. Primjena odredbi Direktive na „radnike”

Iako u Direktivi nema određenog članka kojim se određuje osobno područje primjene, u operativnim se odredbama upućuje na „radnika” (često na „radnike” ili „svakog radnika”).

Taj pojam „radnika” nije definiran u samoj Direktivi. U popratnom dokumentu uz Prijedlog direktive o radnom vremenu iz 1993. ⁽²⁹⁾ predložena je primjena definicije iz Direktive 89/391/EEZ ⁽³⁰⁾: „svaka osoba koju zapošljava poslodavac, uključujući novake i vježbenike, ali ne i kućne pomoćnice”. Međutim, Sud je to odbio uz objašnjenje da u Direktivi o radnom vremenu nema upućivanja na tu odredbu Direktive 89/391/EEZ. Isključio je i primjenu definicije koja proizlazi iz nacionalnog zakonodavstva i/ili nacionalne prakse ⁽³¹⁾.

S druge strane, Sud je utvrdio da se taj pojam ne može tumačiti različito ovisno o pojedinom nacionalnom pravu, nego ima svoje samostalno značenje u pravu Europske unije. Sud tvrdi da se pojam radnika ne može usko tumačiti ⁽³²⁾ i zaključio je da se „mora definirati u skladu s objektivnim kriterijima koji karakteriziraju radni odnos s obzirom na prava i zadatke osoba o kojima je riječ. Značajka je radnog odnosa činjenica da osoba tijekom određenog vremena obavlja poslove u korist druge osobe i pod njezinim vodstvom, u zamjenu za koje prima naknadu.” ⁽³³⁾ Sud je stoga tumačenje pojma „radnik” za potrebe Direktive 2003/88/EZ povezao s pojmom koji je utvrđen sudskom praksom u kontekstu slobodnog kretanja radnika kako je utvrđeno člankom 45. Ugovora.

Sud je utvrdio da se „nacionalni sud u okviru kvalifikacije pojma „radnika” koju je dužan obaviti mora temeljiti na objektivnim kriterijima i obaviti ukupnu ocjenu svih okolnosti predmeta koji se pred njim vodi, s obzirom na prirodu predmetnih djelatnosti i odnos između predmetnih stranaka” ⁽³⁴⁾.

Međutim, objavio je smjernice o primjeni tih kriterija i utvrdio da je kategorija „radnika” u okviru prava EU-a neovisna od nacionalne ⁽³⁵⁾. Tvrdi, primjerice, da se zaposlenici u tijelu koje je uređeno javnim pravom mogu smatrati „radnicima” neovisno o njihovom statusu javnog službenika ⁽³⁶⁾. Obrazložio je i da je povremeno i sezonsko osoblje zaposleno na

⁽²⁷⁾ Vidjeti posebno uvodne izjave 2. i 4.

⁽²⁸⁾ Presuda u predmetu C-151/02, op. cit., t. 66.–67.

⁽²⁹⁾ Obrazloženje Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295, str. 3.

⁽³⁰⁾ Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, 29.6.1989., str. 1.).

⁽³¹⁾ Presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 27.

⁽³²⁾ Rješenje od 7. travnja 2011. Dieter May/AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, t. 21.

⁽³³⁾ Presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 28.

⁽³⁴⁾ Presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 29.

⁽³⁵⁾ Presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 30.

⁽³⁶⁾ Rješenje u predmetu C-519/09, op. cit., t. 25.–26.

temelju ugovora na određeno vrijeme koje ne podliježe određenim odredbama nacionalnog zakona o radu obuhvaćeno područjem primjene pojma „radnika” ⁽³⁷⁾. Sud je presudio i da bi pojmom radnika mogla biti obuhvaćena i osoba primljena u centar za pomoć putem rada, neovisno o razini njezine produktivnosti, porijeklu sredstava plaćanja ili njihovoj ograničenoj razini ⁽³⁸⁾.

Status osobe u nacionalnom pravu nije ono što je odlučujuće za primjenjivost Direktive o radnom vremenu. Primjenjivost će ovisiti o tome ispunjava li dotična osoba uvjete da je se smatra „radnikom” u skladu s definicijom radnika u sudskoj praksi EU-a. To se temelji na konkretnom obliku njezina rada, posebno na činjenici obavlja li ta osoba učinkovite i stvarne aktivnosti pod vodstvom i nadzorom druge osobe i za određenu naknadu.

To znači da određene osobe koje se u nacionalnom pravu smatraju „samozaposlenim” osobama Sud može smatrati „radnicima” i za potrebe primjene Direktive o radnom vremenu ⁽³⁹⁾. Sud je i presudio da „status ‚samozaposlene osobe’ sukladno nacionalnom pravu ne isključuje to da neku osobu treba kvalificirati radnikom u smislu prava Unije ako je njezina neovisnost samo fiktivna, tako da zapravo prikriva radni odnos” ⁽⁴⁰⁾. Istaknuo je sljedeće elemente kao moguće pokazatelje kvalifikacije osobe kao „radnika”: ako osoba radi prema nalogu poslodavca posebno kad je riječ o njezinoj slobodi da odabere vrijeme, mjesto i sadržaj rada ⁽⁴¹⁾, ako osoba ne sudjeluje u komercijalnim rizicima poslodavca ⁽⁴²⁾ i ako je sastavni dio poduzeća poslodavca za vrijeme trajanja tog odnosa ⁽⁴³⁾.

Iako dosad nema posebne sudske prakse o situaciji „volontera”, „pripravnika” ili osoba s ugovorima bez radnog vremena ili građanskopravnim ugovorima s obzirom na Direktivu o radnom vremenu, ista bi ocjena na temelju prethodno navedenih kriterija mogla dovesti do toga da se pojedinci u bilo kakvom ugovornom odnosu smatraju „radnicima” i da su stoga obuhvaćeni Direktivom o radnom vremenu.

2. Primjena Direktive u slučaju usporednih ugovora

Direktivom o radnom vremenu utvrđuju se minimalni zahtjevi za „radnike”. Međutim, u njoj se ne navodi izričito određuju li se njezinim odredbama apsolutna ograničenja u slučaju usporednih ugovora s jednim poslodavcem ili više njih ili se one primjenjuju na svaki radni odnos zasebno. Sud još nije presuđivao o tom pitanju.

Kako je navedeno u prethodnim izvješćima ⁽⁴⁴⁾, Komisija smatra da bi se u kontekstu cilja Direktive da se poboljšaju sigurnost i zdravlje radnika ograničenja prosječnog tjednog radnog vremena te dnevnog i tjednog odmora trebala primjenjivati u najvećoj mogućoj mjeri po radniku. Uzimajući u obzir potrebu da se osigura potpuno ispunjenje cilja Direktive o radnom vremenu u pogledu zdravlja i sigurnosti, u zakonodavstvu država članica trebali bi se predviđeti odgovarajući mehanizmi za praćenje i izvršenje.

Može se istaknuti i da se u skladu s područjem primjene Direktive, [kako je prethodno predstavljeno](#), Direktiva ne primjenjuje na odnose u kojima se osoba ne smatra „radnikom” u okviru prava EU-a. To primjerice znači da radno vrijeme „volontera” ili „samozaposlenih osoba” koji se ne smatraju „radnicima” ne bi bilo obuhvaćeno Direktivom.

⁽³⁷⁾ Presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 30.–32.

⁽³⁸⁾ Presuda od 26. ožujka 2015., Gérard Fenoll/Centre d'aide par le travail „La Jouvene” i Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEL) d'Avignon, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, t. 29.–41.

⁽³⁹⁾ Vidjeti analogijom presudu od 4. prosinca 2014., FNV Kunsten Informatie en Media / Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, t. 35.–37.

⁽⁴⁰⁾ Presuda u predmetu C-413/13, op. cit., t. 35.

⁽⁴¹⁾ Presuda od 13. siječnja 2004., Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional, Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, t. 72.

⁽⁴²⁾ Presuda od 14. prosinca 1989., The Queen/Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, t. 36.

⁽⁴³⁾ Presuda od 16. rujna 1999., Kazneni postupak/Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV i Adia Interim NV, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, t. 26.

⁽⁴⁴⁾ Izvješće Komisije o provedbi Direktive Vijeća 93/104/EZ od 23. studenoga 1993. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, COM(2000) 787 final; Izvješće Komisije o nacionalnoj provedbi Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena i popratni dokument, COM(2010) 802 final i SEC(2010) 1611 final.

B. Materijalno područje primjene – predmetni sektori**1. Načelo: Direktiva se primjenjuje na sve sektore**

Člankom 1. Direktive o radnom vremenu predviđa se sljedeće:

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

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

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

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

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

U skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, u kojoj se uzima u obzir cilj Direktive – poticanje poboljšanja zdravlja i sigurnosti radnika na radu, te tekstom članka 2. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ područje primjene Direktive o radnom vremenu mora se široko tumačiti ⁽⁴⁵⁾.

Posljedično, isključenje iz područja primjene kako je utvrđeno u članku 2. stavku 2. Direktive 89/391/EEZ mora se tumačiti restriktivno ⁽⁴⁶⁾ i „na takav način da je njezino područje primjene ograničeno na ono što je nužno kako bi se očuvali interesi koje države članice mogu u skladu s njime čuvati” ⁽⁴⁷⁾.

U biti, Sud je presudio da se to isključenje ne primjenjuje na sektore djelatnosti u cijelosti. Njegova je jedina svrha osigurati „pravilno funkcioniranje usluga nužnih za zaštitu javnog zdravlja, sigurnosti reda u slučaju okolnosti, poput katastrofe, iznimne težine i razmjera i čija je značajka da mogu izložiti zdravlje i sigurnost radnika znatnom riziku te da svojom prirodom nisu primjereni za planiranje u pogledu radnog vremena timova za hitne intervencije” ⁽⁴⁸⁾.

Sud je utvrdio da iako se neke službe moraju odazvati na događaje koji su po definiciji nepredvidivi, aktivnosti koje obavljaju u uobičajenim uvjetima i koje odgovaraju zadacima posebno dodijeljenima službi te vrste ipak mogu biti unaprijed organizirane, uključujući radno vrijeme osoblja i sprječavanje rizika za sigurnost i/ili zdravlje ⁽⁴⁹⁾.

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

Direktiva o radnom vremenu primjenjuje se stoga na aktivnosti oružanih snaga, policije ili službi civilne zaštite. Primjenjuje se i na druge posebne aktivnosti javne službe sve dok se provode u normalnim uvjetima.

⁽⁴⁵⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 34.; presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 22.

⁽⁴⁶⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 35.; rješenje od 3. srpnja 2001., Confederación Intersindical Galega (CIG) / Servicio Galego de Saúde (SERGAS), C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, t. 29.; presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 52.; rješenje u predmetu C-52/04, op. cit., t. 42.; presuda od 12. siječnja 2006. Komisija Europskih zajednica / Kraljevina Španjolska, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, t. 22.; presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 24.

⁽⁴⁷⁾ Rješenje u predmetu C-52/04, op. cit., t. 44.; presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 54.; presuda u predmetu C-132/04, op. cit., t. 23.

⁽⁴⁸⁾ Rješenje u predmetu C-52/04, op. cit., t. 45.; presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 55.

⁽⁴⁹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 57.; rješenje u predmetu C-52/04, op. cit., t. 46.

U svojoj je sudskoj praksi Sud presudio da se Direktiva primjenjuje na aktivnosti ekipa primarne zdravstvene zaštite te na medicinsko osoblje koje pruža usluge u ekipama primarne zdravstvene zaštite ⁽⁵⁰⁾. Primjenjuje se i na druge službe koje odgovaraju na hitne pozive poput medicinskog osoblja u ekipama primarne zdravstvene zaštite i drugim službama koje rješavaju vanjske hitne situacije ⁽⁵¹⁾, radnika u hitnoj medicinskoj službi ⁽⁵²⁾, interventnih vatrogasnih postrojbi ⁽⁵³⁾, općinske policije ⁽⁵⁴⁾ ili necivilnog osoblja u javnim upravama kad dužnosti obavljaju u uobičajenim okolnostima ⁽⁵⁵⁾.

2. Odstupanje: isključenje u iznimnim situacijama

Isključenje iz područja primjene Direktive ipak postoji, a Sud je razjasnio da se isključenje dopušta samo u slučaju „iznimnih događaja u kojima je za pravilnu provedbu mjera osmišljenih za zaštitu stanovništva u situacijama u kojima postoji ozbiljan rizik za širu zajednicu potrebno da osoblje koje rješava takvu situaciju apsolutni prioritet dâ cilju tih mjera kako bi se on mogao ostvariti” ⁽⁵⁶⁾.

To bi se primjenjivalo na „prirodne i tehničke katastrofe, napade, teške nesreće ili slične događaje, zbog čijih je teškoće i razmjera potrebno donošenje mjera neophodnih za zaštitu života, zdravlja i sigurnosti šire zajednice, mjera čija bi provedba bila ugrožena primjenom svih pravila iz direktiva 89/391 i 93/104 [Direktiva o radnom vremenu] ⁽⁵⁷⁾”.

Isključenje koje tumači Sud proizlazi iz članka 2. stavka 2. Direktive 89/391/EEZ. U njemu se navodi: „Ova Direktiva ne primjenjuje se kod obilježja svojstvenih određenim specifičnim aktivnostima u sektoru državne uprave [...] s kojima je u direktnoj suprotnosti” (Komisijino isticanje).

Komisija smatra da bi odlučujući čimbenik u tom slučaju trebala biti priroda aktivnosti radnika pri izvršenju „aktivnosti u sektoru državne uprave” kojima je cilj održavanje javnog reda i sigurnosti ⁽⁵⁸⁾, a ne samo postojanje zaposlenika u javnom sektoru ili javne intervencije u financiranje ili organizaciju relevantne službe.

Iako Sud još nije presudio o tom pitanju, čini se da bi bilo neopravdano u prethodno navedenim iznimnim slučajevima privremeno isključiti samo radnike u javnom sektoru i nastaviti zahtijevati strogo pridržavanje odredbi Direktive u slučaju radnika u privatnom sektoru, primjerice radnika u privatnim bolnicama.

U svakom slučaju Sud je naglasio da se, čak i ako se ne primjenjuje u iznimnim situacijama, Direktivom zahtijeva da „nadležna tijela osiguraju sigurnost i zdravlje radnika koliko je to moguće” ⁽⁵⁹⁾.

3. Pomorci

Člankom 1. stavkom 3. Direktive predviđa se sljedeće:

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

To bi, s druge strane, značilo da se opća Direktiva o radnom vremenu primjenjuje na pomorce koji nisu obuhvaćeni Direktivom Vijeća 1999/63/EZ ⁽⁶⁰⁾.

⁽⁵⁰⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 41.

⁽⁵¹⁾ Presuda u predmetu C-241/99, op. cit., t. 30.

⁽⁵²⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 63.

⁽⁵³⁾ Rješenje u predmetu C-52/04, op. cit., t. 52.; presuda u predmetu C-429/09, op. cit., t. 57.

⁽⁵⁴⁾ Presuda od 21. listopada 2010., Antonino Accardo i drugi/Comune di Torino, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, t. 39.

⁽⁵⁵⁾ Presuda u predmetu C-132/04, op. cit., t. 25.–38.

⁽⁵⁶⁾ Rješenje u predmetu C-52/04, op. cit., t. 53.; presuda u predmetu C-132/04, op. cit., t. 26.

⁽⁵⁷⁾ Rješenje u predmetu C-52/04, op. cit., t. 54.; presuda u predmetu C-132/04, op. cit., t. 27.

⁽⁵⁸⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 36.

⁽⁵⁹⁾ Rješenje u predmetu C-52/04, op. cit., t. 56.; presuda u predmetu C-132/04, op. cit., t. 28.

⁽⁶⁰⁾ Direktiva Vijeća 1999/63/EZ od 21. lipnja 1999. o Sporazumu o organizaciji radnog vremena pomoraca koji su sklopili Udruženje brodovlasnika Europske zajednice (ECSA) i Savez sindikata transportnih radnika u Europskoj uniji (FST) (SL L 167, 2.7.1999., str. 33.).

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

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

4. Sektori i radnici podložni određenom zakonodavstvu

Člankom 14. Direktive utvrđuje se i sljedeće:

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

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

— *Mladi radnici*

Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu ⁽⁶¹⁾.

— *Civilno zrakoplovstvo*

Direktiva Vijeća 2000/79/EZ od 27. studenoga 2000. o Europskom sporazumu o organizaciji radnog vremena mobilnog osoblja u civilnom zrakoplovstvu, koji su sklopili Udruga europskih zračnih prijevoznika (AEA), Udruženje europskih radnika u prometu (ETF), Europska udruga osoblja pilotskih kabina (ECA), Udruga europskih regionalnih zračnih prijevoznika (ERA) i Međunarodna udruga zračnih prijevoznika (IACA) ⁽⁶²⁾.

— *Cestovni prijevoz*

Direktiva 2002/15/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o organizaciji radnog vremena osoba koje obavljaju mobilne djelatnosti cestovnog prijevoza ⁽⁶³⁾ i Uredba (EZ) br. 561/2006 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. ožujka 2006. o usklađivanju određenog socijalnog zakonodavstva koje se odnosi na cestovni promet i o izmjeni uredbi Vijeća (EEZ) br. 3821/85 i (EZ) br. 2135/98 te o stavljanju izvan snage Uredbe Vijeća (EEZ) br. 3820/85 ⁽⁶⁴⁾.

— *Prekogranični željeznički promet*

Direktiva Vijeća 2005/47/EZ od 18. srpnja 2005. o Sporazumu između Zajednice europskih željeznica (CER) i Europske federacije radnika u prometu (ETF) o određenim pitanjima uvjeta rada mobilnih radnika u interoperabilnom prekograničnom prometu u željezničkom sektoru ⁽⁶⁵⁾.

— *Unutarnji vodni putovi*

Direktiva Vijeća 2014/112/EU od 19. prosinca 2014. o provedbi Europskog sporazuma o utvrđivanju određenih vidova organizacije radnog vremena u plovidbi unutarnjim vodnim putovima, sklopljenoga između Europskog saveza za plovidbu unutarnjim vodama (EBU), Europske organizacije zapovjednika plovila (ESO) i Europske federacije radnika u prometu (ETF) ⁽⁶⁶⁾.

Slično situaciji s pomorcima, nužno je ponovno proučiti točno područje primjene tih direktiva jer bi, čak i u predmetnim sektorima, neki radnici iz njega mogli biti isključeni i stoga bi bili obuhvaćeni odredbama opće Direktive o radnom vremenu.

⁽⁶¹⁾ SL L 216, 20.8.1994., str. 12.

⁽⁶²⁾ SL L 302, 1.12.2000., str. 57.

⁽⁶³⁾ SL L 80, 23.3.2002., str. 35.

⁽⁶⁴⁾ SL L 102, 11.4.2006., str. 1.

⁽⁶⁵⁾ SL L 195, 27.7.2005., str. 15.

⁽⁶⁶⁾ SL L 367, 23.12.2014., str. 86.

C. Područje primjene odredbi

1. Što (ni)je obuhvaćeno?

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

- „[...] (a) najkraća razdoblja dnevnog odmora, tjednog odmora i godišnjeg odmora, na stanke i najveći broj radnih sati tjedno;
- (b) određene aspekte noćnog rada, rada u smjenama i radnog rasporeda.”

To s druge strane znači da „zakonsko” radno vrijeme radnika, tj. zakonito trajanje radnog tjedna iznad kojeg poslodavci često trebaju plaćati prekovremene sate, nije uređeno Direktivom i prepušteno je državama članicama uz poštovanje najduljeg ograničenja prosječnog tjednog radnog vremena određenog člankom 6. Direktive (vidjeti poglavlje VI.).

U Direktivi o radnom vremenu nije uređeno ni pitanje naknade, uključujući visinu plaća i metode isplaćivanja te razna plaćanja koja se mogu utvrditi na nacionalnoj razini ⁽⁶⁷⁾. Sud je utvrdio da je to jasno iz svrhe i teksta odredbi Direktive. Ujedno je i nedvosmislena posljedica članka 153. stavka 5. Ugovora o funkcioniranju Europske unije ⁽⁶⁸⁾. Jedina iznimka koju je Sud utvrdio uključuje plaću koja se mora osigurati za vrijeme radnikova godišnjeg odmora (vidjeti poglavlje VII.).

2. Minimalne odredbe

U skladu s njezinom pravnom osnovom Direktivom o radnom vremenu utvrđuju se minimalni standardi u prethodno navedenim područjima. Njezinim se minimalnim odredbama nastoji osigurati „sigurnosna mreža” za zdravlje i sigurnost predmetnih radnika ⁽⁶⁹⁾. One su obvezujuće za države članice, koje imaju obvezu osigurati prenošenje tih minimalnih standarda u svoje nacionalne pravne poretke. Međutim, minimalnost odredbi Direktive znači i da se njima države članice ne sprječava da primjenjuju ili uvođe nacionalne odredbe koje su povoljnije za zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika.

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

„Ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise povoljnije za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika odnosno da olakšavaju ili dopuštaju primjenu kolektivnih ugovora ili sporazuma između socijalnih partnera povoljnijih za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika.”

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

Ako države članice primjenjuju tu mogućnost za uvođenje ili primjenu odredbi kojima se jamči veća zaštita, mora se osigurati da se pridržavaju propisa iz Direktive upućivanjem isključivo na ograničenja koja su u njoj utvrđena. I dalje postoji obveza da „države članice osiguraju da se poštuju svi minimalni zahtjevi iz Direktive” ⁽⁷⁰⁾.

⁽⁶⁷⁾ Rješenje od 11. siječnja 2007., Jan Vorel/Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, t. 32.–35.; presuda u predmetu C-266/14, op. cit., t. 48.–49.; rješenje u predmetu C-258/10, op. cit., t. 81.

⁽⁶⁸⁾ Presuda od 1. prosinca 2005., Abdelkader Dellas i drugi/Premier ministre i Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, t. 38.–39.

⁽⁶⁹⁾ Prijedlog direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295, op. cit. str. 3.

⁽⁷⁰⁾ Presuda u predmetu C-14/04, op. cit., t. 53.

3. Zabrana smanjivanja

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

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

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

Iako Sud još nije imao priliku presuđivati o toj odredbi u smislu Direktive o radnom vremenu, presudio je o sličnoj odredbi iz Direktive o radu na određeno vrijeme ⁽⁷¹⁾, tj. članku 8. stavku 3. kojim se utvrđuje da „provedba ovog Sporazuma nije valjana osnova za smanjivanje opće razine zaštite koja se pruža radnicima u području u kojemu se Sporazum primjenjuje”.

U tom je kontekstu Sud presudio da se taj članak ne može tumačiti restriktivno zbog cilja Sporazuma da se poboljšaju životni i radni uvjeti predmetnih radnika ⁽⁷²⁾.

Sud je utvrdio i dva kriterija koja se moraju preispitati u vezi s tim člankom ⁽⁷³⁾:

— postojanje smanjenja „opće razine zaštite” i

— činjenica da to smanjenje mora biti povezano s „provedbom” Sporazuma.

Iako Sud smatra da nacionalni sudovi trebaju presuditi o postojanju smanjenja zaštite radnika ⁽⁷⁴⁾, utvrdio je i da u smislu prvog kriterija činjenica da se smanjenje odnosi na „opću razinu zaštite” znači da ta odredba „može obuhvatiti samo smanjenje u mjeri koja bi mogla imati općenit utjecaj na nacionalno zakonodavstvo” ⁽⁷⁵⁾.

U pogledu drugog kriterija Sud smatra da veza s „provedbom Sporazuma” nije ograničena na izvorno prenošenje Direktive, nego obuhvaća i „sve nacionalne mjere kojima se želi osigurati da se cilj Direktive može ostvariti, uključujući one kojima se, nakon prenošenja u strogo smislu, dopunjavaju ili izmjenjuju prethodno donesena nacionalna pravila” ⁽⁷⁶⁾. Međutim, izuzeta su smanjenja obuhvaćena tekstovima koji su opravdani potrebom poticanja „drugog cilja, različitog od [provedbe Sporazuma]” ⁽⁷⁷⁾.

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

⁽⁷¹⁾ Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999., str. 43.).

⁽⁷²⁾ Presuda od 23. travnja 2009., Kiriaki Angelidaki i drugi/Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Charikleia Giannoudi/Dimos Geropotamou i Georgios Karabousanos i Sofoklis Michopoulos/Dimos Geropotamou, spojeni predmeti C-378/07 do C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250, t. 112.–113.

⁽⁷³⁾ Presuda u spojenim predmetima C-378/07 do C-380/07, op. cit., t. 126.

⁽⁷⁴⁾ Presuda u spojenim predmetima C-378/07 do C-380/07, op. cit., t. 129.

⁽⁷⁵⁾ Presuda u spojenim predmetima C-378/07 do C-380/07, op. cit., t. 140.

⁽⁷⁶⁾ Presuda u spojenim predmetima C-378/07 do C-380/07, op. cit., t. 131.

⁽⁷⁷⁾ Presuda u spojenim predmetima C-378/07 do C-380/07, op. cit., t. 133.

IV. DEFINICIJE

A. *Radno vrijeme i vrijeme odmora*

Člankom 2. definiraju se „radno vrijeme” i „vrijeme odmora” za potrebe Direktive:

„Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeći pojmovi:

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

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

1. *Definicija radnog vremena i vremena odmora*

U smislu teksta Direktive Sud je presudio da prema logici Direktive pojam radnog vremena „treba razumjeti kao suprotan vremenu odmora jer su ta dva pojma međusobno isključiva” ⁽⁷⁸⁾ i da Direktiva „ne predviđa međukategoriju između radnog vremena i vremena odmora” ⁽⁷⁹⁾.

Sud tvrdi da se pojmovi „radnog vremena” i „vremena odmora” „ne mogu tumačiti u skladu sa zahtjevima pojedinih zakonodavstava država članica, već tvore pojmove prava Zajednice 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 radnika. Naime, samo takvo autonomno tumačenje može toj direktivi osigurati punu učinkovitost i ujednačenu primjenu tih pojmova u svim državama članicama” ⁽⁸⁰⁾.

To znači i da države članice ne mogu jednostrano odrediti područje primjene tih pojmova ⁽⁸¹⁾. To je dodatno potkrijepljeno činjenicom da Direktivom nije dopušteno odstupanje od članka 2. Direktive ⁽⁸²⁾, kojim se među ostalim utvrđuju definicije „radnog vremena” i „vremena odmora”.

Uz upućivanje na sam tekst članka 2. stavka 1., sudsku praksu suda ⁽⁸³⁾ i povijesne dokumente ⁽⁸⁴⁾, tri su kumulativna kriterija kojima se određuje hoće li se određena razdoblja smatrati „radnim vremenom”:

— *radnik radi*

Taj je prvi kriterij prostoran i odgovara uvjetu da „radnik radi” ili da je „prisutan na radnom mjestu”. Na engleskom jeziku to predstavlja blagi odmak od točnog teksta Direktive. To se može objasniti malom razlikom među različitim jezičnim verzijama Direktive: primjerice, na francuskom jeziku glasi *le travailleur est au travail* i na španjolskom *el trabajador permanece en el trabajo*, a ne *le travailleur travaille* ili *el trabajador trabaja*.

Budući da je potrebno jedinstveno tumačenje europskog prava, tekst Direktive mora se tumačiti i primjenjivati u kontekstu verzija koje postoje na drugim službenim jezicima. Ako postoji razlika, odredba se mora tumačiti upućivanjem na svrhu i opći sustav pravila čiji je dio ⁽⁸⁵⁾.

⁽⁷⁸⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 47.; presuda u predmetu C-151/02 op. cit., t. 48.; rješenje u predmetu C-437/05, op. cit., t. 24.; presuda u predmetu C-14/04, op. cit., t. 42.; presuda u predmetu C-266/14, op. cit., t. 25.

⁽⁷⁹⁾ Rješenje u predmetu C-437/05, op. cit., t. 25.; presuda u predmetu C-14/04, op. cit., t. 43.; rješenje u predmetu C-258/10, op. cit., t. 43.; presuda u predmetu C-266/14, op. cit., t. 26.

⁽⁸⁰⁾ Presuda u predmetu C-14/04, op. cit., t. 44.; presuda u predmetu C-151/02, op. cit., t. 58.; rješenje u predmetu C-437/05, op. cit., t. 26.; presuda u predmetu C-266/14, op. cit., t. 27.; rješenje u predmetu C-258/10, op. cit., t. 44.

⁽⁸¹⁾ Presuda u predmetu C-14/04, op. cit., t. 45.

⁽⁸²⁾ Rješenje u predmetu C-258/10, op. cit., t. 45.; presuda u predmetu C-266/14, op. cit., t. 28.

⁽⁸³⁾ Presuda u predmetu C-266/14, op. cit., t. 30., 35. i 43.

⁽⁸⁴⁾ Obrazloženje Komunikacije Komisije o organizaciji radnog vremena u sektorima i djelatnostima izuzetima iz Direktive 93/104/EZ od 23. studenoga 1993., 18. studenoga 1998., COM(1998) 662 final, točka 6.

⁽⁸⁵⁾ Vidjeti analogijom presudu od 19. travnja 2007., UAB Profisa/Muitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, t. 13.–15.

U slučaju Direktive o radnom vremenu takvo je tumačenje navelo Sud da kriterij „radnik radi” smatra prostornim kriterijem koji se odnosi na potrebu radnika da bude „na radnom mjestu” ili „na mjestu koje odredi poslodavac”. To je jasno protumačio nezavisni odvjetnik Y. Bot ⁽⁸⁶⁾, a implicitno i Sud ⁽⁸⁷⁾, koji je više puta istaknuo da je odlučujući faktor u određivanju „radnog vremena” mora li radnik biti fizički prisutan na mjestu koje odredi poslodavac ⁽⁸⁸⁾.

Treba istaknuti da mjesto koje odredi poslodavac ne mora biti radno mjesto. [Kako je izloženo u nastavku](#), Sud smatra i da bi se vrijeme putovanja u određenim slučajevima moglo smatrati radnim vremenom jer radno vrijeme takvih radnika ne može biti ograničeno na vrijeme provedeno u poslovnom prostoru poslodavca ili klijenata kao što je slučaj kod radnika bez fiksnog mjesta rada u predmetu *Tyco* ⁽⁸⁹⁾.

— *radnik je na raspolaganju poslodavcu*

U tom je pitanju odlučujući čimbenik da radnik u slučaju potrebe može odmah pružiti odgovarajuće usluge ⁽⁸⁸⁾.

To je slučaj kad su radnici zakonom obvezani poštovati upute poslodavca i obavljati svoje poslove za tog poslodavca. S druge strane, ako radnici mogu upravljati svojim vremenom bez većih ograničenja i posvetiti se vlastitim interesima, to bi moglo dokazati da se predmetno razdoblje ne smatra radnim vremenom ⁽⁹⁰⁾.

— *radnik mora obavljati svoje poslove i zadatke*

U smislu tog trećeg kriterija važno je istaknuti da ni intenzitet ni prekid obavljenih aktivnosti nisu relevantni.

U skladu s ciljem Direktive o radnom vremenu da se osiguraju sigurnost i zdravlje radnika, Sud je presudio da „čak i ako se stvarno obavljena aktivnost razlikuje ovisno o okolnostima, činjenica da [radnici] moraju biti prisutni i na raspolaganju na radnom mjestu radi pružanja svojih stručnih usluga znači da u tom slučaju obavljaju svoje zadatke” ⁽⁹¹⁾. Sud je naglasio da intenzitet rada koji zaposlenik obavlja i njegovi rezultati nisu određujuće značajke „radnog vremena” u smislu Direktive ⁽⁹²⁾ i da se određeno vrijeme može smatrati radnim vremenom „neovisno o činjenici da [...] predmetna osoba ne obavlja stalno neku stručnu aktivnost” ⁽⁹³⁾.

Ako se od nacionalnih sudova traži da presude o tome smatra li se određeno vrijeme radnim vremenom ili vremenom odmora, svoju analizu ne smiju ograničiti na odredbe nacionalnog prava. Trebali bi ispitati uvjete koji se u praksi primjenjuju na radno vrijeme određenog radnika ⁽⁹⁴⁾.

Naposlijetku, u skladu s tekстом Direktive i sudskom praksom Suda, ako određeno razdoblje ne ispunjava te kriterije, mora se smatrati „vremenom odmora”.

⁽⁸⁶⁾ Mišljenje nezavisnog odvjetnika Y. Bota od 11. lipnja 2015., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) / Tyco Integrated Security SL i Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, t. 31. i 48.

⁽⁸⁷⁾ Vidjeti posebno presudu u predmetu C-303/98, op. cit., t. 48., u kojoj Sud tvrdi da su prva dva uvjeta radnog vremena („radi” i „na raspolaganju poslodavcu”) ispunjena u slučaju vremena provedenog na dežurstvu u domu zdravlja; vidjeti i presudu u predmetu C-266/14, op. cit., t. 43., u kojoj je Sud u pogledu primjene kriterija „radi” na radnike koji putuju do klijenta ili od njega presudio da „mjesto rada takvih radnika ne može biti suženo na mjesto fizičke intervencije tih radnika kod klijenata njihovih poslodavaca”.

⁽⁸⁸⁾ Presuda u predmetu C-266/14, op. cit., t. 35.; presuda u predmetu C-14/04, op. cit., t. 48.; rješenje u predmetu C-437/05, op. cit., t. 28.; rješenje u predmetu C-258/10, op. cit., t. 63.

⁽⁸⁹⁾ Presuda u predmetu C-266/14, op. cit., t. 43.–46.

⁽⁹⁰⁾ Presuda u predmetu C-266/14, op. cit., t. 36.–37.; presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 50.

⁽⁹¹⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 48.

⁽⁹²⁾ Rješenje u predmetu C-437/05, op. cit., t. 25.; presuda u predmetu C-14/04, op. cit., t. 43.

⁽⁹³⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 93.

⁽⁹⁴⁾ Rješenje u predmetu C-258/10, op. cit., t. 50.

2. Primjena definicije Direktive na određena razdoblja

a. Dežurstvo i pripravnost

Za situaciju u pogledu dežurstva i pripravnosti Sud je utvrdio posebne smjernice, posebice u predmetima *SIMAP*, *Jaeger* i *Dellas*, koji su se odnosili na liječnike u ekipama primarne zdravstvene zaštite i u bolnici te na učitelja za učenike s posebnim potrebama u ustanovama za smještaj mladih i odraslih s invaliditetom ⁽⁹⁵⁾.

U tim je slučajevima Sud presudio da se vrijeme dežurstva radnika treba u potpunosti smatrati radnim vremenom u smislu Direktive ako se od radnika zahtijeva da budu prisutni na radnom mjestu. U takvoj situaciji od predmetnih se radnika traži da tijekom cijelog razdoblja budu na raspolaganju za pružanje usluga na mjestu koje je odredio poslodavac. Radnici podliježu većim ograničenjima jer ne mogu provesti to vrijeme s obitelji ili u uobičajenom društvenom okruženju i imaju manje slobode u organizaciji vremena tijekom kojeg nisu potrebne njihove stručne usluge ⁽⁹⁶⁾.

Kako bi potvrdio svoje stajalište, Sud je istaknuo činjenicu da bi isključivanje dežurstva iz radnog vremena ako se zahtijeva fizička prisutnost ozbiljno narušilo cilj osiguranja zdravlja i sigurnosti radnika odobrenjem minimalnih razdoblja odmora i odgovarajućih stanki ⁽⁹⁷⁾.

Treba napomenuti da dežurstvo ima status „radnog vremena” neovisno o tome radi li osoba zaista tijekom razdoblja dežurstva ⁽⁹⁸⁾. To znači da ako dežurstvo uključuje neaktivnost, to nije relevantno za njegov status „radnog vremena” ⁽⁹⁹⁾. Slično tomu, ako je radnicima dostupna soba za odmor i ako se mogu odmoriti ili spavati u razdoblju kad njihove usluge nisu potrebne, to ne utječe na status dežurstva kao radnog vremena ⁽¹⁰⁰⁾.

U pogledu primjene sustava ekvivalentnosti, pri čemu je uspostavljen omjer za uračunavanje dežurstva, Sud je presudio da takvi sustavi nisu u skladu s Direktivom ako se njima ne osigurava poštovanje svih minimalnih sigurnosnih i zdravstvenih uvjeta ⁽¹⁰¹⁾.

Suprotno tome, ako radnici moraju biti dostupni u svakom trenutku, ali ne moraju biti na mjestu koje je odredio poslodavac, svojim vremenom mogu upravljati uz manje ograničenja i posvetiti se vlastitim interesima. U takvim situacijama, koje se nazivaju „pripravnost”, samo vrijeme povezano sa stvarnim pružanjem usluga – uključujući vrijeme potrebno za put do mjesta gdje se usluge pružaju – mora se smatrati radnim vremenom u smislu Direktive ⁽¹⁰²⁾.

b. Vrijeme koje su radnici bez fiksnog mjesta rada proveli putujući od prvog i zadnjeg klijenta do svojeg doma

Sud je u predmetu *Tyco* presudio smatra li se vrijeme koje radnici bez fiksnog radnog mjesta provedu na putu prema prvome i od zadnjeg klijenta „radnim vremenom” ⁽¹⁰³⁾.

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

Sud je utvrdio da su ispunjena tri kriterija „radnog vremena”. Prvo, utvrdio je da je putovanje radnika prema klijentima koje je odredio njihov poslodavac bilo nužno za pružanje tehničke usluge klijentima. Posljedično tome, zaključio je da se

⁽⁹⁵⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit.; presuda u predmetu C-151/02, op. cit.; presuda u predmetu C-14/04, op. cit.

⁽⁹⁶⁾ Presuda u predmetu C-151/02, op. cit., t. 65.

⁽⁹⁷⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 49.

⁽⁹⁸⁾ Rješenje u predmetu C-437/05, op. cit., t. 27.; presuda u predmetu C-14/04, op. cit., t. 46.

⁽⁹⁹⁾ Rješenje u predmetu C-437/05, op. cit., t. 28.

⁽¹⁰⁰⁾ Presuda u predmetu C-151/02, op. cit., t. 60. i 64.

⁽¹⁰¹⁾ Presuda u predmetu C-14/04, op. cit., t. 63.

⁽¹⁰²⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 50.

⁽¹⁰³⁾ Presuda u predmetu C-266/14, op. cit.

to razdoblje mora smatrati razdobljem u kojem radnici obavljaju svoje poslove ili zadatke ⁽¹⁰⁴⁾. Drugo, s obzirom na činjenicu da su predmetni radnici primili plan svojih putovanja i tijekom tog razdoblja nisu mogli svoje vrijeme iskoristiti slobodno i posvetiti se vlastitim interesima, Sud smatra da su i u tom razdoblju bili na raspolaganju poslodavcu ⁽¹⁰⁵⁾. Treće, Sud je potvrdio da se mora smatrati da radnici koji putuju prema klijentu i od njega te tako obavljaju svoje zadatke rade i tijekom tih putovanja. S obzirom na to da su putovanja karakteristična za radnike koji nemaju stalno ili uobičajeno mjesto rada, mjesto rada takvih radnika ne može biti suženo na prostorije klijenata njihovih poslodavaca ⁽¹⁰⁶⁾.

c. Druga razdoblja

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

— Putovanja između različitih mjesta rada tijekom radnog dana

Pitanje putovanja između poslova tijekom radnog dana nije riješeno u presudi *Tyco*. Razlog je tome što su u tom predmetu ta razdoblja već uračunata kao dio dnevnog radnog vremena koje je izračunao poslodavac ⁽¹⁰⁷⁾.

Međutim, s obzirom na tu presudu i ovisno o točnim činjenicama slučaja u kojem bi se zatražila presuda, Komisija smatra da bi se putovanja između poslova tijekom radnog dana također smatrala radnim vremenom. To bi bio slučaj kad bi se ispunili sljedeći uvjeti:

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

— Neredovita putovanja radnika na drugo mjesto rada

Iz istih je razloga kao i za putovanja između različitih mjesta rada tijekom radnog dana moguće smatrati da bi, u kontekstu prethodno navedenih kriterija i cilja Direktive da se zaštite zdravlje i sigurnost radnika, putovanja radnika koji, umjesto da idu na svoje glavno radno mjesto, idu izravno do klijenta ili na drugo mjesto rada na zahtjev poslodavca trebalo smatrati radnim vremenom. Tijekom tih razdoblja situacija radnika može se smatrati sličnom situaciji radnika u predmetu *Tyco* jer ih poslodavac upućuje na mjesto različito od mjesta uobičajenog obavljanja rada ⁽¹⁰⁸⁾.

— Putovanja na radno mjesto i s njega

Kad je riječ o trajanju dnevnog putovanja na stalno mjesto rada, nema naznake da bi se takva razdoblja trebala smatrati „radnim vremenom” za potrebe Direktive.

⁽¹⁰⁴⁾ Presuda u predmetu C-266/14, op. cit., t. 30.–34.

⁽¹⁰⁵⁾ Presuda u predmetu C-266/14, op. cit., t. 35.–39.

⁽¹⁰⁶⁾ Presuda u predmetu C-266/14, op. cit., t. 43.–46.

⁽¹⁰⁷⁾ Presuda u predmetu C-266/14, op. cit., t. 16.

⁽¹⁰⁸⁾ Presuda u predmetu C-266/14, op. cit.

Radnici sa stalnim mjestom rada mogu odrediti udaljenost između svojeg doma i radnog mjesta te mogu slobodno iskoristiti i organizirati svoje vrijeme na putu do i od radnog mjesta te se posvetiti vlastitim interesima. Situacija je stoga drukčija od one u predmetu *Tyco*, u kojoj je Sud presudio da radnici koji nemaju stalno mjesto rada nemaju ni tu mogućnost da slobodno odrede udaljenost od svojeg doma i uobičajenog mjesta na kojem počinju i završavaju radni dan ⁽¹⁰⁹⁾.

B. Radno vrijeme noću i radnik koji radi noću

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

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

4. ‚radnik koji radi noću‘ znači:

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

Kad je riječ o definiciji „radnog vremena noću”, njezin je sadržaj sličan onoj koja se upotrebljava za „noćni rad” u Konvenciji Međunarodne organizacije rada (MOR) o noćnom radu ⁽¹¹⁰⁾. Definicijom koja je naposljetku dogovorena za Direktivu o radnom vremenu uvedena je obveza svakoj državi članici da u nacionalnom pravu utvrdi razdoblje od sedam sati koje bi se smatralo „radnim vremenom noću”. To znači da se svaki rad obavljen u tom razdoblju, neovisno o njegovu trajanju, smatra noćnim radom.

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

Čini se da engleski tekst Direktive nije sasvim precizan jer kriterije (a) i (b) povezuje veznikom „i”, što znači da bi mogli biti i kumulativni. Istovremeno se stavci zasebno uvode riječima „s jedne strane” i „s druge strane”. Neke druge jezične verzije ne uključuju taj „i” ⁽¹¹¹⁾, čime se podrazumijeva da su uvjeti alternativni. Čini se da je to drugo shvaćanje podupro Sud, koji u presudi SIMAP tvrdi da je „člankom 2. stavkom 4. točkom (a) Direktive 93/104 radnik koji radi noću definiran kao svaki radnik koji uobičajeno tijekom noći odradi najmanje tri sata svojeg svakodnevnog radnog vremena” i da se „člankom 2. stavkom 4. točkom (b) dopušta nacionalnom zakonodavstvu ili, prema odabiru pojedine države članice, socijalnim partnerima na državnoj ili regionalnoj razini da radnicima koji rade noću smatraju druge radnike koji određeni dio svojega godišnjeg radnog vremena rade noću” ⁽¹¹²⁾.

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

U prvotnom prijedlogu ⁽¹¹³⁾ izričito se navodi da radnici koji rade noću mogu raditi u smjenama. Time se potvrđuje da nije zamišljeno da te kategorije budu međusobno isključive i da radnik može istovremeno biti „radnik koji radi

⁽¹⁰⁹⁾ Presuda u predmetu C-266/14, op. cit., t. 44.

⁽¹¹⁰⁾ Međunarodna organizacija rada, Konvencija o noćnom radu, C171, 26. lipnja 1990.

⁽¹¹¹⁾ Vidjeti posebno francuski i njemački tekst Direktive o radnom vremenu.

⁽¹¹²⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 55.

⁽¹¹³⁾ Obrazloženje Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295.

u smjenama" i „radnik koji radi noću”. Iako Sud nije jasno potvrdio taj pristup, zasebno je i usporedno u predmetu SIMAP presudio da se „liječnici u ekipama primarne zdravstvene zaštite” mogu smatrati i radnicima koji rade noću i radnicima koji rade u smjenama. Time se prešutno priznaje da se na takve radnike primjenjuju obje definicije ⁽¹¹⁴⁾. U takvoj situaciji predmetni radnici imaju koristi od svih zaštitnih mjera svojstvenih kategorijama u koje se ubrajaju.

C. Rad u smjenama i radnik koji radi u smjenama

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

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

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

Definicije „rada u smjenama” i „radnika koji radi u smjenama” Sud je dosad tumačio u vrlo maloj mjeri. U presudi u predmetu SIMAP Sud tvrdi da radno vrijeme liječnika, organizirano tako da se liječnici rotacijski u slijedu raspoređuju na ista radna mjesta, ispunjava zahtjeve iz definicije rada u smjenama ⁽¹¹⁵⁾. U tom su predmetu radnici, liječnici u javnom zdravstvu, obično radili od 8.00 do 15.00. Međutim, obavljali su i dežurstvo od 15.00 do 8.00 svakih 11 dana. Sud je utvrdio da je to „dežurstvo” u domu zdravlja ili „pripravnost” pri kojoj su radnici morali u svakom trenutku biti dostupni ispunilo zahtjeve iz definicije rada u smjenama iz sljedećih razloga:

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

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

U tom predmetu Sud nije presudio da je „uobičajen” radni raspored liječnika jednak radu u smjenama, moguće zbog činjenice da su radnici tad radili u isto vrijeme, a na drugim radnim mjestima ⁽¹¹⁶⁾.

Kako je istaknuto u definiciji, „rad u smjenama” nije ograničen na dobro poznati „rotacijski raspored” prema kojem zaposlenici odrade jedan skup sati u određenom razdoblju i zatim se rotiraju na drugi skup sati koji se obično organizira kao tri razdoblja od 8 sati dnevno.

Naposljetku, kako je [prethodno](#) navedeno, „radnici koji rade u smjenama” mogu biti i „radnici koji rade noću”. Radnik na kojeg se primjenjuje najmanje jedna definicija mora imati koristi od zaštitnih mjera povezanih sa svakom od njih.

D. Mobilni radnik

Člankom 2. stavkom 7. utvrđeno je sljedeće:

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

Razlika između mobilnog osoblja i onog koje to nije za potrebe primjene Direktive o radnom vremenu bila je jedan od aspekata o kojima se raspravljalo pri pripremi Direktive 2000/34/EZ i koji su u nju uključeni ⁽¹¹⁷⁾.

⁽¹¹⁴⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 53.–64.

⁽¹¹⁵⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 59.–64.

⁽¹¹⁶⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 61.

⁽¹¹⁷⁾ Obrazloženje Komunikacije Komisije o organizaciji radnog vremena u sektorima i djelatnostima izuzetima iz Direktive 93/104/EZ od 23. studenoga 1993., 18. studenoga 1998., COM(1998) 662 final, točka 27.

U okviru Direktive 93/104/EZ postavilo se pitanje treba li isključenje određenih sektora primjenjivati na sve radnike u tim sektorima ili samo na one koji imaju određene obveze povezane s mobilnošću ⁽¹¹⁸⁾. Direktivom o izmjeni stoga su se željele utvrditi određene posebne odredbe za mobilno osoblje i zajamčiti da osoblje koje nije mobilno u sektorima u kojima postoji mobilno osoblje ima koristi od organizacije radnog vremena koja je u skladu s općim odredbama.

U skladu s tekstom te Direktive pojam „mobilnih radnika” ograničen je na radnike koji u isto vrijeme:

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

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

Ta je definicija iz Direktive 2003/88/EZ povezana s odstupanjem za mobilne radnike uvedenim u članku 20. Direktive (vidjeti u točki [IX.D.1.](#)).

Međutim, kako je navedeno u točki [III.B.4.](#), samo mobilni radnici koji nisu obuhvaćeni određenim zakonodavstvom o prometu podliježu toj Direktivi i odstupanjima iz nje.

E. *Rad na objektu na moru*

U članku 2. stavku 8. navodi se sljedeće:

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

Do danas naizgled nisu nastali problemi s ovom definicijom i nema sudske prakse Suda.

F. *Odgovarajući odmor*

Člankom 2. stavkom 9. predviđeno je sljedeće:

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

Pojam odgovarajućeg odmora navodi se u uvodnoj izjavi 5. Direktive: „Svi radnici moraju ostvariti odgovarajuće vrijeme za odmor” i u člancima 20. i 21. u kojima se utvrđuju odstupanja za mobilne radnike i radnike na moru te radnike na

⁽¹¹⁸⁾ Međutim, treba istaknuti da je Sud ipak razjasnio taj aspekt u svojoj presudi od 4. listopada 2001., J.R. Bowden, J.L. Chapman i J.J. Doyle/Tuffnells Parcels Express Ltd, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, u kojoj je presudio da su isključenjem određenih prometnih sektora iz članka 1. stavka 3. Direktive 93/104/EZ iz područja primjene te Direktive i primjene njezinih odredbi isključeni ne samo mobilni radnici nego i svi radnici u tim sektorima.

ribarskim brodovima duge plovidbe. Stoga se upotrebljava u vezi s radnicima na koje se ne odnose odredbe o odmoru utvrđene u člancima od 3. do 5. U tim se posebnim odredbama o odstupanju navodi da takvi radnici imaju pravo na „odgovarajući odmor” kao minimalnu razinu zaštite ⁽¹¹⁹⁾.

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

V. NAJKRAĆE TRAJANJE ODMORA

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

U uvodnoj izjavi 5. Direktive o radnom vremenu potvrđuje se važnost tih razdoblja odmora i navodi: „Svi radnici moraju ostvariti odgovarajuće vrijeme za odmor. Pojam ‚odmor’ mora se izraziti u jedinicama vremena, tj. u danima, satima i/ili njihovim dijelovima. Radnicima unutar Zajednice treba osigurati minimalni dnevni, tjedni i godišnji odmor, kao i odgovarajuće stanke. [...]”

U Direktivi se definiraju tri vrste odmora: dnevni odmor (članak 3.), stanke (članak 4.) i tjedni odmor (članak 5.). Člankom 7. predviđa se i razdoblje plaćenog godišnjeg odmora, za koji je prethodno upotrebljavan drugačiji izraz na engleskom ⁽¹²⁰⁾ i koji se razrađuje u poglavlju VII.

Treba se napomenuti da odstupanja od tih odredbi postoje i da se pojedinosti o uvjetima njihove primjene i zaštitnih mjera povezanih s njima navode u poglavlju IX.

A. Dnevni odmor

Člankom 3. predviđeno je sljedeće:

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

Uvjet da se svakom radniku odobri 11 neprekidnih sati odmora minimalni je standard i nacionalnim se zakonodavstvom kojim se Direktiva prenosi često utvrđuju odredbe koje pružaju veću zaštitu, primjerice odobravanjem duljeg razdoblja dnevnog odmora radnicima ili utvrđivanjem najduljeg dnevnog radnog vremena. Komisija ga smatra „sigurnosnom mrežom” za zdravlje i sigurnost predmetnih radnika ⁽¹²⁰⁾, pri čemu su uzeti u obzir i gospodarski uvjeti i ciklusi rada u smjenama ⁽¹²⁰⁾.

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

Radnicima se mora omogućiti jedan dnevni odmor za svako 24-satno razdoblje. Međutim, u Direktivi se to razdoblje ne definira kao kalendarski dan. Takav bi pristup zapravo doveo do uvođenja radnog rasporeda koji ne bi odgovarao uobičajenim razdobljima rada ⁽¹²¹⁾.

⁽¹¹⁹⁾ Člancima 20. i 21. predviđa se da mobilni radnici, odnosno radnici na ribarskim brodovima duge plovidbe, nisu obuhvaćeni člancima 3., 4. ili 5., ali da države članice poduzimaju nužne mjere kako bi osigurale da ti radnici svejedno imaju pravo na „odgovarajući odmor”.

⁽¹²⁰⁾ Obrazloženje Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽¹²¹⁾ Tako bi se radnicima odredilo da rade od 00.00 do 13.00 i da odmor iskoriste od 13.00 do 24.00 ili da se odmaraju od 00.00 do 11.00 i rade od 11.00 do 24.00.

Međutim, utvrđivanjem okvira 24-satnih razdoblja u Direktivi se utvrđuje određena pravilnost dnevnog odmora. U tom je pogledu Sud presudio da „kako bi se osigurala djelotvorna zaštita sigurnosti i zdravlja radnika treba se kao opće pravilo odrediti da se razdoblje rada redovito izmjenjuje s razdobljima odmora” ⁽¹²²⁾. Svrha je dnevnog odmora radnicima dopustiti da se maknu iz radnog okruženja na određeni broj sati. Odmor mora biti neprekidan i „izravno se nastaviti na razdoblje rada kako bi se radniku omogućilo da se opusti i otkloni umor uzrokovan obavljanjem svojih zadataka” ⁽¹²³⁾.

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

B. Stanke

Člankom 4. predviđeno je sljedeće:

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

Člankom 4. radnicima se daje pravo na stanku za odmor ako im je radni dan dulji od 6 sati. Međutim, definicija njezina trajanja i uvjeta prepušta se kolektivnim ugovorima ili nacionalnom zakonodavstvu.

1. Trajanje stanke

U uvodnoj izjavi 5. Direktive navodi se da se odmor, u koji se ubrajaju i stanke, mora izraziti u jedinicama vremena, tj. u danima, satima i/ili njihovim dijelovima i da se radnicima trebaju osigurati „odgovarajuće stanke” ⁽¹²³⁾.

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

2. Vrijeme stanke

Slično tomu, iako se Direktivom prepušta da se u kolektivnim ugovorima ili zakonodavstvu definiraju uvjeti pod kojima se osigurava stanke, stanke bi zapravo trebale omogućiti radnicima da se odmaraju tijekom radnog dana ako je on dulji od 6 sati. Vrijeme stanke trebalo bi stoga biti prilagođeno radnom rasporedu radnika i trebala bi se iskoristiti najkasnije nakon 6 sati.

3. Uvjeti za stanku

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

U kontekstu definicija „radnog vremena” i „vremena odmora” to znači da radnici ne bi trebali biti obvezni biti na svojim radnim mjestima ni na raspolaganju poslodavcu niti obavljati svoje poslove i zadatke. Stanke pri kojima radnici mogu upravljati svojim vremenom bez većih ograničenja i posvetiti se vlastitim interesima ne smatraju se radnim vremenom ⁽¹²⁴⁾. Stanke stoga ne treba računati kao „radno vrijeme” jer se one ubrajaju u „vrijeme odmora”. Međutim,

⁽¹²²⁾ Presuda u predmetu C-151/02, op. cit., t. 95.

⁽¹²³⁾ Na taj je potonji pojam „odgovarajućih stanke” uputio i Sud, primjerice u presudi od 14. listopada 2010., Günter Fuß/Stadt Halle, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, t. 32.

⁽¹²⁴⁾ Presuda u predmetu C-266/14, op. cit., t. 36.–37.; presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 50.

nacionalno se pravo može razlikovati jer je, kako je [prethodno](#) istaknuto, državama članicama dopušteno primjenjivati odredbe koje su povoljnije za zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika, primjerice uračunavanjem stanki u radnom danu u „radno vrijeme”.

Suprotno tome, razdoblje u kojem poslodavac od radnika traži da budu na svojem radnom mjestu i na raspolaganju za pružanje usluga prema potrebi, čak i ako je njihova aktivnost nikakva, smatra se „radnim vremenom” i stoga ne predstavlja ostvarenje prava radnika na stanku tijekom radnog dana.

4. Obveze prenošenja u državama članicama

Direktivom se dopušta da se u kolektivnim ugovorima propišu trajanje i uvjeti stanke. Ipak, prenošenje Direktive obveza je država članica ⁽¹²⁵⁾. Stoga je njihova odgovornost osigurati da svi radnici, uključujući one koji možda nisu obuhvaćeni kolektivnim ugovorima, imaju pravo na stanku.

Tekstom Direktive utvrđuje se da se trajanje i uvjeti stanke za odmor definiraju u kolektivnim ugovorima ili nacionalnom zakonodavstvu. To s druge strane znači da se u nacionalnim tekstovima kojima se odredbe prenose možda neće prepustiti da se trajanje i uvjeti stanke za odmor definiraju u pojedinačnim ugovorima predmetnih radnika i poslodavaca.

C. Tjedni odmor

Člankom 5. predviđeno je sljedeće:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik u razdoblju od sedam dana imao pravo na najmanje 24 sata neprekidnog odmora dodatno uz 11 sati dnevnog odmora iz članka 3.

Ako objektivni, tehnički i organizacijski uvjeti rada to opravdavaju, može se primijeniti najkraći tjedni odmor od 24 sata.”

Osim toga, člankom 16. utvrđuje se:

„Države članice mogu odrediti:

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

U prethodnoj je Direktivi 93/104/EZ tekst članka 5. bio ponešto drukčiji jer je uključivao sljedeću rečenicu: „Najkraći odmor iz prvog podstavka u načelu uključuje nedjelju.” Međutim, Sud je poništio tu odredbu tvrdnjom da obveza da se nedjelja, a ne neki drugi dan, odredi kao dan za odmor nije opravdana u kontekstu pravne osnove te Direktive koja se odnosi na zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika ⁽¹²⁶⁾. Ta je rečenica obrisana u izmjeni Direktive Direktivom 2000/34/EZ ⁽¹²⁷⁾.

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

1. Najmanje 35 sati neprekidnog tjednog odmora

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

⁽¹²⁵⁾ Člankom 288. Ugovora o funkcioniranju Europske unije predviđa se: „Direktiva je obvezujuća, u pogledu rezultata koji je potrebno postići, za svaku državu članicu kojoj je upućena, a odabir oblika i metoda postizanja tog rezultata prepušten je nacionalnim tijelima.”

⁽¹²⁶⁾ Presuda u predmetu C-84/94, op. cit.

⁽¹²⁷⁾ Direktiva 2000/34/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 22. lipnja 2000. o izmjeni Direktive Vijeća 93/104/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena kako bi se obuhvatili sektori i djelatnosti izuzeti iz te Direktive (SL L 195, 1.8.2000., str. 41.).

Time se osigurava neprekinut odmor od 35 sati.

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

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

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

Taj članak znači da se trebaju odrediti razdoblja od sedam dana. Komisija smatra da u svakom od tih razdoblja radnik mora imati pravo na tjedni odmor. Međutim, čini se da se Direktivom ne zahtijeva da se tjedni odmor mora osigurati na isti dan u tjednu u svakom razdoblju od sedam dana. S druge strane, iako države članice mogu uvesti odredbe kojima se pruža veća zaštita, Direktivom se ne sprječava uvođenje sustava u kojem se radniku osigurava tjedni odmor na utorak u prvom tjednu, četvrtak u drugom tjednu, nedjelju u trećem tjednu itd.

Zahtjev je da u svakom razdoblju od sedam dana radnik mora imati pravo na tjedni odmor. Moguće je da će se ti dani razlikovati ovisno o određenom razdoblju, što će možda dovesti i do uzastopnih razdoblja rada do 12 dana prekinutih dnevnim odmorima ⁽¹²⁸⁾.

3. Tjedni odmor u referentnom razdoblju od 14 dana

Osim prethodno opisane fleksibilnosti u pogledu utvrđivanja tjednog odmora u svakom razdoblju od sedam dana, člankom 16. Direktive o radnom vremenu dopušta se da se za tjedni odmor odredi referentno razdoblje od 14 dana. U tom se pogledu u Komisijinu prijedlogu ⁽¹²⁹⁾ navodi da predloženi odmor tvori „razumni minimum u kojem se uzimaju u obzir gospodarski zahtjevi i ciklusi rada u smjenama jer se može utvrditi prosječan tjedni odmor u razdoblju od dva tjedna. Time se uzima u obzir potrebna fleksibilnost koje je primjer sve veći broj” dogovora o produktivnosti „između socijalnih partnera”. ⁽¹²⁹⁾

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

S druge strane, člancima 5. i 16. uvodi se određena pravilnost jer se radnicima jamči pravo na određeno trajanje odmora po razdoblju od 14 dana. Međutim, u njima se ne uvodi obveza da se taj odmor mora osigurati svaki put na isti dan tijekom razdoblja od 14 dana.

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

4. Skraćeni tjedni odmor u nekim slučajevima

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

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

⁽¹²⁸⁾ Presuda Suda o tom pitanju može se očekivati u predmetu C-306/16.

⁽¹²⁹⁾ Obrazloženje Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295.

Prvo, ta je odredba uvedena u zajedničko stajalište s ciljem da se obuhvati mogući problem radnika koji rade u kasnoj smjeni u subotu i zatim u ranoj smjeni u ponedjeljak, tj. koji imaju samo 24 sata neprekidnog odmora ⁽¹³⁰⁾. Drugo, Sud je više puta utvrdio da se u kontekstu cilja Direktive isključenja iz područja njezine primjene i odstupanja od njezinih odredbi trebaju tumačiti restriktivno ⁽¹³¹⁾.

Iako ta razmatranja nisu odlučujuća i to se odstupanje može primjenjivati i na druge slučajeve osim radnika koji rade u smjenama, njegova bi se primjena treba pomno razmotriti u pojedinim slučajevima.

VI. NAJDULJE TJEDNO RADNO VRIJEME

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

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

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

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

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

„Države članice mogu odrediti:

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

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

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

Poseban status ograničenja tjednog radnog vremena dodatno je naglasio Sud, koji je više puta utvrdio da „s obzirom na tekst [Direktive] te njezinu svrhu i sustav, razni zahtjevi koji se u njoj utvrđuju u vezi s najduljim radnim vremenom i najkraćim trajanjem odmora čine pravila socijalnog prava Zajednice koja su od velike važnosti, a od kojih svaki radnik mora imati koristi jer su ona minimalni uvjet potreban za osiguranje zaštite njegove sigurnosti i zdravlja” ⁽¹³²⁾.

A. Najdulje tjedno radno vrijeme

1. Koje se vrijeme uračunava u najdulje tjedno radno vrijeme

Ograničenje najduljeg tjednog radnog vremena primjenjuje se na [pojam radnog vremena](#) koji je prethodno prikazan i kojim se koristio Sud ⁽¹³³⁾.

⁽¹³⁰⁾ Kako je navedeno u obrazloženju ponovno razmotrenog Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 16. studenoga 1993., COM(93) 578 final – SYN 295, str. 3., izmjena br. 5.

⁽¹³¹⁾ Za isključenja iz područja primjene vidjeti sljedeće: presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 35.; presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 24. Za odstupanja vidjeti sljedeće: presuda u predmetu C-151/02, op. cit., t. 89.; presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 40.

⁽¹³²⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 100.; presuda u predmetu C-14/04, op. cit., t. 49.; rješenje u predmetu C-437/05, op. cit., t. 23.

⁽¹³³⁾ Vidjeti posebno presudu u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 93.–95.; presudu u predmetu C-14/04, op. cit., t. 50.

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

2. Najdulje radno vrijeme od 48 sati

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

3. Bezuvjetno najdulje trajanje

U svojoj je sudskoj praksi Sud naglašavao da države članice ne mogu jednostrano odrediti područje primjene odredbi Direktive o radnom vremenu, tako da ne mogu ni određivati uvjete ni ograničenja za provedbu prava radnika na temelju članka 6. stavka 2. Direktive da ne rade dulje od 48 sati tjedno ⁽¹³⁴⁾.

Sud tvrdi da bi države članice trebale osigurati djelotvornost te odredbe. Zaključio je, primjerice, da se primjenom mjere na temelju koje radnik podliježe obaveznom prijelazu u drugu službu ako je zatražio poštovanje najduljeg tjednog radnog vremena narušava djelotvornost odredbe jer bi „strah od takve mjere odmazde, ako protiv nje nema dostupnog pravnog lijeka, mogao odvratiti radnike koji se smatraju žrtvama mjere koju je poduzeo poslodavac od ostvarenja svojih prava sudskim putem i stoga bi mogao ozbiljno ugroziti provedbu cilja Direktive” ⁽¹³⁵⁾.

Osim toga, Sud je utvrdio i da je prekoračenje najduljeg radnog vremena samo po sebi kršenje te odredbe i da nije potrebno dokazati da je pretrpljena određena šteta ⁽¹³⁶⁾.

B. Najdulje radno vrijeme koje se može izračunati kao prosjek

1. Koliko traje referentno razdoblje?

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

Odstupajući od te odredbe, referentno se razdoblje u nekim slučajevima može produljiti na temelju članka 19. Dodatne pojedinosti o uvjetima i opsegu odstupanja navedene su u poglavlju IX. U svakom slučaju, u kontekstu ograničenja odstupanja od referentnog razdoblja Sud je priznao da „referentno razdoblje ni u kojem slučaju ne može biti dulje od 12 mjeseci” i da je „zbog toga bilo moguće odrediti minimalnu razinu zaštite koja se u svakom slučaju mora pružati” radnicima ⁽¹³⁷⁾.

2. Što nije uključeno u referentno razdoblje

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

To znači da se odsutnost s posla u tom razdoblju ne može iskoristiti da bi se nadoknadila druga razdoblja tijekom kojih je radno vrijeme bilo dulje od ograničenja.

⁽¹³⁴⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 99.; presuda u predmetu C-243/09, op. cit., t. 52.; presuda u predmetu C-429/09, op. cit., t. 34.

⁽¹³⁵⁾ Presuda u predmetu C-243/09, op. cit., t. 65.–66.

⁽¹³⁶⁾ Presuda u predmetu C-243/09, op. cit., t. 53.

⁽¹³⁷⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 69.

Kad je riječ o plaćenom godišnjem odmoru, to se odnosi na četiri tjedna dopuštena Direktivom. Međutim, u pogledu prava na bolovanje „uvjeti za [njegovu] korištenje nisu uređeni trenutačnim pravom Zajednice” ⁽¹³⁸⁾. Stoga je nužno uzeti u obzir nacionalne definicije bolovanja da bi se utvrdilo koja razdoblja treba isključiti ili koja trebaju biti neutralna u izračunu prosječnog tjednog radnog vremena.

3. Što se može uključiti u referentno razdoblje

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

C. Odredba s izravnim učinkom

Sud je presudio da članak 6. stavak 2. u vezi s odredbama o referentnom razdoblju ispunjava sve uvjete nužne za stvaranje izravnog učinka ⁽¹³⁹⁾.

Unatoč mogućim prilagodbama referentnog razdoblja koje se primjenjuju na najdulje tjedno radno vrijeme, Sud je izjavio da „dopuštena širina ne onemogućava određivanje minimalnih prava” i da su odredbe precizne i bezuvjetne ⁽¹⁴⁰⁾. Posljedično tome, Sud je presudio da se člankom 6. stavkom 2. Direktive daje „pravo pojedincima, pri čemu referentno razdoblje za provedbu najduljeg trajanja tjednog radnog vremena ne smije biti dulje od 12 mjeseci” ⁽¹⁴¹⁾.

Međutim, samom Direktivom ne mogu se nametnuti obveze pojedincu i stoga se ne može primjenjivati u sudskim postupcima između isključivo privatnih stranaka („horizontalni izravni učinak”) ⁽¹⁴²⁾.

Međutim, u svakom je slučaju odgovornost nacionalnih sudova da pruže pravnu zaštitu koju pojedinac stječe tim pravilom i stoga da tumače nacionalno pravo, koliko je to moguće, u kontekstu teksta i svrhe Direktive kako bi se postigao željeni rezultat ⁽¹⁴³⁾.

Osim toga, izravan učinak odredbe omogućuje građanima i da se izravno na nju oslanjaju u postupcima protiv državnih ili javnih tijela koji su „pojavnici oblici države”, poput regionalnih tijela, gradova ili općina ⁽¹⁴⁴⁾, među ostalim u njihovom svojstvu poslodavaca, ako nisu prenijela određenu odredbu u nacionalno pravo ili je nisu prenijela točno ⁽¹⁴⁵⁾ („vertikalni izravni učinak”). To može, s druge strane, dovesti do primjene načela odgovornosti države za gubitak ili štetu koju su pojedinci pretrpjeli kao posljedicu kršenja prava EU-a. Države se tada mogu smatrati odgovornima i moraju pojedincima dati pravo na naknadu štete pod određenim uvjetima koje trebaju preispitati nacionalni sudovi ⁽¹⁴⁶⁾.

Treba istaknuti da se iznimka i dalje primjenjuje ako predmetna država članica koristi relevantno odstupanje poput onog za [samostalne radnike](#), posebne odredbe o [radnicima na ribarskim brodovima duge plovidbe](#) ili pojedinačna [izuzeća](#). Međutim, to ovisi o poštovanju svih uvjeta određenih za ta odstupanja na temelju Direktive ⁽¹⁴⁷⁾.

⁽¹³⁸⁾ Presuda od 20. siječnja 2009., Gerhard Schultz-Hoff / Deutsche Rentenversicherung Bund i Stringer i drugi/Her Majesty's Revenue and Customs, spojeni predmeti C-350/06 i C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, t. 27.

⁽¹³⁹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 104.–106.; presuda u predmetu C-243/09, op. cit., t. 59.; presuda u predmetu C-429/09, op. cit., t. 35.

⁽¹⁴⁰⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 68.

⁽¹⁴¹⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 70.

⁽¹⁴²⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 108.–109.

⁽¹⁴³⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 110.–113.

⁽¹⁴⁴⁾ Presuda u predmetu C-243/09, op. cit., t. 61.; presuda u predmetu C-429/09, op. cit., t. 38.

⁽¹⁴⁵⁾ Presuda u predmetu C-243/09, op. cit., t. 56.; presuda u predmetu C-429/09, op. cit., t. 38.–39.

⁽¹⁴⁶⁾ Presuda u predmetu C-429/09, op. cit., t. 45.–48.

⁽¹⁴⁷⁾ Vidjeti posebno presudu u predmetu C-243/09, op. cit., t. 58.–59. o izuzeću.

VII. PLAĆENI GODIŠNJI ODMOR

Sud je pomno proučio pravo na plaćeni godišnji odmor i zaključio da je ono posebno važno načelo socijalnog prava Zajednice i Europske unije ⁽¹⁴⁸⁾.

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

A. Pravo na plaćeni godišnji odmor svakog radnika

Člankom 7. stavkom 1. predviđeno je sljedeće:

„1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik imao pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, ovisno o uvjetima za stjecanje prava i za odobravanje takvog odmora utvrđenim nacionalnim propisima i/ili praksom.”

Direktivom se ne dopuštaju odstupanja od članka 7. stavka 1. ⁽¹⁴⁹⁾ Sud je odlučio da taj odmor ima dvojnu svrhu: omogućiti radniku da se odmori i raspolaže vremenom za opuštanje i zabavu ⁽¹⁵⁰⁾.

Sud je presudio da se pravo na godišnji odmor ne može tumačiti restriktivno ⁽¹⁵¹⁾ i da način na koji ga nadležna nacionalna tijela provode treba ograničiti prema okviru koji je izričito utvrđen Direktivom 2003/88/EZ ⁽¹⁵²⁾.

⁽¹⁴⁸⁾ Presuda od 26. lipnja 2001., *The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, t. 43.; presuda u predmetu C-342/01, op. cit., t. 29.; presuda od 16. ožujka 2006., *C. D. Robinson-Steele/R. D. Retail Services Ltd i Michael Jason Clarke/Frank Staddon Ltd i J. C. Caulfield i drugi/Hanson Clay Products Ltd*, spojeni predmeti C-131/04 i C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, t. 48.; presuda od 6. travnja 2006., *Federatie Nederlandse Vakbeweging/Staat der Nederlanden*, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, t. 28.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 22.; presuda u predmetu C-277/08, op. cit., t. 18.; presuda od 22. travnja 2010., *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, t. 28.; presuda od 15. rujna 2011., *Williams i drugi/British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, t. 17.; presuda od 22. studenoga 2011., *KHS AG/Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, t. 23.; presuda u predmetu C-282/10, op. cit., t. 16.; presuda u predmetu C-337/10, op. cit., t. 28.; presuda od 21. lipnja 2012., *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) / Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) i drugi*, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, t. 16.; presuda od 8. studenoga 2012., *Alexander Heimann i Konstantin Toltschin / Kaiser GmbH*, spojeni predmeti C-229/11 i C-230/11, ECLI:EU:C:2012:693, t. 22.; rješenje od 21. veljače 2013., *Concepción Maestre García / Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, t. 16.; rješenje od 13. lipnja 2013., *Bianca Brandes / Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, t. 27.; presuda od 22. svibnja 2014., *Z.J.R. Lock / British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, t. 14.; presuda od 12. lipnja 2014., *Gülay Bollacke/K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, t. 15.; presuda od 11. studenoga 2015., *Kathleen Greenfield/The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, t. 26.; presuda od 30. lipnja 2016., *Alicja Sobczyszyn/Szkoła Podstawowa w Rzeplinie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, t. 19.; presuda od 20. srpnja 2016., *Hans Maschek/Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, t. 25.

⁽¹⁴⁹⁾ Presuda u predmetu C-173/99, op. cit., t. 41.–43.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 24.; presuda u predmetu C-78/11, op. cit., t. 16. Vidjeti i presudu u predmetu C-124/05, op. cit., t. 34. Sud je u svojoj presudi u spojenim predmetima C-131/04 i C-257/04, op. cit., t. 52., dodao da se odstupanja od tog prava ne mogu uvesti ugovorom.

⁽¹⁵⁰⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 25.; presuda u predmetu C-277/08, op. cit., t. 21.; presuda u predmetu C-486/08, op. cit., t. 30.; presuda u predmetu C-214/10, op. cit., t. 31.; presuda u predmetu C-78/11, op. cit., t. 19.; presuda u predmetu C-194/12, op. cit., t. 18.; presuda u predmetu C-178/15, op. cit., t. 23.; presuda u predmetu C-341/15, op. cit., t. 34.

⁽¹⁵¹⁾ Presuda u predmetu C-486/08, op. cit., t. 29.; presuda u predmetu C-78/11, op. cit., t. 18.; presuda u spojenim predmetima C-229/11 i C-230/11, op. cit., t. 22.–23.; presuda u predmetu C-194/12, op. cit., t. 16.; presuda u predmetu C-415/12, op. cit., t. 29.; presuda u predmetu C-219/14, op. cit., t. 28.

⁽¹⁵²⁾ Presuda u predmetu C-173/99, op. cit., t. 43.; presuda u predmetu C-342/01, op. cit., t. 29.; presuda u spojenim predmetima C-131/04 i C-257/04, op. cit., t. 48.; presuda u predmetu C-277/08, op. cit., t. 18.; presuda u predmetu C-155/10, op. cit., t. 17.; presuda u predmetu C-341/15, op. cit., t. 19.

1. Plaćeni godišnji odmor od najmanje četiri tjedna

Četiri tjedna plaćenog godišnjeg odmora minimalna su odredba. U tom razdoblju „radnik mora imati pravo normalno iskoristiti stvarni odmor s ciljem učinkovite zaštite svoje sigurnosti i zdravlja” ⁽¹⁵³⁾.

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

Kad se četiri tjedna plaćenog godišnjeg odmora pretvore u broj radnih dana tijekom kojih je radnik oslobođen od svojih radnih obveza, „pravo na najkraći plaćeni godišnji odmor u smislu Direktive 2003/88 mora se izračunati uzimanjem u obzir dana, sati i/ili dijelova dana ili sati koji su odrađeni i utvrđeni u ugovoru o radu” ⁽¹⁵⁴⁾.

Sud je presudio da „što se tiče nastanka prava na plaćeni godišnji odmor, treba razlikovati razdoblja tijekom kojih je zaposlenik radio prema različitim radnim rasporedima, a broj nastalih jedinica godišnjeg odmora s obzirom na broj jedinica rada treba računati odvojeno za svako razdoblje” ⁽¹⁵⁵⁾.

Ako radnici prelaze s rada u punom radnom vremenu na rad u nepunom radnom vremenu, Sud je presudio da ne bi bilo u skladu s Direktivom retrospektivno primjenjivati načelo *pro rata temporis* na pravo na godišnji odmor stečeno tijekom rada u punom radnom vremenu jer bi to uključivalo gubitak nekih stečenih prava ⁽¹⁵⁶⁾. Stoga smanjenje radnih sati ne može smanjiti pravo na godišnji odmor koje je radnik već stekao ⁽¹⁵⁷⁾. U suprotnoj situaciji, ako radnik prelazi s rada u nepunom radnom vremenu na rad u punom radnom vremenu, u svakom se slučaju mora izračunati novo pravo za razdoblje nakon povećanja broja radnih sati, prema načelu *pro rata temporis* ⁽¹⁵⁸⁾.

Direktiva ne utječe na prava država članica da primjenjuju odredbe koje bi bile povoljnije za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika ⁽¹⁵⁹⁾, među ostalim odobravanje radnicima više od četiri tjedna plaćenog odmora godišnje. U tim slučajevima država članica može utvrditi drukčije uvjete za pravo na dodatan odmor i njegovo odobravanje ⁽¹⁶⁰⁾.

2. Bezuvjetni minimalni odmor za sve radnike

U članku 7. stavku 1. navedeno je da svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor. Stav je Suda da pojam „svaki radnik” obuhvaća radnike koji su odsutni s posla zbog bolovanja, bilo kratkotrajnog ili dugotrajnog, neovisno o tome jesu li stvarno radili tijekom referentnog razdoblja ⁽¹⁶¹⁾.

Direktivom je utvrđeno da se plaćeni godišnji odmor odobrava „ovisno o uvjetima za stjecanje prava i za odobravanje takvog odmora utvrđenim nacionalnim propisima i/ili praksom”. Ipak, Sud je presudio da se Direktivom sprječava države članice da jednostrano ograniče pravo na plaćeni godišnji odmor dodijeljeno svim radnicima primjenjujući preduvjete kojima bi se u praksi neke radnike spriječilo da to pravo iskoriste ⁽¹⁶²⁾. Primjerice, Sud je presudio da države članice radnicima ne mogu nametnuti uvjet od 13 tjedana neprekinutog rada kod istog poslodavca prije stjecanja prava na odmor ⁽¹⁶³⁾. Slično tomu, države članice ne mogu nametati uvjete koji određenim radnicima onemogućuju ostvarivanje prava na plaćeni godišnji odmor ⁽¹⁶⁴⁾.

⁽¹⁵³⁾ Presuda u predmetu C-173/99, op. cit., t. 44.; presuda u predmetu C-342/01, op. cit., t. 30.; presuda u predmetu C-124/05, op. cit., t. 29.

⁽¹⁵⁴⁾ Presuda u predmetu C-219/14, op. cit., t. 32.

⁽¹⁵⁵⁾ Navedeno i u presudi u predmetu C-219/14, op. cit., t. 35.

⁽¹⁵⁶⁾ Presuda u predmetu C-486/08, op. cit., t. 32.–34.; presuda u spojenim predmetima C-229/11 i C-230/11, op. cit., t. 35.; presuda u predmetu C-219/14, op. cit., t. 37.

⁽¹⁵⁷⁾ Presuda u predmetu C-486/08, op. cit., t. 32.; presuda u spojenim predmetima C-229/11 i C-230/11, op. cit., t. 35.; presuda u predmetu C-415/12, op. cit., t. 30.; presuda u predmetu C-219/14, op. cit., t. 34.

⁽¹⁵⁸⁾ Presuda u predmetu C-219/14, op. cit., t. 38. i 44.

⁽¹⁵⁹⁾ Presuda u predmetu C-342/01, op. cit., t. 43.

⁽¹⁶⁰⁾ Presuda u predmetu C-282/10, op. cit., t. 47.–48.; presuda u predmetu C-337/10, op. cit., t. 34.–37.

⁽¹⁶¹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 40.

⁽¹⁶²⁾ Presuda u predmetu C-173/99, op. cit., t. 48.–53.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 28.

⁽¹⁶³⁾ Presuda u predmetu C-173/99, op. cit., t. 64.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 28.

⁽¹⁶⁴⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 48.; presuda u predmetu C-155/10, op. cit., t. 26.; presuda u predmetu C-539/12, op. cit., t. 17.; presuda u predmetu C-118/13, op. cit., t. 16.

Države članice ipak imaju određeni prostor za uređivanje načina na koji se može ostvarivati pravo na plaćeni godišnji odmor. To primjerice može uključivati „planiranje razdoblja godišnjih odmora, obvezu radnika, ako ona postoji, da poslodavca unaprijed obavijesti kad namjerava koristiti godišnji odmor, zahtjev da minimalno razdoblje zaposlenosti mora biti dovršeno prije nego što se može koristiti godišnji odmor, kriterije prema kojima se obračunava razmjerno pravo na godišnji odmor kada je radni odnos kraći od jedne godine itd.” ⁽¹⁶⁵⁾

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

Iako države članice mogu primjerice organizirati „način na koji radnici mogu koristiti godišnji odmor na koji imaju pravo tijekom prvih tjedana svojega zaposlenja” ⁽¹⁶⁶⁾, ne mogu nametnuti minimalno razdoblje neprekinutog rada kod istog poslodavca prije nego što radnik ostvari pravo na plaćeni godišnji odmor ⁽¹⁶⁷⁾.

— *Raspored godišnjih odmora*

Direktivom se ne uređuje raspoređivanje plaćenog godišnjeg odmora. To je prepušteno nacionalnom pravu, kolektivnim ugovorima ili praksama. Međutim, kako je objašnjeno [u nastavku](#), Direktivom se propisuje da radnik koji ne može iskoristiti planirani odmor zbog preklapanja s drugim razdobljem dopusta (bolovanje, rodiljni dopust ili drugo razdoblje dopusta čija je svrha različita od prava na godišnji odmor) ima pravo koristiti godišnji odmor u drugo vrijeme, a prema potrebi izvan odgovarajućeg referentnog razdoblja ⁽¹⁶⁸⁾, uz neka ograničenja za razdoblje do kojega se može prenijeti godišnji odmor u slučaju dugotrajnog bolovanja ⁽¹⁶⁹⁾.

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

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

U pogledu prijenosa godišnjeg odmora, mišljenje je Suda da „iako pozitivan učinak plaćenog godišnjeg odmora na sigurnost i zdravlje radnika najviše dolazi do izražaja ako se koristi u godini koja je predviđena u tu svrhu, odnosno u tekućoj godini, to vrijeme odmora ne gubi svoj značaj u tom smislu i ako se koristi u kasnijem razdoblju” ⁽¹⁷⁰⁾.

Sud je razmatrao potrebu da se osigura prijenos godišnjeg odmora ako radnik koji je izgubio pravo na godišnji odmor nije imao stvarnu mogućnost za ostvarivanje tog prava ⁽¹⁷¹⁾. Mišljenje je Suda da je prijenos godišnjeg odmora obavezan u slučaju kada se razdoblja dopusta koja su zajamčena pravom EU-a ⁽¹⁷²⁾ preklapaju te u slučaju bolovanja ⁽¹⁷³⁾.

Gubitak prava na godišnji odmor stoga je ograničen na slučajeve u kojima je radnik imao stvarnu mogućnost za ostvarivanje tog prava. Na primjer, to pravo ne može isteći na kraju referentnog razdoblja utvrđenog nacionalnim pravom ako je radnik bio na bolovanju tijekom cijelog referentnog razdoblja ili u jednom dijelu tog razdoblja te nije imao mogućnost korištenja godišnjeg odmora ⁽¹⁷⁴⁾. Iznimka koju Sud dopušta omogućuje da se razdoblje prijenosa godišnjeg odmora ograniči u slučaju dugotrajnog bolovanja (vidjeti dio C).

⁽¹⁶⁵⁾ Mišljenje Komisije u predmetu C-173/99 na koje se upućuje u mišljenju nezavisnog odvjetnika A. Tizzana od 8. veljače 2001., The Queen / Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, t. 34. te u mišljenju nezavisne odvjetnice V. Trstenjak od 16. lipnja 2011., Williams i drugi/British Airways plc, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, t. 37.

⁽¹⁶⁶⁾ Presuda u predmetu C-173/99, op. cit., t. 61.

⁽¹⁶⁷⁾ Presuda u predmetu C-173/99, op. cit., t. 64.

⁽¹⁶⁸⁾ Presuda u predmetu C-194/12, op. cit.

⁽¹⁶⁹⁾ Presuda u predmetu C-214/10, op. cit.

⁽¹⁷⁰⁾ Presuda u predmetu C-178/15, op. cit., t. 33.; vidjeti i presudu u predmetu C-124/05, op. cit., t. 30.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 30.; presuda u predmetu C-277/08, op. cit., t. 24.

⁽¹⁷¹⁾ Presuda u predmetu C-277/08, op. cit., t. 19.; presuda u predmetu C-178/15, op. cit., t. 22.

⁽¹⁷²⁾ Presuda u predmetu C-124/05, op. cit., t. 24.

⁽¹⁷³⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit.

⁽¹⁷⁴⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 43. i 55.; presuda u predmetu C-277/08, op. cit., t. 19.

3. Plaća tijekom godišnjeg odmora

Sud je naglasio da se „Direktiva odnosi prema pravu na godišnji odmor i onom na stjecanje isplate na to ime kao prema dvama dijelovima jednog prava”, jer je cilj plaćanja tijekom godišnjeg odmora „omogućiti radniku da stvarno iskoristi godišnji odmor na koji ima pravo” ⁽¹⁷⁵⁾. S obzirom na to, smatra se da je „cilj plaćanja odmora staviti radnika tijekom navedenog odmora u položaj koji je s obzirom na plaću usporediv s razdobljima rada” ⁽¹⁷⁶⁾.

Radnik „treba primati redovnu plaću za to razdoblje odmora” ⁽¹⁷⁷⁾, a „smanjenje plaće radnika na temelju njegova plaćenog godišnjeg odmora koje ga može odvratiti od stvarnog korištenja njegova prava na takav odmor protivno je cilju koji se želi postići člankom 7.” ⁽¹⁷⁸⁾, s tim da vrijeme tog smanjenja nije relevantno ⁽¹⁷⁹⁾.

Sud je presudio da naknada za godišnji odmor u obliku djelomičnih iznosa raspodijeljenih na odgovarajuće godišnje razdoblje rada nije u skladu s tom Direktivom. Naglasio je da naknada treba biti isplaćena za određeno razdoblje u kojem radnik stvarno koristi odmor ⁽¹⁸⁰⁾; trenutak u kojem se isplati naknada za godišnji odmor mora staviti radnika tijekom navedenog odmora u položaj koji je s obzirom na plaću usporediv s razdobljima rada ⁽¹⁸¹⁾.

Kada se plaća sastoji od više sastavnica, Sud smatra da je potrebna posebna analiza kako bi se odredila „redovna plaća na koju radnik ima pravo tijekom svojeg godišnjeg odmora” ⁽¹⁸²⁾. Sud je presudio da sastavnice ukupne plaće koje se vezuju na osobni i profesionalni položaj radnika trebaju biti isplaćene tijekom njegova plaćenog godišnjeg odmora. Primjer su dodaci koji se vezuju na upravljačku poziciju, radni staž i profesionalne kvalifikacije radnika ⁽¹⁸³⁾.

Ako su dodaci nerazdvojivo povezani s izvršenjem zadataka što ih je radnik dužan izvršiti prema svojem ugovoru o radu i uračunati u izračun ukupne plaće radnika, moraju nužno činiti dio iznosa na koji radnik ima pravo tijekom svojeg godišnjeg odmora ⁽¹⁸⁴⁾. Slično tomu, provizija koja se prima za izvršavanje zadataka na temelju ugovora o radu, primjerice provizija od prodaje, treba se uzeti u obzir prilikom izračuna te naknade ⁽¹⁸⁵⁾. Na nacionalnom je sudu da procijeni referentno razdoblje koje se smatra reprezentativnim za izračun prosječne sastavnice koja treba biti isplaćena za godišnji odmor ⁽¹⁸⁶⁾.

Međutim, nije potrebno uzeti u obzir sastavnice plaće koje trebaju pokriti isključivo „povremene ili dodatne troškove koji nastaju prilikom izvršavanja zadataka što ih je radnik dužan izvršiti prema svojem ugovoru o radu” ⁽¹⁸⁷⁾.

4. Izravni učinak prava na plaćeni godišnji odmor

Sud smatra da članak 7. zadovoljava kriterije za izravni učinak s obzirom na to da je bezuvjetan, nedvosmislen i precizan ⁽¹⁸⁸⁾. To znači da, ako neka država članica tu odredbu nije prenijela u svoje nacionalno pravo ili ju je prenijela nepravilno, osoba se može obratiti nacionalnom sudu kako bi ostvarila pravo na najmanje četiri tjedna plaćenog godišnjeg odmora u postupku protiv države ili javnih tijela u njihovu svojstvu kao poslodavca ili kao tijela javne vlasti ⁽¹⁸⁹⁾.

⁽¹⁷⁵⁾ Presuda u spojenim predmetima C-131/04 i C-257/04, op. cit., t. 49. i 58.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 60.; presuda u predmetu C-539/12, op. cit., t. 17.

⁽¹⁷⁶⁾ Presuda u spojenim predmetima C-131/04 i C-257/04, op. cit., t. 58.–59.

⁽¹⁷⁷⁾ Presuda u spojenim predmetima C-131/04 i C-257/04, op. cit., t. 50.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 58.; presuda u predmetu C-539/12, op. cit., t. 16.

⁽¹⁷⁸⁾ Presuda u predmetu C-155/10, op. cit., t. 21.; presuda u predmetu C-539/12, op. cit., t. 23.

⁽¹⁷⁹⁾ Presuda u predmetu C-539/12, op. cit., t. 23.

⁽¹⁸⁰⁾ Presuda u spojenim predmetima C-131/04 i C-257/04, op. cit., t. 63.

⁽¹⁸¹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-131/04 i C-257/04, op. cit., t. 59.–63.

⁽¹⁸²⁾ Presuda u predmetu C-155/10, op. cit., t. 22.; presuda u predmetu C-539/12, op. cit., t. 27.

⁽¹⁸³⁾ Presuda u predmetu C-155/10, op. cit., t. 27.; presuda u predmetu C-539/12, op. cit., t. 30.

⁽¹⁸⁴⁾ Presuda u predmetu C-155/10, op. cit., t. 24.; presuda u predmetu C-539/12, op. cit., t. 29.

⁽¹⁸⁵⁾ Presuda u predmetu C-539/12, op. cit., t. 32.–33.

⁽¹⁸⁶⁾ Presuda u predmetu C-155/10, op. cit., t. 26.; presuda u predmetu C-539/12, op. cit., t. 34.

⁽¹⁸⁷⁾ Presuda u predmetu C-155/10, op. cit., t. 25.; presuda u predmetu C-539/12, op. cit., t. 31.

⁽¹⁸⁸⁾ Presuda u predmetu C-282/10, op. cit., t. 33.–35.

⁽¹⁸⁹⁾ Presuda u predmetu C-282/10, op. cit., t. 34.–39.

Iako obično nije moguće pozivati se na „izravni učinak” direktive u postupku između privatnih stranaka, nacionalni suci imaju obvezu tumačiti nacionalno zakonodavstvo, koliko god je to moguće, u skladu s pravom na godišnji odmor utvrđenim u Direktivi ⁽¹⁹⁰⁾.

Komisija ističe činjenicu da bi Sud još uvijek mogao prihvatiti „horizontalni izravni učinak”, odnosno „izravni učinak” u postupcima između privatnih stranaka uzimajući u obzir članak 31. stavak 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima te kvalifikaciju prava na plaćeni godišnji odmor kao posebno važnog načela socijalnog prava Zajednice i Europske unije ⁽¹⁹¹⁾. Time bi nacionalni sudovi dobili obvezu da osiguraju punu učinkovitost tog načela, među ostalim tako da po potrebi prestanu primjenjivati odredbe nacionalnog zakonodavstva koje su suprotne tom načelu ⁽¹⁹²⁾.

U svakom slučaju, strana oštećena zbog toga što domaći propisi nisu u skladu s Direktivom može zatražiti odštetu za gubitak ili štetu koju je uzrokovala država i dobiti pravo na naknadu pretrpljene štete pod određenim uvjetima koji će se razmatrati na nacionalnim sudovima ⁽¹⁹³⁾.

B. Pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor

Člankom 7. stavkom 2. predviđeno je sljedeće:

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

1. Pravo na novčanu naknadu

Direktivom se omogućuje isplata novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor na koji je radnik imao pravo na dan prestanka radnog odnosa i koji nije iskoristio ⁽¹⁹⁴⁾.

Svrha je novčane naknade za neiskorišteni godišnji odmor izbjegavanje situacije da prestanak radnog odnosa, s obzirom na to da stvarno korištenje plaćenog godišnjeg odmora više nije moguće, dovede do toga da radnik „bude isključen od svakog uživanja prava na plaćeni godišnji odmor, čak i u novčanom obliku” ⁽¹⁹⁵⁾.

Postavljena su dva uvjeta za stjecanje prava na novčanu naknadu: „da je, s jedne strane, radni odnos prestao, i da, s druge strane, radnik nije iskoristio sav godišnji odmor na koji je imao pravo na dan kada je radni odnos prestao” ⁽¹⁹⁴⁾. Direktivom nije postavljen nikakav dodatni uvjet. Sud je u presudi istaknuo da prethodni zahtjev za primanje novčane naknade ne bi trebao biti potreban ⁽¹⁹⁶⁾.

⁽¹⁹⁰⁾ Presuda od 19. siječnja 2010., Seda Küçükdeveci/Swedex GmbH & Co. KG, C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21, t. 47.–48.

⁽¹⁹¹⁾ Presuda u predmetu C-173/99, op. cit., t. 43.; presuda u predmetu C-342/01, op. cit., t. 29.; presuda u spojenim predmetima C-131/04 i C-257/04, op. cit., t. 48.; presuda u predmetu C-124/05, op. cit., t. 28. presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 22.; presuda u predmetu C-277/08, op. cit., t. 18.; presuda u predmetu C-486/08, op. cit., t. 28.; presuda u predmetu C-155/10, op. cit., t. 17.; presuda u predmetu C-214/10, op. cit., t. 23.; presuda u predmetu C-282/10, op. cit., t. 16.; presuda u predmetu C-337/10, op. cit., t. 28.; presuda u predmetu C-78/11, op. cit., t. 16.; presuda u spojenim predmetima C-229/11 i C-230/11, op. cit., t. 22.; rješenje u predmetu C-194/12, op. cit., t. 16.; rješenje u predmetu C-415/12, op. cit., t. 27.; presuda u predmetu C-539/12, op. cit., t. 14.; presuda u predmetu C-118/13, op. cit., t. 15.; presuda u predmetu C-219/14, op. cit., t. 26.; presuda u predmetu C-178/15, op. cit., t. 19.; presuda u predmetu C-341/15, op. cit., t. 25.

⁽¹⁹²⁾ Presuda u predmetu C-555/07, op. cit., t. 50.–51.

⁽¹⁹³⁾ Presuda u predmetu C-282/10, op. cit., t. 43. koja se izravno poziva na presudu od 19. studenoga 1991., Andrea Francovich i Danila Bonifaci i drugi/Talijanska Republika, spojeni predmeti C-6/90 i C-9/90, ECLI:EU:C:1991:428.

⁽¹⁹⁴⁾ Presuda u predmetu C-118/13, op. cit., t. 23.; presuda u predmetu C-341/15, op. cit., t. 27.

⁽¹⁹⁵⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 56.; presuda u predmetu C-337/10, op. cit., t. 29.; presuda u predmetu C-118/13, op. cit., t. 17.; presuda u predmetu C-341/15, op. cit., t. 26.

⁽¹⁹⁶⁾ Presuda u predmetu C-118/13, op. cit., t. 27.–28.

Kako je Sud naglasio, člankom 7. stavkom 2. novčana naknada za neiskorišteni godišnji odmor dopuštena je samo u slučaju prestanka radnog odnosa: radnik mora imati pravo normalno iskoristiti stvarni odmor s ciljem učinkovite zaštite svoje sigurnosti i svojeg zdravlja ⁽¹⁹⁷⁾. Nasuprot tome, „mogućnost financijske naknade za preneseno minimalno razdoblje godišnjeg odmora stvorila bi poticaj, nesukladan s ciljevima Direktive, da zaposlenici ne koriste odmor ili da ih se na to potiče” ⁽¹⁹⁸⁾.

Ako ugovor o radu nije prestao, ne može se isplatiti novčana naknada. Pritom je potpuno nevažno je li radnik bio spriječen koristiti godišnji odmor zbog razloga povezanih s proizvodnjom ili organizacijom poduzeća ⁽¹⁹⁹⁾.

Ako je ugovor prestao, razlog prestanka je nebitan ⁽²⁰⁰⁾. Kako bi se osigurala učinkovitost te odredbe Direktive, isplata novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor obvezna je i ako radnik zahtijeva prekid radnog odnosa ⁽²⁰¹⁾ te u slučaju umirovljenja ⁽²⁰²⁾ ili smrti radnika ⁽²⁰³⁾.

2. Iznos novčane naknade

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

Sud je međutim presudio da države članice moraju osigurati da uvjeti utvrđeni u nacionalnom pravu moraju biti u skladu s ograničenjima koja proistječu iz Direktive. Države članice trebaju osigurati da se novčana naknada „izračunava tako da je radnik u položaju usporedivom s položajem u kojem bi bio da je iskoristio to pravo tijekom svojeg radnog odnosa” ⁽²⁰⁴⁾. To znači da je redovna plaća radnika, koja se mora isplaćivati i tijekom godišnjeg odmora, odlučujuća ⁽²⁰⁵⁾ pri izračunu novčane naknade za godišnji odmor koji nije iskorišten prije prestanka radnog odnosa ⁽²⁰⁶⁾.

3. Dodatno pravo na dopust

Ako države članice radnicima odobre dodatno razdoblje godišnjeg odmora povrh četiri tjedna propisana Direktivom, one mogu odlučiti o tome hoće li ili neće radnicima koji nisu mogli iskoristiti godišnji odmor tijekom radnog odnosa dodijeliti pravo na novčanu naknadu te odrediti uvjete za to dodatno pravo ⁽²⁰⁷⁾.

C. Interakcija između plaćenog godišnjeg odmora i drugih vrsta dopusta

Sud je presudio da „odmor zajamčen pravom Zajednice ne može utjecati na pravo korištenja druge vrste odmora ili dopusta zajamčenog tim pravom” ⁽²⁰⁸⁾, uključujući situaciju kad u slučaju zbrajanja nekoliko razdoblja dopusta prijenos godišnjeg odmora ili njegova dijela u sljedeću godinu postane neizbježan ⁽²⁰⁹⁾.

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

⁽¹⁹⁷⁾ Presuda u predmetu C-173/99, op. cit., t. 44.; presuda u predmetu C-342/01, op. cit., t. 29.–30.; presuda u predmetu C-124/05, op. cit., t. 29.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 23.; presuda u predmetu C-277/08, op. cit., t. 20.; presuda u predmetu C-486/08, op. cit., t. 31.

⁽¹⁹⁸⁾ Presuda u predmetu C-124/05, op. cit., t. 32.

⁽¹⁹⁹⁾ Presuda u predmetu C-194/12, op. cit., t. 28.–29.

⁽²⁰⁰⁾ Presuda u predmetu C-341/15, op. cit., t. 28.

⁽²⁰¹⁾ Presuda u predmetu C-341/15, op. cit., t. 29.;

⁽²⁰²⁾ Presuda u predmetu C-337/10, op. cit., t. 31.;

⁽²⁰³⁾ Presuda u predmetu C-118/13, op. cit., t. 24.

⁽²⁰⁴⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 57.–60.

⁽²⁰⁵⁾ Presuda u spojenim predmetima C-229/11 i C-230/11, op. cit., t. 25.

⁽²⁰⁶⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 61.

⁽²⁰⁷⁾ Presuda u predmetu C-337/10, op. cit., t. 36.–37.; presuda u predmetu C-341/15, op. cit., t. 39.

⁽²⁰⁸⁾ Presuda od 14. travnja 2005., Komisija Europskih zajednica/Veliko Vojvodstvo Luksemburg, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, t. 33.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 26.

⁽²⁰⁹⁾ Presuda u predmetu C-519/03, op. cit., t. 33.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 26.

1. Rodiljni dopust

Sud je zaključio da se svrha rodiljnog dopusta i plaćenog godišnjeg odmora razlikuju: prvome je cilj zaštititi biološko stanje žene tijekom i nakon trudnoće te zaštititi poseban odnos između žene i njezina djeteta u razdoblju nakon poroda ⁽²¹⁰⁾. To se tumačenje smatralo potrebnim „da bi se u slučaju rodiljnog dopusta zajamčilo poštovanje prava povezanih s ugovorom o radu radnice” ⁽²¹¹⁾.

Stoga „radnica mora biti u mogućnosti iskoristiti svoj godišnji odmor tijekom razdoblja različitog od razdoblja rodiljnog dopusta, uključujući u slučaju kad se rodiljni dopust preklapa s općim razdobljem godišnjeg odmora za sve zaposlenike utvrđenim na temelju kolektivnog ugovora” ⁽²¹²⁾. Ovom se formulacijom želi naznačiti da je riječ o apsolutnom načelu te da, za razliku od situacije s bolovanjem (vidjeti u nastavku), prijenos plaćenoga godišnjeg odmora ne može biti ograničen. Sud je ponovo naglasio da „odmor zajamčen pravom Zajednice ne može utjecati na pravo korištenja druge vrste odmora ili dopusta zajamčenog tim pravom” ⁽²¹³⁾.

U svjetlu direktive kojom se štite trudne radnice te radnice koje su nedavno rodile ili doje ⁽²¹⁴⁾, Sud je dodao da se to ne odnosi samo na plaćeni godišnji odmor od najmanje četiri tjedna već i na svaki dodatni odmor predviđen nacionalnim pravom ⁽²¹⁵⁾.

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

Ako se u zakonodavstvo EU-a uvedu druge vrste dopusta, Komisija smatra da se primjenjuje načelo koje je utvrdio Sud, odnosno da „odmor zajamčen pravom Zajednice ne može utjecati na pravo korištenja druge vrste odmora ili dopusta zajamčenog tim pravom” ⁽²¹⁶⁾. Ako dođe do preklapanja različitih vrsta dopusta zaštićenih zakonodavstvom EU-a, to može dovesti do prijenosa godišnjeg odmora ili njegova dijela u sljedeću godinu.

3. Bolovanje

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

To se temelji na različitoj svrsi godišnjeg odmora i bolovanja. Svrha prava na plaćeni godišnji odmor jest omogućiti radniku da se odmori i raspolaze vremenom za opuštanje i zabavu. Svrha prava na bolovanje jest omogućiti radniku da se oporavi od bolesti zbog koje je postao nesposoban za rad ⁽²¹⁷⁾.

a. Pravo u slučaju bolovanja

Kako je prethodno navedeno, radnici na bolovanju i dalje imaju pravo na plaćeni godišnji odmor jer se to pravo ne može uvjetovati time da je radnik doista radio tijekom referentnog razdoblja ⁽²¹⁸⁾.

b. Ostvarivanje prava u slučaju bolovanja

Sud je jasno utvrdio da države članice imaju mogućnost odobriti ili zabraniti korištenje godišnjeg odmora za vrijeme bolovanja ⁽²¹⁹⁾.

⁽²¹⁰⁾ Presuda u predmetu C-342/01, op. cit., t. 32.

⁽²¹¹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 27.

⁽²¹²⁾ Presuda u predmetu C-342/01, op. cit., t. 41.

⁽²¹³⁾ Presuda u predmetu C-342/01, op. cit., t. 32.–33.; presuda u predmetu C-519/03, op. cit., t. 33.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 26.; presuda u predmetu C-124/05, op. cit., t. 24.

⁽²¹⁴⁾ Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (SL L 348, 28.11.1992., str. 1.).

⁽²¹⁵⁾ Presuda u predmetu C-342/01, op. cit., t. 45.

⁽²¹⁶⁾ Presuda u predmetu C-519/03, op. cit., t. 33.; presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 26.

⁽²¹⁷⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 25.; presuda u predmetu C-277/08, op. cit., t. 21.; presuda u predmetu C-78/11, op. cit., t. 19.; presuda u predmetu C-194/12, op. cit., t. 19.; presuda u predmetu C-178/15, op. cit., t. 25.

⁽²¹⁸⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 41.; presuda u predmetu C-282/10, op. cit., t. 20.; presuda u spojenim predmetima C-229/11 i C-230/11, op. cit., t. 24.

⁽²¹⁹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 28.–31.; presuda u predmetu C-277/08, op. cit., t. 25.

Međutim, ako radnik ne želi koristiti godišnji odmor tijekom tog razdoblja, godišnji odmor mora mu se odobriti u drugom razdoblju ⁽²²⁰⁾. To znači da radnik koji je na bolovanju tijekom planiranog razdoblja godišnjeg odmora ima pravo koristiti taj godišnji odmor u drugom razdoblju, na svoj zahtjev ⁽²²¹⁾, bez obzira na to je li bolovanje započelo prije ili tijekom planiranog plaćenog godišnjeg odmora ⁽²²²⁾.

Iako se interesi poslodavca mogu uzimati u obzir pri planiranju godišnjih odmora radnika, pravo na godišnji odmor u kasnijem razdoblju ostaje neupitno ⁽²²³⁾. Stoga poslodavac radniku mora odobriti godišnji odmor u drugom razdoblju koje je u skladu s tim interesima, pri čemu se ne smije unaprijed isključiti mogućnost da je to razdoblje izvan referentnog razdoblja za godišnji odmor o kojem je riječ ⁽²²⁴⁾.

c. Prijenos godišnjeg odmora u slučaju bolovanja

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

Kako je prethodno navedeno, mada je Sud presudio da „pozitivan učinak plaćenog godišnjeg odmora na sigurnost i zdravlje radnika najviše dolazi do izražaja ako se koristi u godini koja je predviđena u tu svrhu, odnosno u tekućoj godini”, ipak je izrazio mišljenje da to vrijeme odmora ne gubi svoj značaj u tom smislu i ako se koristi u kasnijem razdoblju ⁽²²⁵⁾. Stoga, ako radnik koji je bio na bolovanju tijekom cijelog ili dijela referentnog razdoblja nije mogao iskoristiti plaćeni godišnji odmor, Sud je presudio da pravo na plaćeni godišnji odmor ne može isteći na kraju referentnog razdoblja ⁽²²⁶⁾, već se radniku treba dopustiti prijenos na drugo razdoblje, po potrebi i izvan referentnog razdoblja za godišnji odmor ⁽²²⁷⁾.

Države članice mogu ograničiti razdoblje u kojem se plaćeni godišnji odmor može prenijeti ⁽²²⁸⁾. Sud je potvrdio da pravo na akumulaciju prava na plaćeni godišnji odmor stečenih za vrijeme nesposobnosti za rad nije neograničeno ⁽²²⁸⁾.

Međutim, Sud je također smatrao da „svako razdoblje prijenosa godišnjeg odmora mora biti znatno dulje od referentnog razdoblja na temelju kojeg se odobrava” ⁽²²⁹⁾. Stoga je Sud presudio da razdoblje prijenosa godišnjeg odmora od 9 mjeseci, odnosno kraće od referentnog razdoblja na koje se odnosi, ne osigurava pozitivan učinak plaćenog godišnjeg odmora kao vremena odmora te se stoga istek prava na plaćeni godišnji odmor nije smio odrediti na temelju tog razdoblja ⁽²³⁰⁾. Nasuprot tome, prihvatio je razdoblje prijenosa od 15 mjeseci ⁽²³¹⁾.

d. Novčana naknada u slučaju bolovanja do prestanka radnog odnosa

U slučaju kad je radnik bio na bolovanju tijekom cijelog ili dijela referentnog razdoblja i/ili razdoblja do kojega se može prenijeti godišnji odmor sve do prestanka radnog odnosa, Sud je presudio da neispлаćivanje novčane naknade za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor nije u skladu s člankom 7. stavkom 2. Direktive ⁽²³²⁾.

4. Ostale vrste dopusta na nacionalnoj razini

Kad radnici prema nacionalnom zakonodavstvu imaju pravo na druge oblike dopusta, svrha tog dopusta ključni je čimbenik za procjenu kako riješiti pitanje preklapanja s plaćenim godišnjim odmorom.

⁽²²⁰⁾ Presuda u predmetu C-277/08, op. cit., t. 25.

⁽²²¹⁾ Presuda u predmetu C-277/08, op. cit., t. 22.; presuda u predmetu C-78/11, op. cit., t. 20.; presuda u predmetu C-194/12, op. cit., t. 19.; presuda u predmetu C-178/15, op. cit., t. 26.

⁽²²²⁾ Presuda u predmetu C-78/11, op. cit., t. 21.

⁽²²³⁾ Presuda u predmetu C-194/12, op. cit., t. 24.

⁽²²⁴⁾ Presuda u predmetu C-78/11, op. cit., t. 23.; presuda u predmetu C-277/08, op. cit., t. 23.; presuda u predmetu C-194/12, op. cit., t. 23.

⁽²²⁵⁾ Presuda u predmetu C-124/05, op. cit., t. 30.

⁽²²⁶⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 38.–49.; presuda u predmetu C-277/08, op. cit., t. 19.

⁽²²⁷⁾ Presuda u predmetu C-78/11, op. cit., t. 23.; presuda u predmetu C-277/08, op. cit., t. 23.

⁽²²⁸⁾ Presuda u predmetu C-214/10, op. cit., t. 28.–35.

⁽²²⁹⁾ Presuda u predmetu C-214/10, op. cit., t. 38.–40.

⁽²³⁰⁾ Presuda u predmetu C-337/10, op. cit., t. 41.–43.; presuda u predmetu C-214/10, op. cit., t. 38.

⁽²³¹⁾ Presuda u predmetu C-214/10, op. cit., t. 44.

⁽²³²⁾ Presuda u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06, op. cit., t. 62.; presuda u predmetu C-337/10, op. cit., t. 30.; presuda u predmetu C-341/15, op. cit., t. 31.

U slučaju „dopusta za ozdravljenje” Sud je presudio da se primjenjuju argumenti za bolovanje te utvrdio načelo prema kojemu, u slučaju da postoji razlika između svrhe dopusta odobrenog prema nacionalnom pravu i svrhe plaćenog godišnjeg odmora, postoji obveza da se predmetnom radniku odobri godišnji odmor u drugom razdoblju ⁽²³³⁾.

Ipak, mišljenje je Suda da u slučaju posebne vrste dopusta koji se odobrava prema nacionalnom pravu nacionalni sudovi trebaju utvrditi je li svrha tog prava različita od svrhe prava na plaćeni godišnji odmor kako ga tumači Sud, uzimajući u obzir upute Suda i sve elemente kojima se na nacionalnoj razini uređuje odobravanje prava na taj dopust ⁽²³⁴⁾.

VIII. NOĆNI RAD, RAD U SMJENAMA I RADNI RASPORED

U Direktivi o radnom vremenu ističe se posebna priroda noćnog rada i određenih teških oblika organizacije rada ⁽²³⁵⁾. Stoga Direktiva uz opće odredbe o razdobljima odmora i najduljem tjednom radnom vremenu sadržava i posebne odredbe o noćnom radu, radu u smjenama i drugim vrstama radnog rasporeda koji su detaljno navedeni u nastavku.

A. Trajanje noćnog rada

Člankom 8. Direktive predviđa se sljedeće:

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

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

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

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

1. Prosječno ograničenje noćnog rada

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

a. Ograničenje „radnog vremena”

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

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

⁽²³³⁾ Presuda u predmetu C-178/15, op. cit., t. 32.

⁽²³⁴⁾ Presuda u predmetu C-178/15, op. cit., t. 24.–31.

⁽²³⁵⁾ Direktiva 2003/88/EZ, uvodna izjava 7.: „Istraživanja su pokazala kako je ljudsko tijelo noću osjetljivije na negativne utjecaje iz okoliša, a isto tako i na određene teške oblike organizacije rada, te kako dulja razdoblja noćnog rada mogu štetiti zdravlju radnika i ugroziti njihovu sigurnost na radnom mjestu.”

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

b. *Prosjeak tijekom „referentnog razdoblja”*

Izvorni prijedlog za uspostavu referentnog razdoblja od najviše 14 dana ⁽²³⁶⁾ ne pojavljuje se u Direktivi kako je donesena. Referentno razdoblje utvrđuju države članice i/ili socijalni partneri bez izričitog ograničenja.

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

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

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

a. *Apsolutno ograničenje*

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

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

Međutim, za razliku od prosječnog ograničenja koje se primjenjuje na ukupno radno vrijeme radnika koji rade noću, to apsolutno ograničenje odnosi se samo na vrijeme u kojem radnici na koje se to odnosi doista obavljaju noćni rad. Prema tome, ako „radnik koji radi noću koji je u radu izložen posebnoj opasnosti ili teškom naporu” ne obavlja noćni rad u određenom razdoblju od 24 sata, za to se razdoblje ne primjenjuje apsolutno ograničenje od osam sati nego prosječno ograničenje. Dakle, radnik može raditi dulje od 8 sati ako ne obavlja noćni rad tijekom tog razdoblja.

b. *Rad koji uključuje osobite opasnosti*

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

Neovisno o tome kako će ih se definirati, Direktivom je utvrđeno da se pri određivanju koji rad uključuje posebne opasnosti ili teški fizički ili mentalni napor trebaju uzeti u obzir posebne posljedice i opasnosti noćnog rada. Kao

⁽²³⁶⁾ Prijedlog direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20 rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295.

smjernica se može uzeti uvodna izjava 7. koja ističe „negativne utjecaje iz okoliša” i „određene teške oblike organizacije rada” kao elemente koji mogu štetiti zdravlju radnika. U izvornom prijedlogu Komisije spominju se „rad po učinku, rad na tekućoj traci ili rad unaprijed utvrđenim tempom” kao primjeri u tom pogledu ⁽²³⁷⁾.

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

Člankom 9. državama članicama propisane su sljedeće obveze:

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

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

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

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

1. Pravo radnika koji rade noću na zdravstveni pregled

a. Zdravstveni pregled prije početka rada

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

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

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

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

b. Zdravstveni pregled u pravilnim vremenskim razmacima

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

Europski je parlament ⁽²³⁸⁾ u postupku donošenja Direktive o radnom vremenu iz 1993. predložio jedan zdravstveni pregled godišnje do 40. godine, a potom dvaput godišnje. Komisija je to preuzela ⁽²³⁹⁾, ali nije prihvaćeno u konačnom tekstu ⁽²⁴⁰⁾.

⁽²³⁷⁾ Prijedlog direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20 rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽²³⁸⁾ Europski parlament, Odluka o zajedničkom stajalištu Europskog parlamenta i Vijeća o donošenju direktive o određenim vidovima organizacije radnog vremena (C3- 0241/93 – SYN 295) (SL C 315, 22.11.1993.).

⁽²³⁹⁾ Komisijina izmjena Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 23. travnja 1991., COM(91) 130 final – SYN 295.

⁽²⁴⁰⁾ Direktiva 93/104/EZ

c. Zdravstveni pregledi moraju biti besplatni

Iako se Direktivom predviđa da za radnika zdravstveni pregled mora biti besplatan, ne utvrđuje se treba li troškove platiti poslodavac ili treća strana, kao što su službe medicine rada, pa zato o tome odlučuju države članice.

d. Liječnička tajna

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

Za razliku od Konvencije Međunarodne organizacije rada u Direktivi se ne spominje izričita iznimka u pogledu „utvrđivanja nesposobnosti za noćni rad” ⁽²⁴¹⁾.

e. Mogućnost obavljanja zdravstvenih pregleda unutar nacionalnog zdravstvenog sustava

U Direktivi se navodi da se zdravstveni pregledi mogu obaviti unutar nacionalnog zdravstvenog sustava, ali to se ne zahtijeva.

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

Odredba je usporediva s člankom 6. Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 171 ⁽²⁴²⁾ te se njome propisuje da se radnici koji imaju zdravstvenih problema zbog noćnog rada premještaju, kad je to moguće, na dnevni posao koji su sposobni obavljati.

U Direktivi se ne navode detalji o postupku preraspoređivanja ili načinu dokazivanja zdravstvenih problema i njihove povezanosti s noćnim radom. O njima se stoga može odlučiti na nacionalnoj razini.

U pogledu radnih mjesta na koje bi radnike trebalo premjestiti Direktivom se samo propisuje da to mora biti posao koji su sposobni obavljati te mora biti „dnevni posao”. Do preraspoređivanja bi trebalo doći „kad je to moguće”.

Za razliku od Konvencije Međunarodne organizacije rada ⁽²⁴²⁾ u Direktivi nisu detaljno navedene situacije u kojima preraspoređivanje ne bi bilo moguće niti se u njoj utvrđuju koristi ili zaštita od otpuštanja radnika koje unatoč zdravstvenim problemima povezanim s noćnim radom nije moguće premjestiti.

C. Jamstva za noćni rad

Člankom 10. propisuje se sljedeće:

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

Tom se odredbom državama članicama omogućuje da povećaju zaštitne mjere primjenjive na određene „kategorije radnika koji rade noću”. Odstupanja nisu dopuštena, nego se izričito određuje da se mogu uspostaviti dodatne zaštitne mjere.

Na osnovu informacija iz dokumentacije o donošenju Direktive daje se naslutiti da je namjera Europskog parlamenta s tom odredbom bila osigurati zaštitu trudnica ili majki u prvih šest mjeseci nakon porođaja ili usvajanja djeteta ⁽²⁴³⁾. Međutim, tekst članka 10. otvoren je i države članice mogu slobodno odlučiti o kategorijama koje podliježu tim jamstvima te o naravi jamstava.

⁽²⁴¹⁾ Međunarodna organizacija rada, Konvencija o radu noću, C171, 26. lipnja 1990., članak 4. stavak 2.

⁽²⁴²⁾ Međunarodna organizacija rada, Konvencija o radu noću, C171, 26. lipnja 1990., članak 6.

⁽²⁴³⁾ Europski parlament, Odluka o zajedničkom stajalištu Europskog parlamenta i Vijeća o donošenju direktive o određenim vidovima organizacije radnog vremena (C3-0241/93 – SYN 295) (SL C 315, 22.11.1993.).

D. Obavješćavanje o redovnom upošljavanju radnika koji rade noću

Člankom 11. utvrđuje se sljedeće:

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

U skladu s prvotnim prijedlogom ⁽²⁴⁴⁾ zahtijevalo se da zbog štetnih učinaka noćnog rada na zdravlje poslodavci sustavno obavješćuju tijela nadležna za zdravlje i sigurnost o redovitom upošljavanju radnika koji rade noću ⁽²⁴⁵⁾.

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

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

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

E. Sigurnost i zdravstvena zaštita

Člankom 12. Direktive utvrđuje se sljedeće:

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

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

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

U prvoj se alineji propisuje da radnici koji rade noću i radnici u smjenama moraju imati koristi od odgovarajućih mjera prilagođenih prirodi njihova rada. U uvodnoj izjavi 7. upućuje se na činjenicu kako je „ljudsko tijelo noću osjetljivije na negativne utjecaje iz okoliša, a isto tako i na određene teške oblike organizacije rada”. U Prijedlogu Komisije također je navedeno da je cilj uzeti u obzir „zahtjevniju narav tih oblika rada i probleme do kojih obično dolazi pri promjeni ciklusa rada u smjenama” ⁽²⁴⁶⁾. S obzirom na navedeno, članak 12. znači da bi se prilikom zaštite koju radnici uživaju trebali uzeti u obzir činjenica da radnici obavljaju noćni rad ili rad u smjenama te uvjeti u kojima svoj rad obavljaju. U pogledu zaštitnih mjera koje bi se mogle poduzeti u obrazloženju Komisije navodi se primjer planiranja vremena odmora i stanki ⁽²⁴⁶⁾, ali u Direktivi one nisu utvrđene.

⁽²⁴⁴⁾ Prijedlog direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final — SYN 295.

⁽²⁴⁵⁾ Obrazloženje Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final — SYN 295, točka 28.

⁽²⁴⁶⁾ Obrazloženje Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final — SYN 295, točka 29.

Druga alineja može se povezati s uvodnom izjavom 10. u kojoj se navodi da „organizacija i sredstva zaštite i prevencije moraju biti učinkoviti”. Metode koje države članice donose kako bi ispunile obveze mogu se povezati sa sredstvima iz članka 5. Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 171, u kojem se navodi: „Odgovarajuća sredstva prve pomoći na raspolaganju su radnicima koji obavljaju noćni rad, uključujući aranžmane u okviru kojih se, prema potrebi, mogu brzo premjestiti do mjesta gdje će im biti pružen odgovarajući tretman”. Međutim, Direktiva je šira jer njome nije obuhvaćena samo zaštita, nego i usluge i sredstva prevencije. Točan opseg zahtjeva ovisit će o sredstvima zaštite i prevencije uspostavljenima za dnevni rad u državama članicama i o drugim direktivama EU-a o sigurnosti i zdravlju radnika ⁽²⁴⁷⁾.

F. Radni raspored

Člankom 13. utvrđuje se sljedeće:

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

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

IX. Odstupanja

Direktiva o radnom vremenu ima složen tekst jer se njome nastoji osigurati razina fleksibilnosti primjerena za različite djelatnosti, pri čemu se osigurava odgovarajuća razina minimalne zaštite. Ta je fleksibilnost sadržana u odstupanjima Direktive, koja su brojna i raznolika u pogledu predmetnih radnika i sektora, te u odredbama od kojih su dopuštena odstupanja.

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

Odstupanja od Direktive o radnom vremenu imaju sljedeće zajedničke karakteristike.

Prvo: da bi se upotrijebila, moraju biti valjano prenesena. Sud je utvrdio da: „S obzirom na to da odstupanja određena u okviru predmetnih odredbi o odstupanjima nisu obvezna, pravom Europske unije ne propisuje se da ih države članice prenesu u nacionalno zakonodavstvo”. ⁽²⁴⁸⁾ Presudio je da ako države članice žele iskoristiti mogućnost odstupanja od određenih odredbi, moraju odlučiti „da se na njih pozivaju” ⁽²⁴⁹⁾.

Sud je usprkos tomu zauzeo stajalište da „čak i ako nema izričitih mjera za prenošenje [Direktive o radnom vremenu], u nacionalnom pravu koje se primjenjuje na određenu djelatnost trebaju se poštovati uvjeti iz članka 17. Direktive da pravo mora biti u skladu s Direktivom te da nacionalne sudove ništa ne sprječava da ga primjenjuju” ⁽²⁴⁹⁾. To znači da

⁽²⁴⁷⁾ Posebno o Direktivi 89/391/EEZ i Direktivi Vijeća 89/654/EEZ od 30. studenoga 1989. o minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim zahtjevima za mjesto rada (SL L 393, 30.12.1989., str. 1.).

⁽²⁴⁸⁾ Presuda u predmetu C-227/09, op. cit., t. 51.

⁽²⁴⁹⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 44.

ako se nacionalnim pravom ispunjavaju uvjeti za odstupanje, ono se može primijeniti čak i ako nije izričito očito da su njime prenesena odstupanja predviđena Direktivom. Međutim, države članice trebale bi osigurati pridržavanje općih načela prava EU-a, uključujući načelo pravne sigurnosti, te posljedično tome da se odredbe kojima se omogućuju neobavezna odstupanja izvršavaju „s potrebnom preciznošću i jasnoćom kako bi se ispunili zahtjevi koji proizlaze iz tog načela” ⁽²⁵⁰⁾.

Drugo, „ta odstupanja, kao iznimke u odnosu na sustav Europske unije u pogledu organizacije radnog vremena koji je utvrđen u Direktivi 2003/88, moraju se tumačiti tako da se njihovo područje primjene ograniči na ono što je izričito potrebno za zaštitu interesa koji se tim odstupanjima mogu zaštititi” ⁽²⁵¹⁾. To znači ne samo da su odstupanja ograničena na slučajeve u kojima se izričito odobravaju Direktivom, nego i da je područje primjene svakog odstupanja ograničeno na odredbe koje su u njoj taksativno navedene ⁽²⁵²⁾.

Treće, odstupanja se provode „pod strogim uvjetima kojima se nastoji osigurati učinkovita zaštita sigurnosti i zdravlja radnika”. ⁽²⁵³⁾

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

A. Odstupanja za „samostalne radnike”

U članku 17. stavku 1. utvrđuje se sljedeće odstupanje:

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

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

1. Područje primjene odstupanja za „samostalne radnike”

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

Kako je navedeno, članak 17. stavak 1. treba tumačiti tako da je njegovo područje primjene ograničeno na ono što je izričito potrebno za zaštitu interesa koji se tim odstupanjima mogu zaštititi ⁽²⁵⁴⁾.

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

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

⁽²⁵⁰⁾ Presuda u predmetu C-227/09, op. cit., t. 55.

⁽²⁵¹⁾ Presuda u predmetu C-227/09, op. cit., t. 58.; presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 40.

⁽²⁵²⁾ Presuda u predmetu C-151/02, op. cit., t. 89.; presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 77.

⁽²⁵³⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 77.; presuda u predmetu C-243/09, op. cit., t. 34.

⁽²⁵⁴⁾ Presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 39.–40.

Sud je u vezi s oba kvalifikacijska kriterija utvrdio da je iz teksta očito da se to odstupanje „primjenjuje samo na radnike čije cjelokupno radno vrijeme nije izmjereno ili unaprijed određeno ili radnike koji sami mogu odrediti cjelokupno radno vrijeme na osnovu vrste predmetne djelatnosti” ⁽²⁵⁵⁾ (Komisijino isticanje). To znači da odstupanje nije primjenjivo na radnike čije radno vrijeme samo djelomično nije izmjereno ili unaprijed određeno ili radnike koji samo djelomično mogu odrediti svoje radno vrijeme.

U predmetu *Isère* Sud je razmatrao primjenjuje li se to odstupanje na „radnike koji su na temelju ugovora o obrazovnoj obvezi zaposleni u odmaralištima i rekreacijskim centrima”. Temeljio je svoju ocjenu na nepostojanju informacija iz kojih se vidi da su predmetni radnici „mogli odlučiti koliko će sati raditi” te na činjenici da nije bilo elemenata koji bi ukazivali na to da radnici „nisu bili obvezni biti na radnom mjestu u određeno radno vrijeme”, te je zaključio da nisu obuhvaćeni područjem primjene odstupanja ⁽²⁵⁶⁾. Stoga se čini da je od presudne važnosti mogućnost da radnici odlučuju i o kvantiteti i o rasporedu svojih radnih sati.

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

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

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

U Direktivi se ti radnici daju kao primjer jer oni uglavnom prilično samostalno organiziraju svoje radno vrijeme i mogli bi se smatrati samostalnim radnicima. Međutim, ne bi svi radnici koji su obuhvaćeni navedenim kategorijama, naprimjer ne svi radnici na vodećim položajima, imali pravo na odstupanje za takozvane „samostalne radnike” u skladu s člankom 17. stavkom 1.

Odstupanje bi se moglo primijeniti i na radnike koji nisu obuhvaćeni tim kategorijama ako, s obzirom na posebne značajke neke djelatnosti, trajanje radnog vremena nije izmjereno i/ili unaprijed određeno ili ga mogu određivati sami radnici. Još nema sudske prakse u vezi s tim kako bi se odstupanje za „samostalne radnike” moglo primijeniti na radnike u novim oblicima zaposlenja, kao što je digitalna platforma gospodarstva, koji su obuhvaćeni područjem primjene te direktive. Načela utvrđena u ovom dokumentu mogla bi pomoći prilikom odgovaranja na to pitanje kada se ono pojavi u budućnosti.

2. Posljedice odstupanja za „samostalne radnike”

Takozvani „samostalni radnici” ostaju obuhvaćeni područjem primjene Direktive (isključenje je dopušteno samo u izrazito iznimnim slučajevima, vidjeti poglavlje III.B.2.). Kako je navedeno, područje primjene ovog odstupanja podložno je općim načelima zaštite sigurnosti i zdravlja radnika te je ograničeno na odredbe iz članka 17. stavka 1.:

— dnevni odmor (članak 3.),

⁽²⁵⁵⁾ Presuda u predmetu C-484/04, op. cit., t. 20.; presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 41. Iako Sud nije objasnio na temelju kojih je točno elemenata izvedeno to tumačenje, u mišljenju nezavisne odvjetnice J. Kokott u istom predmetu analizirani su tekst, kontekst i ciljevi Direktive, pri čemu je zaključeno da se odstupanje ne može primijeniti na slučajeve u kojima se samo dio radnog vremena ne mjeri ili unaprijed određuje ili u kojima sami radnici određuju samo dio radnog vremena. Vidjeti predmet C-484/04, mišljenje nezavisne odvjetnice J. Kokott od 9. ožujka 2006., Komisija Europskih zajednica/Ujedinjena Kraljevina Velike Britanije i Sjeverne Irske, ECLI:EU:C:2006:166, t. 22.–32.

⁽²⁵⁶⁾ Presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 41.–43.

- stanke (članak 4.),
- tjedni odmor (članak 5.),
- najdulje tjedno radno vrijeme (članak 6.),
- trajanje noćnog rada (članak 8.),
- referentna razdoblja za primjenu tjednog odmora, najvećeg broja radnih sati tjedno i trajanja noćnog rada (članak 16.).

U članku 17. stavku 1. ne utvrđuju se uvjeti za odstupanja od tih odredbi. Stoga se čini da su samostalni radnici sasvim isključeni iz njih te nemaju pravo na zamjensko vrijeme za odmor, za razliku od radnika koju su obuhvaćeni odstupanjima navedenima [u nastavku](#).

Za predmetne radnike i dalje vrijede sve ostale odredbe Direktive.

B. Odstupanja u skladu s kojima treba osigurati odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor ili odgovarajuću zaštitu

U članku 17. stavku 3. za neke djelatnosti propisuju se iznimke od članka 3. (dnevni odmor), članka 4. (stanke), članka 5. (tjedni odmor), članka 8. (trajanje noćnog rada) i članka 16. (referentna razdoblja). Slično tomu, u članku 17. stavku 4. propisuju se odstupanja od članaka 3. i 5. U članku 18. propisuju se odstupanja od članaka 3., 4., 5., 8. i 16. po kolektivnom ugovoru. Sve se druge odredbe Direktive i dalje primjenjuju.

Međutim, za sva ta odstupanja vrijede uvjeti iz članka 17. stavka 2. (i članka 18.), odnosno „ako radnici dobiju odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor ili, u iznimnim slučajevima u kojima to iz objektivnih razloga nije moguće, da dobiju odgovarajuću zaštitu” ⁽²⁵⁷⁾.

1. Odstupanje za „neke djelatnosti” u skladu s člankom 17. stavkom 3.

U članku 17. stavku 3. propisuju se sljedeće:

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

- (a) u slučaju djelatnosti kod kojih su radnikovo radno mjesto i mjesto stanovanja međusobno udaljeni, uključujući rad na moru (*offshore*), ili kod kojih su radnikova različita radna mjesta međusobno udaljena;
- (b) u slučaju djelatnosti osiguranja i nadzora koja zahtijevaju stalnu prisutnost kako bi se zaštitila imovina i osobe, posebno u odnosu na zaštitare i kućepazitelje ili zaštitarske tvrtke;
- (c) kod djelatnosti koje zahtijevaju neprekidno pružanje usluga ili proizvodnju, što se posebno odnosi na:
 - i. usluge vezane uz prijem, liječenje i/ili njegu u bolnicama ili sličnim ustanovama, uključujući djelatnosti liječnika na osposobljavanju, u domovima i u zatvorima;
 - ii. radnike u lukama i zračnim lukama;
 - iii. tisak, radio, televiziju, filmsku produkciju, poštanske i telekomunikacijske usluge, te službe hitne pomoći i vatrogasne i civilne zaštite;
 - iv. proizvodnju, prijenos i distribuciju plina, vode i električne energije, odvoz kućnog otpada i spalionice;
 - v. industrijske djelatnosti u kojima se rad ne može prekidati iz tehničkih razloga;

⁽²⁵⁷⁾ Tekst engleske verzije članka 18. malo se razlikuje te se u njemu navodi da je uvjet taj „da se dotičnim radnicima osigurava odgovarajući zamjenski odmor ili u iznimnim slučajevima, kada to iz objektivnih razloga nije moguće, odgovarajuća zaštita”. Ta mala razlika u tekstu čini se da nije toliko u francuskoj, njemačkoj ili talijanskoj verziji Direktive.

- vi. djelatnosti istraživanja i razvoja;
- vii. poljoprivredu;
- viii. radnike u javnom gradskom prijevozu;
- (d) kod djelatnosti za koje se može predvidjeti nagli skok aktivnosti, što se posebno odnosi na:
 - i. poljoprivredu;
 - ii. turizam;
 - iii. poštanske usluge;
- (e) kod radnika u željezničkom prometu:
 - i. čiji je rad neprekidan;
 - ii. koji radno vrijeme provode u vlaku; ili
 - iii. čiji je rad vezan uz vozni red i koji brinu da se promet odvija neprekinuto i redovno;
- (f) u okolnostima iz članka 5. stavka 4. Direktive 89/391/EEZ;
- (g) u slučaju nesreće ili neposredne opasnosti od nesreće.”

a. *Predmetni sektori i djelatnosti*

Većina elemenata iz članka 17. stavka 3. odnosi se na konkretne sektore i djelatnosti. Međutim, može se primijetiti da se to odstupanje može upotrijebiti u slučaju nesreće ili neposredne opasnosti od nesreće (točka (g)) ili „u slučaju kad su nezgode posljedica neobičnih i nepredvidivih okolnosti koje su izvan kontrole poslodavaca, ili posebnih događaja čije posljedice nije bilo moguće izbjeći unatoč dužnoj pažnji” ⁽²⁵⁸⁾ (točka (f)).

Sud je presudio da popis sektora i djelatnosti iz članka 17. stavka 3. nije iscrpan ⁽²⁵⁹⁾.

Posebno je utvrdio da sljedeće djelatnosti mogu biti obuhvaćene odstupanjima iz članka 17. stavka 3.: djelatnosti medicinskog osoblja u ekipama primarne zdravstvene zaštite ⁽²⁶⁰⁾, usluge hitne pomoći ⁽²⁶¹⁾, neprekinute djelatnosti u odmaralištima i rekreacijskim centrima ⁽²⁶²⁾ te vatrogastvo ⁽²⁶³⁾.

To znači da se odstupanja mogu primijeniti na djelatnosti koje nisu izričito navedene u članku 17. stavku 3. ako su povezane s nekom stvari na tom popisu.

b. *Odredbe od kojih su dopuštena odstupanja*

Odstupanja su povezana sa sljedećim odredbama:

- dnevnim odmorom (članak 3.),
- stankama (članak 4.),
- tjednim odmorom (članak 5.),
- trajanjem noćnog rada (članak 8.),
- referentnim razdobljima za primjenu tjednog odmora, najvećeg broja radnih sati tjedno i trajanja noćnog rada (članak 16.).

⁽²⁵⁸⁾ Članak 5. stavak 4. Direktive 89/391/EEZ.

⁽²⁵⁹⁾ Presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 48.

⁽²⁶⁰⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 42.–45.; rješenje u predmetu C-241/99, op. cit., t. 29.–32.

⁽²⁶¹⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 97.

⁽²⁶²⁾ Presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 49.

⁽²⁶³⁾ Presuda u predmetu C-243/09, op. cit., t. 49.

Ostale se odredbe Direktive i dalje primjenjuju te je Sud naglasio da se tim odstupanjem „ne dopuštaju odstupanja od definicija pojmova radnog vremena i vremena odmora iz članka 2. Direktive” ⁽²⁶⁴⁾.

2. Odstupanje za rad u smjenama i rad s podijeljenim radnim vremenom

U članku 17. stavku 4. utvrđuje se sljedeće:

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

- (a) kada radnik koji radi u smjenama mijenja smjenu i ne može iskoristiti dnevni i/ili tjedni odmor između kraja jedne i početka iduće smjene;
- (b) u slučaju poslova koji se obavljaju u više navrata tijekom radnog dana, posebno posao čišćenja.”

To odstupanje nije se razmatralo u sudskoj praksi Suda.

Sudska je praksa ograničena na odstupanja od odredbi o dnevnom i tjednom odmoru. Sve ostale odredbe Direktive stoga se i dalje primjenjuju, a kad je riječ o odstupanjima u tom dijelu, primjenjuju se na radnike kojima je odobreno jednakovrijedno zamjensko vrijeme za odmor ili, u iznimnim slučajevima u kojima to iz objektivnih razloga nije moguće, osigurana odgovarajuća zaštita.

3. Odstupanje za sve sektore po kolektivnom ugovoru

Člankom 18. utvrđuje se sljedeće:

„Od članaka 3., 4., 5., 8. i 16. mogu odstupati kolektivni ugovori ili sporazumi između socijalnih partnera na državnoj ili regionalnoj razini ili kod pravila koja ti ugovori utvrđuju, po kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera na nižoj razini.

Države članice u kojima ne postoje pravna pravila kojima bi se osiguravalo zaključenje kolektivnih ugovora ili sporazuma između socijalnih partnera na državnoj ili regionalnoj razini o pitanjima koja uređuje ova Direktiva, ili države članice koje za tu namjenu imaju poseban zakonski okvir, unutar njega i u ovu svrhu mogu, u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom dopustiti odstupanja od članaka 3., 4., 5., 8. i 16. po kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera na odgovarajućoj kolektivnoj razini.

Odstupanja predviđena prvim i drugim podstavkom dopuštena su pod uvjetom da se dotičnim radnicima osigurava odgovarajući zamjenski odmor ili u iznimnim slučajevima, kada to iz objektivnih razloga nije moguće, odgovarajuća zaštita.

Države članice mogu predvidjeti:

- (a) da ovaj članak primjenjuju socijalni partneri; i
- (b) da se primjena odredaba kolektivnih ugovora ili sporazuma sklopljenih u skladu s ovim člankom proširi i na ostale radnike u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom.”

Komisija je u Prijedlogu direktive iz 1993. ⁽²⁶⁵⁾ naglasila da je zbog razlika u nacionalnim praksama tema radnih uvjeta općenito u nadležnosti socijalnih partnera, koji djeluju u ime javnih tijela i/ili dopunjavaju njihovo djelovanje. Međutim, naglašeno je da iako kolektivni ugovori mogu doprinositi primjeni direktiva, svejedno su predmetne države članice nadležne za postizanje ciljeva koji se direktivama nastoje ostvariti.

⁽²⁶⁴⁾ Presuda u predmetu C-151/02, op. cit., t. 91.

⁽²⁶⁵⁾ Obrazloženje Prijedloga direktive Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, 20. rujna 1990., COM(90) 317 final – SYN 295, str. 4.

a. *Kada se odstupanje može koristiti*

Sud je presudio da je područje primjene članka 18. neovisno o članku 17. stavku 3., kojim su odstupanja ograničena na niz sektora ili djelatnosti (vidjeti odjeljak 1. ⁽²⁶⁶⁾).

To znači da se člankom 18. dopuštaju odstupanja u svim sektorima ako su određena „kolektivni[m] ugovori[ma] ili sporazumi[ma] između socijalnih partnera na državnoj ili regionalnoj razini ili kod pravila koja ti ugovori utvrđuju, po kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera na nižoj razini”.

Pojam „kolektivni ugovor” nije definiran u Direktivi niti se čini da je definiran u drugim aktima europskog prava niti da ga je Sud definirao.

Slično tomu, u Direktivi nije utvrđen pojam „sporazumi između socijalnih partnera na državnoj ili regionalnoj razini ili kod pravila koja ti ugovori utvrđuju, po kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera na nižoj razini”.

Komisija stoga smatra da se ti pojmovi moraju definirati nacionalnim pravom i u praksi. Pritom države članice svejedno uzimaju u obzir postojeće međunarodne standarde o kolektivnom pregovaranju i kolektivnim ugovorima ⁽²⁶⁷⁾, jer, slično stajalištu Suda u vezi s drugim pojmovima koji se koriste u pravu EU-a i Direktivi o radnom vremenu, nije dovoljno da se dokument samo zove „kolektivni ugovor”. ⁽²⁶⁸⁾

b. *Što se dopušta odstupanjem*

Odredbe od kojih su dopuštena odstupanja po kolektivnim ugovorima navedene su u članku 18. i odnose se na:

- dnevni odmor (članak 3.),
- stanke (članak 4.),
- tjedni odmor (članak 5.),
- trajanje noćnog rada (članak 8.),
- referentna razdoblja za primjenu tjednog odmora, najvećeg broja radnih sati tjedno i trajanja noćnog rada (članak 16.).

Ostale odredbe Direktive i dalje se primjenjuju.

4. Zahtjev za jednakovrijedno zamjensko vrijeme za odmor ili, u iznimnim slučajevima, odgovarajuću zaštitu

Člankom 17. stavkom 2. utvrđuje se sljedeće:

„2. Zakonima i drugim propisima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera mogu se predvidjeti odstupanja sukladno stavku 3., 4. i 5., ako radnici dobiju odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor ili, u iznimnim slučajevima u kojima to iz objektivnih razloga nije moguće, da dobiju odgovarajuću zaštitu.”

⁽²⁶⁶⁾ Presuda u predmetu C-227/09, op. cit., t. 32.–36.

⁽²⁶⁷⁾ Vidjeti posebno: Međunarodna organizacija rada, Preporuka od 29. lipnja 1951. o kolektivnim ugovorima, R091; Preporuka od 19. lipnja 1981. o promicanju kolektivnog pregovaranja, R163; Konvencija od 1. srpnja 1949. o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivnom pregovaranju, C098; Konvencija od 3. lipnja 1981. o promicanju kolektivnog pregovaranja, C154. Vidjeti i: Međunarodna organizacija rada, Konvencija od 27. lipnja 1978. o zaštiti prava na organiziranje i postupcima za utvrđivanje uvjeta zaposlenja u javnom sektoru, C151, članak 7., u kojem je Međunarodna organizacija rada priznala ne samo „pregovaranje o uvjetima zapošljavanja između predmetnih javnih tijela i organizacija javnih službenika” nego i „druge načine kojima se predstavnicima javnih službenika omogućuje sudjelovanje u odlučivanju o tim pitanjima”.

⁽²⁶⁸⁾ Konkretno, trajni je stav Suda da „sui generis pravna priroda radnog odnosa prema nacionalnom pravu ne može imati nikakav utjecaj na status radnika u smislu prava Unije”, vidjeti posebno presudu u predmetu C-316/13, op. cit., t. 31.

Člankom 18. predviđa se i sljedeće:

„[...] Odstupanja predviđena prvim i drugim podstavkom dopuštena su pod uvjetom da se dotičnim radnicima osigurava odgovarajući zamjenski odmor ili u iznimnim slučajevima, kada to iz objektivnih razloga nije moguće, odgovarajuća zaštita. [...]”

Unatoč malim razlikama u tekstu određenih jezičnih verzija objema odredbama propisuju se isti uvjeti koje treba primijeniti na odstupanja provedena u skladu s člankom 17. stavcima 3. i 4. te člankom 18. ⁽²⁶⁹⁾

Postoje dvije „razine” uvjeta: u većini slučajeva predmetnim radnicima treba dodijeliti „odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor”; međutim, u „iznimnim slučajevima” kada to iz objektivnih razloga nije moguće, predmetnim radnicima trebalo bi osigurati „odgovarajuću zaštitu”.

a. *Zahtjev za osiguravanje odgovarajućeg zamjenskog vremena za odmor*

Svako se odstupanje treba nadoknaditi odgovarajućim vremenom za odmor. Za svako odstupanje od odredbi o dnevnom i tjednom odmoru ili stankama radnik koji nije dobio dio ili cijelo vrijeme za odmor mora kao kompenzaciju dobiti neiskorištene vremenske jedinice.

Komisija smatra da se za odstupanja od prosječnog trajanja noćnog rada i od referentnih razdoblja zamjensko vrijeme za odmor automatski dodjeljuje. Inače, prosječna bi se vrijednost i dalje primjenjivala, ali bi se izračunavala za drugo vremensko razdoblje, čime bi se osigurala kompenzacija za navedeno razdoblje. Ni jedan drugi pristup ne bi omogućio odstupanja od tih odredbi.

U kontekstu sudske prakse Suda za odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor „karakteristično je da tijekom tih razdoblja radnik nema nikakvih obveza naspram poslodavca koje bi ga mogle spriječiti da se slobodno i bez prekida posveti vlastitim interesima kako bi neutralizirao učinke rada na svoju sigurnost ili zdravlje” (Komisijino isticanje) ⁽²⁷⁰⁾. Štoviše, Sud je naglasio da „radnik mora imati mogućnost da se udalji od svojeg radnog okruženja” te da bi mu to trebalo „omogućiti da se opusti i otkloni umor povezan s obavljanjem svojih zadataka” ⁽²⁷¹⁾.

Komisija razumije da nepostojanje obveze spram poslodavca znači i da radnik ne smije biti u „pripravnosti” tijekom tog razdoblja, iako se pripravnost smatra vremenom za odmor (vidjeti poglavlje IV.). Štoviše, tijekom zamjenskog vremena za odmor radnik se može bez prekidanja baviti onime čime želi.

U vezi s tim kad treba dodijeliti odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor, Sud je razjasnio tu obvezu u vezi s dnevnim odmorom, navodeći da dnevni odmor mora uslijediti neposredno nakon radnog vremena čije bi posljedice trebao ukloniti ⁽²⁷²⁾ s obzirom na to da razdoblja odmora „ne samo da moraju biti uzastopna, nego moraju i uslijediti neposredno nakon razdoblja rada” ⁽²⁷¹⁾. Štoviše, „kako bi se osigurala djelotvorna zaštita sigurnosti i zdravlja radnika, treba se kao opće pravilo odrediti da se razdoblje rada redovito izmjenjuje s razdobljima odmora” ⁽²⁷³⁾. S druge strane, „niz razdoblja rada između kojih nema potrebnog vremena za odmor može u određenom slučaju naškoditi radniku ili ga u najmanju ruku dovesti u opasnost da premaši fizičke mogućnosti i time ugrozi zdravlje i sigurnost te stoga vrijeme za odmor dodijeljeno nakon tih razdoblja ne može na ispravan način osigurati zaštitu predmetnih interesa” ⁽²⁷⁴⁾.

Iz toga proizlazi da bi država članica mogla u određenim okolnostima omogućiti odgodu, iako izričito privremeno, cijelog ili dijela minimalnog dnevnog vremena za odmor, ali samo uz uvjet da radnik dobije sve preostale sate na koje ima pravo u sljedećem razdoblju.

⁽²⁶⁹⁾ Presuda u predmetu C-151/02, op. cit., t. 90.

⁽²⁷⁰⁾ Presuda u predmetu C-151/02, op. cit., t. 94.; presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 50.

⁽²⁷¹⁾ Presuda u predmetu C-151/02, op. cit., t. 95.

⁽²⁷²⁾ Presuda u predmetu C-151/02, op. cit., t. 94.

⁽²⁷³⁾ Presuda u predmetu C-151/02, op. cit., t. 95.; presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 51.

⁽²⁷⁴⁾ Presuda u predmetu C-151/02, op. cit., t. 96.

Sud nije posebno presudio o tome kada se točno uzima odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor u pogledu odstupanja od tjednog odmora, stanki, prosječnih i apsolutnih gornjih granica za noćni rad ili referentnih razdoblja.

U pogledu stanki Komisija smatra da bi, kao i kod dnevnog odmora, nadoknadu trebalo dodijeliti što je prije moguće, a najkasnije prije idućeg razdoblja rada.

U pogledu tjednog odmora Komisija smatra da je situacija u nekoj mjeri drukčija nego kad je riječ o dnevnom odmoru zbog fizioloških potreba predmetnih radnika i postojećeg referentnog razdoblja od dva tjedna za dodjelu tjednog odmora. Ona stoga smatra da kompenzaciju za propuštena tjedna razdoblja odmora ne treba „odmah” odobriti, nego u vremenskom roku kojim se osigurava da radnik može imati korist od redovitog odmora u svrhu zaštite njegove sigurnosti i zdravlja, a i zato što je redovita izmjena razdoblja rada i odmora već osigurana dnevnim ili zamjenskim vremenom za odmor.

b. Iznimka u vezi s „odgovarajućom zaštitom”

„Druga razina odstupanja” koja je dopuštena jamstvo je odgovarajuće zaštite ako nije moguće dodijeliti odgovarajuća razdoblja zamjenskog odmora.

Kao što je primijetio Sud: „Samo u sasvim izvanrednim okolnostima člankom 17. radniku se omogućava dodjela odgovarajuće zaštite ako iz objektivnih razloga nije moguće dodijeliti odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor” ⁽²⁷⁵⁾.

Međutim, u svojem idućem predmetu *Isère* Sud upućuje na uvodnu izjavu 15., u kojoj se navodi: „Što se tiče pitanja koja se mogu pojaviti u poduzeću u vezi s organizacijom radnog vremena, poželjno je omogućiti slobodniju primjenu pojedinih odredbi ove Direktive, pri čemu se moraju poštovati načela zaštite sigurnosti i zdravlja radnika”.

U tom je predmetu Sud presudio da radnici na koje se predmet odnosi, odnosno osoblje koje obavlja povremene i sezonske poslove u svrhu odgoja i rada s djecom u odmaralištima i rekreacijskim centrima te osiguranja stalne skrbi nad tom djecom mogu biti obuhvaćeni drugom razinom odstupanja iz članka 17. stavka 2. ⁽²⁷⁶⁾

Čini se stoga da Sud smatra da bi se „posebnom prirodom rada” ili „posebnim okolnostima u kojima se taj rad odvija” mogla u iznimnim slučajevima obrazložiti odstupanja od dnevnog odmora i obveze osiguranja redovite izmjene razdoblja rada i odmora ⁽²⁷⁷⁾.

Osim na radnike u odmaralištima i rekreacijskim centrima Komisija smatra da bi se to, naprimjer, moglo primjenjivati na vojno osoblje tijekom operacija koje se ne odvijaju na njihovu uobičajenom radnom mjestu.

Međutim, čak i u tim situacijama Sud je smatrao da ako se člankom 17. stavkom 2. dopušta „državama članicama i prema potrebi socijalnim partnerima određeno diskrecijsko pravo da u iznimnim slučajevima odrede odgovarajuću zaštitu predmetnim radnicima, svrha te zaštite u vezi sa zdravljem i sigurnošću tih radnika i dalje je sasvim jednaka minimalnom dnevnom odmoru iz članka 3. te Direktive ili odgovarajućem zamjenskom vremenu za odmor iz članka 17. stavka 2., odnosno svrha je omogućiti tim radnicima da se opuste i otklone umor povezan s obavljanjem svojih zadataka”. ⁽²⁷⁸⁾

Sud je potom utvrdio da se samo određivanje broja radnih dana na godišnjoj razini ni u kojem slučaju ne može smatrati „odgovarajućom zaštitom” u smislu članka 17. stavka 2. ⁽²⁷⁹⁾

⁽²⁷⁵⁾ Presuda u predmetu C-151/02, op. cit., t. 98.; presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 55.

⁽²⁷⁶⁾ Presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 45. i 57.

⁽²⁷⁷⁾ Presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 60.

⁽²⁷⁸⁾ Presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 59.

⁽²⁷⁹⁾ Presuda u predmetu C-428/09, op. cit., t. 58.

Komisija smatra da u skladu s ciljevima Direktive o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika čak i u tim specifičnim slučajevima radniku mora biti osigurana dovoljna „odgovarajuća zaštita” kako bi se osigurali odmor tijekom predmetnog razdoblja i dodatna kompenzacija nakon predmetnog razdoblja.

5. Odstupanja od referentnih razdoblja

Člankom 19. ograničava se mogućnost odstupanja od referentnog razdoblja za najveći broj radnih sati tjedno na sljedeći način:

„Mogućnost odstupanja od članka 16. točke (b), utvrđena člankom 17. stavkom 3. i člankom 18., ne može imati za posljedicu utvrđivanje referentnog razdoblja duljeg od šest mjeseci.

Međutim, države članice imaju mogućnost u skladu s općim načelima zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, iz objektivnih ili tehničkih razloga, ili razloga vezanih uz organizaciju rada, kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera odrediti referentna razdoblja koja ni u kojem slučaju ne smiju biti dulja od 12 mjeseci.

Prije 23. studenoga 2003., Vijeće na temelju prijedloga Komisije i priloženog izvješća o ocjeni razmatra odredbe ovog članka te odlučuje o daljnjem postupanju.”

Kako je opisano u poglavlju VI., prosječni broj radnih sati tjedno može se izračunati te se člankom 16. točkom (b) dopušta da za sve sektore i djelatnosti referentno razdoblje za izračun tog prosjeka bude najviše četiri mjeseca.

Međutim, člankom 17. stavkom 3. i člankom 18. u određenim se slučajevima dopuštaju odstupanja od odredbe o referentnim razdobljima. Dopuštena se odstupanja stoga odnose na referentna razdoblja za odobrenje tjednog odmora i za izračun trajanja noćnog rada i prosječnog najvećeg broja radnih sati tjedno. Člankom 19. uređuje se ova zadnja mogućnost odstupanja od referentnih razdoblja za izračun broja radnih sati tjedno te se njime ograničava referentno razdoblje na:

- šest mjeseci zakonima i drugim propisima u određenim sektorima ili posebnim djelatnostima u skladu s člankom 17. stavkom 3. Direktive,
- 12 mjeseci kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera iz objektivnih ili tehničkih razloga ili razloga vezanih uz organizaciju rada te podložno usklađenosti s općim načelima povezanim sa zaštitom sigurnosti i zdravlja radnika. To se može učiniti ili u određenim sektorima ili u posebnim djelatnostima u skladu s člankom 17. stavkom 3. Direktive, u bilo kojem sektoru u skladu s člankom 18. Direktive ili za mobilne radnike i radnike na moru u skladu s člankom 20. Direktive.

C. „Izuzeće” od najvećeg broja radnih sati tjedno

Članak 22. stavak 1. Direktive sadržava takozvano „izuzeće” koje glasi ovako:

„1. Država članica ima mogućnost ne primjenjivati članak 6. ako se pridržava općih načela sigurnosti i zdravstvene zaštite radnika i ako je neophodnim mjerama osigurano da:

- (a) poslodavac ne traži od radnika rad dulji od 48 sati unutar sedmodnevnog razdoblja izračunanog kao prosječno referentno razdoblje iz članka 16. točke (b), osim ako radnik nije izrazio suglasnost s takvim radom;
- (b) ni jedan radnik nije pretrpio štetu od svog poslodavca zato što nije bio spreman obavljati rad na taj način;

- (c) poslodavac vodi ažurirane liste o radnicima koji obavljaju takav rad;
- (d) te se liste dostavljaju nadležnim tijelima koja zbog sigurnosti i/ili zaštite zdravlja radnika mogu zabraniti ili ograničiti mogućnost prekoračenja najvećeg broja radnih sati tjedno;
- (e) poslodavac nadležna tijela na njihov zahtjev izvještava koji su radnici izrazili spremnost raditi dulje od 48 sati tijekom sedmodnevnog razdoblja, izračunanog kao prosjek za referentno razdoblje iz članka 16. točke (b).

Vijeće će prije 23. studenoga 2003., na temelju prijedloga Komisije i priloženog izvještaja o ocjeni, razmotriti odredbe iz ovog stavka i donijeti odluku o daljnjem postupanju.”

1. Zahtjev za prenošenje te odredbe u nacionalno pravo

Slično drugim odstupanjima koja su navedena, da bi bila primjenjiva, ta se odredba mora prenijeti u nacionalno pravo. Sud je utvrdio da se bez nacionalnog prava, zbog kojeg bi ona proizvodila učinke, odstupanje ne primjenjuje te je stoga nevažno za rješenje konkretnog predmeta ⁽²⁸⁰⁾. Tako se za predmetne radnike i dalje upotrebljavalo 48-satno najdulje prosječno radno vrijeme za svako sedmodnevno razdoblje, uključujući prekovremene sate.

2. Povezani uvjeti

Člankom se propisuje niz posebnih uvjeta koji se moraju kumulativno primjenjivati ⁽²⁸¹⁾.

a. Suglasnost radnika

Sud je u više predmeta presudio da je za tu odredbu potrebna suglasnost pojednog radnika ⁽²⁸²⁾.

Posebno, Sud je utvrdio da „suglasnost koju predstavnici sindikata daju u okviru kolektivnih ugovora ili drugih sporazuma nije jednakovrijedna suglasnosti koju daje sam radnik” ⁽²⁸³⁾. Tomu u prilog ide činjenica da članak 6. nije na popisu članaka od kojih su dopuštena odstupanja po kolektivnim ugovorima u skladu s člankom 18. ⁽²⁸³⁾

Sud je naveo i da „bi predmetni radnik, ako se odriče socijalnog prava koje mu je direktivom izravno dodijeljeno, to morao učiniti slobodno i potpuno upoznat sa svim činjenicama” ⁽²⁸⁴⁾ te da bi suglasnost također trebao jasno izraziti ⁽²⁸⁴⁾.

Sud je utvrdio da „ti uvjeti nisu ispunjeni kada se u radnikovu ugovoru o radu samo upućuje na kolektivni ugovor kojim se odobrava produljenje najduljeg tjednog radnog vremena. Nipošto nije sigurno da je predmetni radnik prilikom sklapanja takvog ugovora znao za ograničenje prava koja su mu dodijeljena Direktivom 93/104” ⁽²⁸⁵⁾.

Iako u Direktivi nije izričito propisano da suglasnost radnika mora biti pisana, s obzirom na tu sudsku praksu uporaba pisanog obrasca u kojemu je točno određen opseg suglasnosti mogla bi pomoći u dokazivanju radnikove izričite i individualne suglasnosti.

Sud je ustrajao na tome da „su ti zahtjevi tim važniji s obzirom na to da na radnika treba gledati kao na slabiju stranku u ugovoru o radu te je stoga potrebno spriječiti poslodavca da raspolaže s mogućnošću zanemarivanja namjera druge ugovorne stranke ili nametanja ograničenja u pogledu prava te stranke, a da ona nije u tom smislu dala svoju izričitu suglasnost” ⁽²⁸⁴⁾.

⁽²⁸⁰⁾ Presuda u predmetu C-243/09, op. cit., t. 36.–38.

⁽²⁸¹⁾ Presuda u predmetu C-243/09, op. cit., t. 50.

⁽²⁸²⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 74.; presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 80.

⁽²⁸³⁾ Presuda u predmetu C-303/98, op. cit., t. 73.

⁽²⁸⁴⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 82.

⁽²⁸⁵⁾ Presuda u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01, op. cit., t. 85.

S obzirom na navedeno, Komisija smatra i da mora biti moguće suglasnost opozvati kako bi se očuvala slobodna narav suglasnosti radnika. Iako bi pravo na poništenje suglasnosti moglo, naprimjer, biti uvjetovano zahtjevom da rok za prethodno obavješćivanje bude proporcionalan potrebi poslodavca da pronađe druga rješenja, čini se da je u suprotnosti s ciljevima Direktive i tom posebnom odredbom da izuzeća radnika budu neograničena i neopoziva.

b. Bez štetnih posljedica

Drugi je uvjet da poslodavac ne smije nanijeti štetu ni jednom radniku koji ne želi dati suglasnost za rad koji traje dulje od prosječnog najduljeg tjednog radnog vremena.

Komisija smatra da se pojmom štete predmetni radnik štiti ne samo od otkaza, nego su njime obuhvaćeni i drugi oblici štete ili nepovoljnih posljedica, naprimjer obvezni prijelaz u drugu službu ili na drugi položaj ⁽²⁸⁶⁾. Komisija smatra da se ta obveza da se radnik štiti od bilo kakve štete primjenjuje i na radnikovo povlačenje suglasnosti.

Za učinkovito osiguravanje sukladnosti s tim uvjetom države članice moraju osigurati da su na raspolaganju pravni lijekovi.

c. Vođenje evidencije

Kada se upotrebljava „izuzeće”, nacionalnim se pravom od poslodavaca mora zahtijevati da vode ažuriranu evidenciju o svim radnicima koji obavljaju takav rad.

d. Dostupnost te evidencije tijelima vlasti

Evidencija o svim radnicima na koje se primjenjuje „izuzeće” mora se dati na raspolaganje nadležnim tijelima, koja moraju imati nadležnost za zabranu ili ograničenje uporabe izuzeća iz zdravstvenih i sigurnosnih razloga.

a. Dostupnost informacija o izuzetim radnicima

Poslodavac mora nadležna tijela izvijestiti o slučajevima kad su radnici pristali na izuzeće.

3. Posljedice „izuzeća”

Ako je preneseno u nacionalno pravo, izuzećem se pojedinačnim radnicima omogućuje da rade dulje od 48 sati u sedmodnevnom razdoblju, izračunato kao prosjek tijekom referentnog razdoblja koje najdulje traje četiri mjeseca.

S obzirom na taj tekst i s obzirom na mogućnost država članica da primijene odredbe koje su pogodnije za zdravlje i sigurnost radnika, Komisija smatra da to znači kako se izuzeće može upotrebljavati na različite načine:

— potpuno odstupanje od članka 6. i članka 16. točke (b): radnik može raditi dulje od 48 sati u prosjeku tijekom referentnog razdoblja koje treba odrediti, koje može premašiti i 12 mjeseci,

⁽²⁸⁶⁾ Presuda u predmetu C-243/09, op. cit., t. 41.–55. Međutim, potrebno je naglasiti da je u tom predmetu bila riječ o radniku za kojeg nije vrijedila odredba o izuzeću jer nije prenesena u nacionalno pravo. Sud je svejedno ukazao na to da obvezni prijelaz tog radnika u drugu službu nakon njegova zahtjeva da se poštuje najveća gornja granica od 48 sati u prosjeku znači da je radnik pretrpio štetu.

- naizmjenična ili istodobna ograničena odstupanja od članka 6. ili od članka 16. točke (b). Mogući su primjeri:
 - radnicima se dopušta da rade dulje od prosječnih 48 sati tjedno tijekom istog referentnog razdoblja koje je primjenjivo na druge radnike, tako da se odredi viša gornja granica najduljeg tjednog radnog vremena radnika uzimajući u obzir odredbe o odmoru,
 - radnicima se dopušta da rade dulje od prosječnih 48 sati tijekom četiri mjeseca, pri čemu se određuje poštovanje tog ograničenja tijekom duljeg referentnog razdoblja, što znači odstupanje od referentnog razdoblja za izračun najduljeg tjednog radnog vremena.

U svakom se slučaju mora naglasiti da se izuzećem dopušta odstupanje samo od članka 6., a odstupanja od drugih odredbi, uključujući članke o najkraćem trajanju odmora, nisu moguća. Njime se, naprimjer, ne dopuštaju odstupanja od najkraćeg trajanja odmora ili ograničenja noćnog rada, zato je njegova uporaba prirodno ograničena.

Kako je navedeno, u članku 22. određuje se da se pri uporabi izuzeća poštuju „opć[a] načela sigurnosti i zdravstvene zaštite radnika” te se izričito predviđa da nadležna tijela mogu čak i radnike koji su pristali na izuzeće spriječiti ili ograničiti u prekoračenju prosječnih 48 sati tjedno „zbog sigurnosti i/ili zaštite zdravlja radnika”. Točna ograničenja potrebna zbog zdravstvenih i sigurnosnih razloga mogu ovisiti o točnim činjenicama i prirodi djelatnosti o kojima je riječ, ali mogu biti prilično niža od teoretskog najvećeg broja od 78 sati ⁽²⁸⁷⁾.

D. Posebna odstupanja za mobilne radnike i rad na moru

Člankom 20. utvrđuje se sljedeće:

„1. Članci 3., 4., 5. i 8. ne primjenjuju se na mobilne radnike.

Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da mobilni radnici imaju pravo na odgovarajući odmor, osim u okolnostima iz članka 17. stavka 3. točke (f) i (g).

2. U skladu s općim načelima zaštite sigurnosti i zdravlja radnika i pod uvjetom da se predstavnici poslodavca i zaposlenika kojih se to tiče međusobno posavjetuju te da se potiču svi relevantni oblici socijalnog dijaloga, uključujući pregovore ako stranke to žele, države članice mogu, iz objektivnih ili tehničkih razloga ili razloga vezanih uz organizaciju rada, u slučaju radnika koji uglavnom obavljaju poslove na moru (*offshore*) produljiti referentno razdoblje iz članka 16. točka (b) na 12 mjeseci.

3. Najkasnije do 1. kolovoza 2005. Komisija će, nakon savjetovanja s državama članicama te radnicima na vodećim položajima i radnicima na europskoj razini, ispitati provedbu odredbi koje se odnose na radnike koji rade na moru (*offshore*) s obzirom na njihovu sigurnost i zdravlje, kako bi, prema potrebi, predložila odgovarajuće izmjene.”

Ta i sljedeća odredba o radnicima na ribarskim brodovima duge plovidbe unesene su kad je Direktiva izmijenjena Direktivom 2000/34. Cilj direktive o izmjeni bio je „primijeniti sve odredbe Direktive na što više radnika, uključujući radnike koji nisu mobilni, sve mobilne željezničke radnike i željezničke radnike koji nisu mobilni te radnike koji rade na moru; proširiti na određene mobilne radnike odredbe Direktive o četverotjednom plaćenom godišnjem odmoru i određene odredbe u vezi s noćnim radom i radom u smjenama (uključujući zdravstvene preglede) te zajamčiti tim

⁽²⁸⁷⁾ Uzimajući u obzir samo dnevni i tjedni odmor, od ukupnih 168 sati (24 sata pomnoženo sa sedam dana) u tjednu, minimalni dnevni i tjedni odmor koji se propisuje Direktivom u prosjeku već iznosi do 90 sati odmora (šest dana pomnoženo s 11 sati dnevnog odmora čemu se dodaju 24 sata tjednog odmora). U skladu s tim radno vrijeme ne smije biti dulje od 78 sati tjedno, bez uzimanja u obzir stanki i mogućih strožih ograničenja koja se primjenjuju na noćni rad.

radnicima odgovarajući odmor i ograničenje broja radnih sati godišnje. Posljednja će se odredba primjenjivati i na radnike koji rade na moru”⁽²⁸⁸⁾. U konačnom su tekstu stoga mobilni radnici i radnici koji rade na moru obuhvaćeni područjem primjene Direktive o radnom vremenu, ali u tekstu su sadržana i određena odstupanja.

1. Mobilni radnici

Ako mobilni radnici nisu obuhvaćeni područjem primjene jedne od direktiva za pojedinačne sektore, Direktivom se kao alternativa odstupanjima iz članka 17. stavka 3. i članka 18. (vidjeti dio B) dopušta njihovo izuzeće od pravila o dnevnom odmoru, stankama, tjednom odmoru i duljini noćnog rada a da se ne zahtijeva jednakovrijedno zamjensko vrijeme za odmor ili odgovarajuća zaštita.

Međutim, Direktivom se propisuje ne samo poštovanje općih načela u pogledu zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, nego i da radnici imaju pravo na „odgovarajući odmor” (vidjeti poglavlje IV.), osim u slučaju nesreće ili neposredne opasnosti od nesreće. Unatoč prvotnom prijedlogu Komisije⁽²⁸⁸⁾ u donesenom se tekstu ne dopuštaju dodatna odstupanja od referentnog razdoblja za izračun najduljeg tjednog radnog vremena mobilnih radnika.

2. Radnici koji rade na moru

Za radnike koji rade na moru države članice mogu upotrijebiti odstupanja iz članka 17. stavka 3. jer su ona na raspolaganju za „djelatnosti kod kojih su radnikovo radno mjesto i mjesto stanovanja međusobno udaljeni, uključujući rad na moru (*offshore*)”. U tim slučajevima radnici i dalje imaju pravo na jednakovrijedno zamjensko vrijeme za odmor ili odgovarajuću zaštitu, kako je opisano u dijelu B.

Međutim, osim tih odstupanja i iznimke od članka 19. o odstupanjima od referentnog razdoblja za izračun najduljeg tjednog radnog vremena, člankom 20. dopušta se i referentno razdoblje od 12 mjeseci za radnike koji uglavnom obavljaju rad na moru. Države članice mogu produljiti referentno razdoblje iz objektivnih ili tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, ako se obavi savjetovanje s predstavnicima poslodavaca i zaposlenika te ako se poštuju opća načela u vezi sa zaštitom sigurnosti i zdravlja radnika.

Tim se fleksibilnim pristupom vremenu za odmor radnika koji rade na moru posebno nastojalo omogućiti „da se nastavi s provedbom sustava smjena na temelju dvije 12-satne smjene u 14 dana te na odgovarajući način prizna međunarodna i sezonska priroda radnog rasporeda u sektoru tako da se izračun radnih sati iskaže na godišnjoj razini”⁽²⁸⁹⁾. Ocjena tih posebnih odredbi provedena je 2006. te je zaključeno da su primjerene za taj sektor⁽²⁹⁰⁾.

E. Posebna odstupanja za radnike na ribarskim brodovima duge plovidbe

Člankom 21. propisuje se sljedeće:

„1. Članci od 3. do 6. i 8. ne primjenjuju se na radnike na ribarskim brodovima duge plovidbe pod zastavom države članice.

Države članice poduzimaju, međutim, potrebne mjere kako bi se osiguralo da svaki radnik na ribarskom brodu duge plovidbe pod zastavom države članice ima pravo na odgovarajući odmor, te kako bi se ograničio prosječan broj radnih sati tjedno na 48, izračunan za referentno razdoblje koje ne prelazi 12 mjeseci.

⁽²⁸⁸⁾ Obrazloženje Komunikacije Komisije o organizaciji radnog vremena u sektorima i djelatnostima izuzetima iz Direktive 93/104/EZ od 23. studenoga 1993., 18. studenoga 1998., COM(1998) 662 final, točka 13.

⁽²⁸⁹⁾ Bijela knjiga od 15. srpnja 1997. o sektorima i djelatnostima isključenima iz Direktive o radnom vremenu, COM(97) 334, točka 60.

⁽²⁹⁰⁾ Izvješće Komisije od 22. prosinca 2006. o provedbi odredaba Direktive 2003/88/EZ primjenjivih na radnike koji rade na moru, COM(2006) 853 final.

2. Unutar ograničenja iz stavka 1. drugog podstavka i stavaka 3. i 4., države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se u skladu s potrebama zaštite sigurnosti i zdravlja tih radnika osiguralo:

- (a) da radno vrijeme bude ograničeno na najveći broj radnih sati koji se u određenom razdoblju ne smije prijeći; ili
- (b) da se predvidi najmanji broj sati odmora u određenom razdoblju.

Najmanji broj radnih sati i najmanji broj sati odmora određuje se zakonom i drugim propisima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera.

3. Ograničeni broj radnih sati ili sati odmora jest:

- (a) ili maksimalan broj radnih sati koji ne smije prelaziti:

- i. 14 sati u svakom 24-satnom razdoblju; i
- ii. 72 sata u svakom sedmodnevnom razdoblju;

ili

- (b) najmanji broj sati odmora koji ne smije biti manji od:

- i. 10 sati u svakom 24-satnom razdoblju; i
- ii. 77 sati u svakom sedmodnevnom razdoblju.

4. Vrijeme odmora može se podijeliti u najviše dva dijela, jedan u trajanju od najmanje šest sati, dok vremensko razdoblje između dva uzastopna odmora ne smije trajati dulje od 14 sati.

5. U skladu s općim načelima zaštite zdravlja i sigurnosti radnika država članica može iz objektivnih ili tehničkih razloga ili zbog organizacije rada dopustiti iznimke, uključujući stvaranje referentnih razdoblja, unutar granica utvrđenih u stavku 1. drugom podstavku te stavcima 3. i 4. Ove iznimke trebaju u što većoj mjeri biti u skladu s utvrđenim standardima, ali u obzir se mogu uzeti češća ili dulja razdoblja za odmor radnika. Ove se iznimke mogu propisati:

- (a) zakonima i drugim propisima pod uvjetom da se kada je to moguće obave konzultacije između predstavnika poslodavaca i radnika, te da se učine naponi za poticanje svih oblika socijalnog dijaloga; ili
- (b) kolektivnim ugovorima ili ugovorima između socijalnih partnera.

6. Kapetan ribarskog broda duge plovidbe ima pravo od radnika na brodu tražiti obavljanje onoliko sati rada koliko je to potrebno za izravnu sigurnost plovila, osoba na brodu ili tereta, ili u svrhu pružanja pomoći drugim plovilima ili osobama na moru koje su u opasnosti.

7. Države članice mogu predvidjeti da radnici na ribarskim brodovima duge plovidbe, za koje nacionalno zakonodavstvo ili praksa uređuje da ti brodovi ne smiju biti u funkciji u određenim razdobljima tijekom kalendarske godine duljim od mjesec dana, imaju pravo koristiti godišnji odmor prema članku 7. unutar tog razdoblja."

Kao na mobilne radnike i radnike koji rade na moru, na radnike na ribarskim brodovima duge plovidbe, koji nisu obuhvaćeni područjem primjene konkretnijih odredbi ⁽²⁹¹⁾, primjenjuje se opća Direktiva o radnom vremenu, koja sadržava i posebne odredbe o radnicima na ribarskim brodovima duge plovidbe pod zastavom države članice.

Člankom 21. državama članicama dopušta se da odstupe od odredbi o dnevnom odmoru, stankama, tjednom odmoru, najduljem tjednom radnom vremenu i duljini noćnog rada za te radnike.

⁽²⁹¹⁾ Posebno Direktive 1999/63/EZ. Ta se Direktiva primjenjuje na „pomorce”, odnosno „svaku osobu koja je zaposlena, uzeta u službu ili koja radi u bilo kojem svojstvu na brodu na koji se primjenjuje ovaj Sporazum”, „na svakom brodu duge plovidbe, bez obzira je li u javnom ili privatnom vlasništvu, koji je registriran na području bilo koje države članice i koji uobičajeno sudjeluje u pomorskim trgovinskim djelatnostima”. U pogledu jednog od kriterija primjenjivosti Direktivom se propisuje da „u slučaju dvojbe o tome smatraju li se u smislu ovog Sporazuma pojedini brodovi brodovima duge plovidbe ili brodovima koji sudjeluju u pomorskim trgovinskim djelatnostima, o tome odlučuju nadležna tijela države članice. Pritom je potrebno savjetovati se s organizacijama brodovlasnika i pomoraca na koje se to odnosi.”

Međutim, države članice moraju poduzeti mjere kako bi osigurale da predmetni radnici imaju pravo na „odgovarajući odmor” (vidjeti poglavlje IV.) i ograničile najdulje tjedno radno vrijeme na 48 sati u prosjeku tijekom referentnog razdoblja od najviše 12 mjeseci.

Osim toga, za predmetne radnike mora vrijediti ili najveći broj radnih sati ili najmanji broj sati odmora za koje su referentna ograničenja utvrđena člankom 21. stavkom 3. Direktivom se utvrđuje i da se vrijeme odmora može podijeliti u najviše dva dijela, da jedan od njih mora trajati najmanje šest sati te da vremensko razdoblje između dva uzastopna odmora ne smije trajati dulje od 14 sati. U tim se odredbama odražavaju odredbe Direktive 1999/63/EZ.

Odstupanja od tih prilagođenih odredbi i dalje su dopuštena pravom, propisima ili kolektivnim ugovorima pod dva uvjeta: i. iznimke moraju biti u skladu s općim načelima u pogledu zaštite zdravlja i sigurnosti te ii. iznimke se mogu dopustiti samo iz objektivnih ili tehničkih razloga ili zbog organizacije rada. U tim slučajevima, odstupanja moraju u što većoj mjeri biti u skladu s utvrđenim standardima, ali mogu dovesti do „češć[ih] ili dulj[ih] razdoblja za odmor radnika ili odobravanja zamjenskog odmora”.

Osim toga, kapetan ribarskog broda duge plovidbe mora imati pravo odstupanja od pravila o radnom vremenu i najmanjem broju sati odmora radi izravne sigurnosti plovila, osoba na brodu ili tereta, ili u svrhu pružanja pomoći drugim plovilima ili osobama na moru koje su u opasnosti.

U skladu s člankom 21. stavkom 7. države članice imaju pravo odrediti da radnici moraju koristiti godišnji odmor u određenom razdoblju tijekom kalendarske godine, tijekom kojeg plovilo ili plovila ne smiju biti u funkciji, a koje traje najmanje mjesec dana.

X. ZAKLJUČAK

Direktiva o radnom vremenu složen je instrument. Njome se nastoji zaštititi zdravlje i sigurnost radnika utvrđivanjem minimalnih zdravstvenih i sigurnosnih uvjeta za organizaciju radnog vremena te se ona ne bi trebala razmatrati samo s ekonomske strane.

Direktiva je i dalje fleksibilan instrument s obzirom na to da se, kako je prikazano u ovom dokumentu, njome omogućuju fleksibilna primjena njezinih glavnih standarda te niz odstupanja koja mogu biti prilagođena posebnostima pojedinih sektora ili određenih kategorija radnika te istodobno zaštita radnika od negativnih učinaka predugog radnog vremena i neodgovarajućeg odmora.

Važno je naglasiti da je Direktiva o radnom vremenu, kao i sve direktive EU-a, obvezujuća za države članice te se njezine odredbe trebaju prenijeti u nacionalno pravo. Stoga su prvenstveno države članice EU-a nadležne za razvijanje svojih pravnih okvira kako bi se primijenila pravila zaštite iz Direktive, nadležne za to da prema potrebi iskoriste elemente fleksibilnosti koji se Direktivom omogućuju ili da uvedu odredbe kojima se još bolje štite sigurnost i zdravlje radnika.

S obzirom na složenu strukturu Direktive ovom se Komunikacijom nastoji dati što više smjernica o tumačenju Direktive, prvenstveno na temelju sudske prakse koja je s njom povezana. Njome se ne nastoje stvoriti nova pravila, a u njoj predstavljeni elementi i dalje ovise o razvoju događaja i dopunama Suda.
