



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (drugo vijeće)

9. studenoga 2017.*

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

U predmetu C-306/16,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunal da Relação do Porto (Žalbeni sud u Portu, Portugal), odlukom od 23. svibnja 2016., koju je Sud zaprimio 30. svibnja 2016., u postupku

António Fernando Maio Marques da Rosa

protiv

Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA,

SUD (drugo vijeće),

u sastavu: M. Ilešič, predsjednik vijeća, A. Rosas, C. Toader, A. Prechal (izvjestiteljica) i E. Jarašiūnas, suci,

nezavisni odvjetnik: H. Saugmandsgaard Øe,

tajnik: M. Ferreira, glavna administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 5. travnja 2017.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za A. F. Maija Marquesa da Rosu, J. Carvalho, *advogado*,
- za Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA, C. Santos Silva i N. Guedes Vaz, *advogados*,
- za portugalsku vladu, L. Inez Fernandes, M. Figueiredo i L. C. Oliveira, u svojstvu agenata,
- za mađarsku vladu, A. Pálffy, M. Z. Fehér i G. Koós, u svojstvu agenata,
- za poljsku vladu, B. Majczyna, u svojstvu agenta,
- za finsku vladu, H. Leppo, u svojstvu agenta,

* Jezik postupka: portugalski.

- za švedsku vladu, A. Falk, C. Meyer-Seitz, H. Shev, U. Persson, N. Otte Widgren i F. Bergius, u svojstvu agenata,
 - za Europsku komisiju, M. van Beek, G. Braga da Cruz i P. Costa de Oliveira, u svojstvu agenata,
- saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 21. lipnja 2017.,
donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 5. Direktive Vijeća 93/104/EZ od 23. studenoga 1993. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 1993., L 307, str. 18.), kako je izmijenjena Direktivom 2000/34/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 22. lipnja 2000. (SL 2000., L 195, str. 41.) (u daljnjem tekstu: Direktiva 93/104), koji je postao članak 5. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 2003., L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.), kao i na tumačenje članka 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja).
- 2 Taj je zahtjev upućen u okviru spora između Antónija Fernanda Maija Marquesa de Rose i društva Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA (u daljnjem tekstu: Varzim Sol) povodom odobravanja tužitelju u glavnom postupku, u njegovu svojstvu radnika, jednog dana obveznog tjednog odmora za svako razdoblje od sedam dana.

Pravni okvir

Pravo Unije

Direktiva 93/104

- 3 Na temelju članka 5. Direktive 93/104, naslovljenog „Tjedni odmor”:

„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.

[...]” [neslužbeni prijevod]

- 4 Direktiva 93/104 ukinuta je Direktivom 2003/88, koja je stupila na snagu 2. kolovoza 2004.

Direktiva 2003/88

- 5 Uvodna izjava 15. Direktive 2003/88 glasi:

„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.”

6 Članak 2. te direktive, naslovljen „Definicije”, predviđa:

„Za potrebe ove Direktive primjenjuju se sljedeći pojmovi:

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

2. ‚vrijeme odmora’ je vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme;

[...]

5. ‚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;

[...]

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

7 Članak 3. te direktive, naslovljen „Dnevni odmor”, propisuje:

„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.”

8 Članak 5. iste direktive, naslovljen „Tjedni odmor”, predviđa:

„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.”

9 U skladu s člankom 6. Direktive 2003/88, naslovljenim „Najdulje tjedno radno vrijeme”:

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

[...]

(b) prosječan broj radnih sati u svakom sedmodnevnom razdoblju, uključujući prekovremene sate, ne prelazi 48.”

10 Članak 15. te direktive određuje:

„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.”

11 Sukladno članku 16. navedene direktive, naslovljenom „Referentna razdoblja”:

„Države članice mogu odrediti:

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

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

[...]”

12 Članak 17. iste direktive određuje:

„[...]”

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 odgovarajuć[e] zamjensko vrijeme za odmor ili, u iznimnim slučajevima u kojima to iz objektivnih razloga nije moguće, da dobiju odgovarajuću zaštitu.

[...]

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;

[...]”

13 Članak 18. Direktive 2003/88 određuje:

„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.

[...]”

14 U skladu s člankom 22. stavkom 1. te direktive:

„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;

[...]”

Poslovnik Suda

15 U članku 94. Poslovnika Suda određeno je:

„Osim teksta prethodnih pitanja postavljenih Sudu zahtjev za prethodnu odluku sadrži:

[...]

- (c) prikaz razloga koji su naveli sud koji je uputio zahtjev da se zapita o tumačenju ili valjanosti određenih odredaba prava Unije, kao i pojašnjenje veze koja po mišljenju tog suda postoji između tih odredaba i nacionalnog zakonodavstva primjenjivog u glavnom postupku.”

Portugalsko pravo

Zakonik o radu iz 2003.

16 Código do Trabalho 2003 (Zakonik o radu iz 2003.), donesen Zakonom br. 99/2003 od 27. kolovoza 2003., kojim se prenosi Direktiva 93/104, u članku 205. stavku 1. određivao je:

„Radnik ima pravo na najmanje jedan dan odmora tjedno.”

17 Sukladno odredbama članka 207. stavka 1. tog zakonika:

„Obveznom danu tjednog odmora dodaje se razdoblje od 11 sati koje odgovara najkraćem trajanju dnevnog odmora koje je predviđeno člankom 176.”

Zakonik o radu iz 2009.

18 Código do Trabalho 2009 (Zakonik o radu iz 2009.), donesen Zakonom br. 7/2009 od 12. veljače 2009., kojim se prenosi Direktiva 2003/88, u članku 221., naslovljenom „Organizacija smjenskog rada”, određuje:

„[...]”

5. Rad u smjenama u obliku neprekinutog rada i radnici u službama koje se ne smiju prekidati, odnosno slučajevi iz članka 207. stavka 2. točaka (d) i (e), trebaju se organizirati na način da svaki smjenski radnik ima najmanje jedan dan odmora u razdoblju od sedam dana, ne dovodeći u pitanje preostalo razdoblje odmora na koje radnik ima pravo.”

19 U članku 232. Zakonika o radu iz 2009. određeno je:

„1. Radnik ima pravo na najmanje jedan dan odmora tjedno.

2. Osim drugih slučajeva predviđenih posebnim zakonodavstvom, obvezni dan odmora ne mora biti nedjelja ako radnik svoj posao obavlja:

(a) u poduzeću ili sektoru poduzeća koji je oslobođen obveze zatvaranja ili prekidanja aktivnosti tijekom jednog cijelog dana tjedno odnosno ako je zatvaranje ili prekid aktivnosti obavezan na dan koji nije nedjelja;

[...]

3. Na temelju kolektivnog ugovora ili ugovora o radu određenih ili svih tjedana u godini može se predvidjeti dodatni tjedni odmor, uzastopno ili s prekidima.”

Kolektivni ugovori na razini poduzeća

20 Klausula 36. stavak 1. kolektivnog ugovora na razini poduzeća između društva Varzim Sol i Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros (Sindikata zaposlenih u kasinima i drugim poduzećima, Portugal), objavljenog u *Boletim do Trabalho e do Emprego* br. 22 iz 2002., određuje:

„Svi radnici obuhvaćeni ovim kolektivnim ugovorom na razini poduzeća imaju pravo na dva uzastopna dana tjednog odmora, osim onih koji rade na bingu i koji ostaju obuhvaćeni sustavom koji je bio na snazi na dan potpisa ovog kolektivnog ugovora na razini poduzeća.

21 Kolektivni ugovor na razini poduzeća između društva Varzim Sol i Sindikata zaposlenih u kasinima i drugim poduzećima, s izmjenama objavljen u *Boletim do Trabalho e do Emprego* br. 29 iz 2003. i pročišćeni tekst objavljen u *Boletim do Trabalho e do Emprego* br. 31 iz 2007. u klauzuli 36. određuje:

„1. Svi radnici obuhvaćeni ovim kolektivnim ugovorom na razini poduzeća imaju pravo na dva uzastopna dana tjednog odmora.”

[...]

5. U službama/sektorima koji su se odlučili za radno vrijeme s naizmjeničnim odmorom oni trebaju nastupiti periodički najmanje svaka četiri tjedna, uključujući subotu i/ili nedjelju, osim ako iznimno postoji hitna i/ili valjana obrazložena potreba poduzeća.

[...]”

Glavni postupak i prethodna pitanja

22 Žalitelj u glavnom postupku A. F. Maio Marques da Rosa od 1991. do 2014. bio je zaposlen kod društva Varzim Sol, koje je vlasnik kasina u Póvoa de Varzim (Portugal). Taj je kasino otvoren svaki dan, osim 24. prosinca, od nedjelje do četvrtka od 15 sati do 3 sata ujutro i ostalim danima od 16 sati do 4 sata ujutro.

23 Iz odluke kojom se upućuje zahtjev proizlazi da je rad žalitelja u glavnom postupku bio organiziran izmjenjivanjem razdoblja rada i odmora, tijekom kojih su se zaposlenici izmjenjivali na istim radnim mjestima u prethodno utvrđenom ritmu. Sud koji je uputio zahtjev iznosi da je 2008. i 2009. A. F. Maio Marques da Rosa nekoliko puta radio tijekom sedam uzastopnih dana. On također navodi

da su zaposlenici Varzim Sola koji su radili u igračnicama od 1988. imali pravo na dva uzastopna dana tjednog odmora, prvi na temelju Zakonika o radu, a drugi, dodatni, na temelju kolektivnog ugovora na razini poduzeća između Sindikata zaposlenih u kasinima i drugim poduzećima i društva Varzim Sol.

- 24 Osim toga, od 2010. Varzim Sol izmijenio je organizaciju radnog vremena tako da zaposlenici više ne bi radili više od šest uzastopnih dana.
- 25 Ugovor o radu žalitelja u glavnom postupku okončan je 16. ožujka 2014. u postupku kolektivnog otkazivanja.
- 26 On je stoga podnio tužbu zahtijevajući da se društvu Varzim Sol naloži da mu plati iznos od 18 602 eura na temelju naknade štete jer su mu sedmi radni dani trebali biti plaćeni kao prekovremeni sati i jer nije koristio kompenzacijske dane odmora. Također je zatražio isplatu iznosa od 7679 eura, uvećanog za kamate, jer mu drugi dan tjednog odmora nije uvijek bio odobran na vrijeme.
- 27 Nakon što mu je tužba odbijena, žalitelj u glavnom postupku podnio je žalbu pred Tribunalom da Relação do Porto (Žalbeni sud u Portu, Portugal).
- 28 Žalitelj u glavnom postupku u prilog svojoj žalbi ističe da se članci 221. i 232. portugalskog Zakonika o radu iz 2009., s obzirom na članak 5. Direktive 2003/88 i ugovore br. 14 i 106 Međunarodne organizacije rada, trebaju tumačiti na način da određuju dodjeljivanje dana odmora najkasnije nakon šest uzastopnih radnih dana.
- 29 Nasuprot tomu, prema mišljenju Varzim Sola, ni pravo Unije ni nacionalno zakonodavstvo ne određuju ograničenje uzastopnih radnih dana ako zaposlenik koristi razdoblje odmora za svako sedmodnevno razdoblje rada. Dakle, članak 5. Direktive 2003/88 ne zahtijeva da se pravo na tjedni odmor radniku dodijeli nakon šest uzastopnih radnih dana, odnosno sedmi dan. Usto, praktično je nemoguće radnicima odobravati dane odmora svaki sedmi i osmi dan.
- 30 U tim je okolnostima Tribunal da Relação do Porto (Žalbeni sud u Portu), koji se pita o tumačenju članka 5. Direktive 93/104 i članka 5. Direktive 2003/88, odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. S obzirom na članak 5. Direktive 93/104 i članak 5. Direktive 2003/88 kao i članak 31. Povelje, u slučaju radnika koji rade u smjenama s rotacijskim razdobljima odmora, a zaposleni su u ustanovi koja je otvorena sve dane u tjednu, ali ne posluje neprekidno tijekom 24 sata dnevno, treba li nužno odobriti obvezni dan odmora na koji radnik ima pravo u svakom razdoblju od 7 dana, odnosno, barem 7. dan nakon 6 uzastopnih radnih dana?
 2. Je li u skladu s navedenim direktivama i odredbama tumačenje prema kojem, kad je riječ o tim radnicima, poslodavac ima pravo u svakom tjednu izabrati dane koje radniku odobrava za odmor na koje potonji ima pravo, pri čemu radnik može, a da mu se pritom ne plaćaju prekovremeni sati, biti obvezan raditi do deset uzastopnih radnih dana (osobito između srijede jednog tjedna, kojoj prethodi odmor ponedjeljkom i utorkom, do petka sljedećeg tjedna, nakon kojeg slijedi odmor subotom i nedjeljom)?
 3. Je li u skladu s tim direktivama i odredbama tumačenje prema kojem se razdoblje od 24 sata neprekidnog odmora može odobriti na bilo koji kalendarski dan unutar određenog razdoblja od 7 kalendarskih dana, a naredno razdoblje od 24 sata neprekidnog odmora (dodatno uz 11 sati dnevnog odmora) također se može odobriti na bilo koji kalendarski dan unutar razdoblja od 7 radnih dana koje neposredno slijedi gore navedenom razdoblju?

4. Uzimajući u obzir članak 16. točku (a) Direktive [2003/88], je li u skladu s navedenim direktivama i odredbama tumačenje prema kojem radnik, umjesto da ima pravo na razdoblje od 24 sata neprekidnog odmora (dodatno uz 11 sati dnevnog odmora) za svako razdoblje od 7 dana, ima pravo na dva uzastopna ili neuzastopna razdoblja od 24 sata neprekidnog odmora na bilo koji od 4 kalendarska dana unutar određenog referentnog razdoblja od 14 kalendarskih dana?”

O prethodnim pitanjima

Prvo, drugo i treće pitanje

- 31 Svojim prvim, drugim i trećim pitanjem, koja valja razmotriti zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita trebaju li se članak 31. Povelje, članak 5. Direktive 93/104 i članak 5. prvi stavak Direktive 2003/88 tumačiti na način da zahtijevaju da se najkraće neprekinuto razdoblje odmora od dvadeset i četiri sata na koje radnik ima pravo treba dodijeliti najkasnije prvog dana nakon šestodnevnog uzastopnog razdoblja rada.
- 32 Uvodno valja utvrditi da su činjenice spora u glavnom postupku, koje su se odvijale od siječnja 2004. do siječnja 2010., djelomično obuhvaćene odredbama Direktive 93/104, koja je bila na snazi do 1. kolovoza 2004., a drugim dijelom na njih se odnosi Direktiva 2003/88, kojom su s učinkom od 2. kolovoza 2004. kodificirane odredbe Direktive 93/104. Međutim, budući da je tekst odredaba tih direktiva koje su relevantne za predmet o kojem je riječ u glavnom postupku u biti jednak te su i odgovori na pitanja suda koji je uputio zahtjev zbog toga jednaki bez obzira na to koja se direktiva primjenjivala, u svrhu odgovora na ta pitanja valja se pozivati samo na odredbe Direktive 2003/88 (vidjeti u tom smislu presudu od 25. studenoga 2010., Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, t. 32.).
- 33 U skladu s člankom 5. prvim stavkom Direktive 2003/88, „[d]ržave 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.”.
- 34 Ta direktiva također sadržava odredbe kojima se državama članicama dodjeljuje mogućnost odstupanja od odredaba kojima se uređuje radni ritam. U tom pogledu članak 17. stavak 4. točka (a) navedene direktive određuje da države članice mogu odstupiti od članka 5. kada radnik koji radi u smjenama mijenja smjenu i ne može iskoristiti tjedni odmor između kraja jedne i početka iduće smjene. Također, članak 18. iste direktive predviđa da se od tog članka 5. može odstupiti kolektivnim ugovorima. Članak 17. stavak 2. i članak 18. Direktive 2003/88 zahtijevaju, međutim, kompenzacijski odmor odnosno u iznimnim okolnostima drugu odgovarajuću zaštitu.
- 35 Iz spisa dostupnog Sudu, međutim, proizlazi, što su na raspravi potvrdile portugalska vlada i Europska komisija, da se Portugalska Republika nije koristila mogućnošću koja joj je dodijeljena člankom 17. stavkom 4. točkom (a) Direktive 2003/88 da odstupa od pravila o tjednom odmoru predviđenih u članku 5. te direktive za smjenski rad. Usto, iz spisa ne proizlazi da kolektivni ugovori na razini poduzeća koji se navode u točkama 20. i 21. ove presude sadržavaju odredbe kojima se odstupa od tog članka 5.
- 36 Stoga prethodno navedene odredbe koje predviđaju mogućnost odstupanja od članka 5. Direktive 2003/88 u kontekstu smjenskog rada nisu relevantne za ovaj predmet.
- 37 U tim okolnostima valja tumačiti samo članak 5. Direktive 2003/88 i osobito njegov izraz „u razdoblju od sedam dana”.

- 38 Budući da članak 5. Direktive 2003/88 ne sadržava upućivanje na nacionalno pravo država članica, izraz „u razdoblju od sedam dana” koji se u njemu upotrebljava treba shvatiti kao samostalan pojam prava Unije i tumačiti ga jednako na cijelom njezinu području, neovisno o kvalifikacijama koje se koriste u državama članicama i uzimajući u obzir ne samo njegov tekst već i kontekst i ciljeve propisa kojeg je dio (vidjeti u tom smislu presude od 2. ožujka 2017., J. D., C-4/16, EU:C:2017:153, t. 23. i 25. i od 11. svibnja 2017., Krijgsman, C-302/16, EU:C:2017:359, t. 24. i navedenu sudsku praksu).
- 39 Što se tiče, kao prvo, teksta članka 5. Direktive 2003/88, iz njega proizlazi da države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik „u razdoblju od sedam dana” imao pravo na najmanje 24 sata neprekidnog odmora dodatno uz 11 sati dnevnog odmora iz članka 3. Direktive 2003/88. Međutim, taj članak ne precizira u kojem se trenutku treba koristiti to najkraće razdoblje odmora i državama članicama dodjeljuje određenu fleksibilnost u pogledu odabira navedenog trenutka.
- 40 Kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 40. mišljenja, takvo tumačenje tog članka potvrđuju različite jezične verzije Direktive 2003/88. Dakle, u većini jezičnih verzija navedenog članka, među kojima su engleska, njemačka i portugalska, predviđeno je da se najkraće neprekinuto razdoblje odmora treba dodijeliti „za” svako razdoblje od sedam dana. Druge su verzije sličnije francuskoj, koja utvrđuje da se tjedni odmor treba dodijeliti „tijekom” razdoblja od sedam dana.
- 41 Prema tome, iz samog teksta članka 5. te direktive proizlazi da države članice obvezuje da osiguraju da svaki radnik u razdoblju od sedam dana koristi najkraće neprekinuto razdoblje odmora od dvadeset i četiri sata kojemu se dodaje jedanaest sati dnevnog odmora, predviđeno u članku 3. Direktive 2003/88, a da se pritom ne precizira trenutak u kojem se to najkraće razdoblje odmora treba dodijeliti.
- 42 Što se, kao drugo, tiče konteksta dotičnih izraza, on podupire to jezično tumačenje. U tom pogledu valja istaknuti da je zakonodavac Unije u više odredaba Direktive 2003/88 upotrijebio izraz „referentno razdoblje” kako bi odredio rok unutar kojeg se treba dodijeliti najkraće razdoblje odmora. To je osobito tako u članku 16. točki (a) te direktive, koji određuje da za primjenu članka 5. (tjedni odmor) države članice mogu predvidjeti referentno razdoblje koje nije dulje od 14 dana. Iako nije izričito tako nazvano, razdoblje od sedam dana iz potonjeg članka također se može smatrati referentnim razdobljem (vidjeti u tom smislu presudu od 12. studenoga 1996., Ujedinjena Kraljevina/Vijeće, C-84/94, EU:C:1996:431, t. 62.).
- 43 Međutim, referentno razdoblje u tom se kontekstu može definirati kao fiksno razdoblje unutar kojeg se treba dodijeliti određen broj uzastopnih sati odmora, neovisno o trenutku kad su ti sati odmora odobreni. Ta se definicija *mutatis mutandis* potvrđuje zajedničkim tumačenjem članka 16. točke (b) i članka 22. stavka 1. točke (a) Direktive 2003/88. Prema prvoj odredbi države članice mogu za primjenu članka 6. te direktive predvidjeti referentno razdoblje koje nije dulje od četiri mjeseca. Druga odredba predviđa da poslodavac ne traži od radnika rad dulji od 48 sati unutar sedmodnevnog razdoblja izračunanog kao prosječno referentno razdoblje iz članka 16. točke (b). Prema tome, ne zahtijeva se jednaka raspodjela radnih sati.
- 44 Dakle, tumačenje članka 5. Direktive 2003/88 prema kojem se najkraće neprekinuto razdoblje odmora od dvadeset i četiri sata kojemu se dodaje jedanaest sati dnevnog odmora predviđenog u članku 3. te direktive može odobriti u svakom trenutku unutar svakog razdoblja od sedam dana potvrđuje se sustavnom analizom te direktive.
- 45 Što se, kao treće, tiče cilja Direktive 2003/88, valja podsjetiti da je njezin cilj učinkovita zaštita sigurnosti i zdravlja radnika. S obzirom na taj ključni cilj, svaki radnik mora, među ostalim, imati pravo na primjerena razdoblja odmora (presude od 9. rujna 2003., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, t. 92. i od 23. prosinca 2015., Komisija/Grčka, C-180/14, neobjavljena, EU:C:2015:840, t. 51.). U tu svrhu članak 5. te direktive u prvom stavku predviđa najkraće neprekinuto razdoblje tjednog odmora u korist svakog radnika.

- 46 Međutim, iz navedene direktive, a osobito njezine uvodne izjave 15., proizlazi da se njome također dodjeljuje fleksibilnost u provedbi njezinih odredaba. Ona, dakle, sadržava više odredaba poput ovih koje se preciziraju u točki 34. ove presude, koje omogućuju odstupanje pomoću kompenzacijskih mjera od nužnih najkraćih razdoblja odmora, među ostalim, za smjenski rad ili za aktivnosti koje moraju osigurati neprekinuto pružanje usluga ili proizvodnju. Osim toga, kao što to proizlazi iz točke 42. ove presude, članak 16. točka (a) Direktive 2003/88 određuje da države članice mogu predvidjeti dulje referentno razdoblje za primjenu njezina članka 5. u odnosu na tjedni odmor. Osim toga, cilj te direktive da se osigura odgovarajuća zaštita zdravlja i sigurnosti radnika – ostavljajući pritom državama članicama određenu fleksibilnost u primjeni odredaba koje predviđa – također proizlazi iz samog teksta potonjeg članka, kao što se to iznosi u točki 41. ove presude.
- 47 Osim toga, takvo tumačenje članka 5. može biti u korist ne samo poslodavca nego i radnika te omogućuje dodjeljivanje više uzastopnih dana odmora dotičnom radniku na kraju jednog i na početku sljedećeg referentnog razdoblja. Usto, u slučaju poduzeća koje radi sedam dana u tjednu, kao što je to Varzim Sol, obvezni fiksni dani odmora, prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, kao posljedicu bi mogli imati uskraćivanje određenim radnicima mogućnosti da im se dodijele ti dani odmora tijekom vikenda. Prema mišljenju tog suda, to je razlog zbog kojeg zaposlenici Varzim Sola nikad nisu tražili korištenje fiksnih dana odmora.
- 48 Iz toga slijedi da se člankom 5. Direktive 2003/88 državama članicama daje određena margina prosudbe, s obzirom na to da se njime državama članicama nalaže poduzimanje mjera kojima se svim radnicima omogućuje korištenje najkraćeg neprekinutog razdoblja odmora od dvadeset i četiri sata kojemu se dodaje jedanaest sati dnevnog odmora predviđenog u članku 3. Direktive 2003/88 u razdoblju od sedam dana, pri čemu se ne utvrđuje trenutak u kojem se to najkraće razdoblje treba dodijeliti. Iako se Direktiva 2003/88 ne protivi nacionalnom propisu koji radniku ne jamči mogućnost korištenja najkraćeg razdoblja odmora najkasnije sedmog dana nakon šest uzastopnih radnih dana, navedeni radnik u svakom slučaju ipak uživa zaštitu koju ta direktiva predviđa u odnosu na dnevni odmor i najdulje tjedno trajanje rada.
- 49 Osim toga, kako je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 46. mišljenja, ta direktiva utvrđuje minimalne standarde zaštite radnika u području organizacije radnog vremena. Naime, na temelju članka 15. te direktive državama članicama dopušteno je 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. U tom je pogledu na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri predviđa li i u kojoj mjeri nacionalni propis koji je primjenjiv u predmetu u glavnom postupku širu zaštitu.
- 50 Što se tiče članka 31. stavka 2. Povelje, čije tumačenje sud koji je uputio zahtjev također traži, valja utvrditi da ta odredba predviđa da svaki radnik ima pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor. Doista, iz Objašnjenja koja se odnose na Povelju (SL 2007., C 303, str. 17.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 1., svezak 7., str. 120.) proizlazi da se ta odredba temelji na Direktivi 93/104 kao i na članku 2. Europske socijalne povelje, potpisane u Torinu 18. listopada 1961. i revidirane u Strasbourgu 3. svibnja 1996., i na točki 8. Povelje Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika koju je donijelo Europsko vijeće na sastanku održanom u Strasbourgu 9. prosinca 1989. Članak 2. stavak 5. Europske socijalne povelje u odnosu na tjedni odmor također upućuje na Direktivu 93/104 i Direktivu 2003/88. Prema tome, kako je to istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 44. mišljenja, članak 31. stavak 2. Povelje ne može pridonijeti novim elementima tumačenju članka 5. Direktive 2003/88.
- 51 Prema tome, na prvo, drugo i treće pitanje valja odgovoriti da članak 5. Direktive 93/104 i članak 5. prvi stavak Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da ne zahtijevaju da se najkraće neprekinuto razdoblje tjednog odmora od dvadeset i četiri sata na koje radnik ima pravo treba dodijeliti najkasnije prvog dana nakon šestodnevnog uzastopnog razdoblja rada, već da određuju da se ono treba dodijeliti unutar svakog razdoblja od sedam dana.

Četvrto pitanje

- 52 Svojim četvrtim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 16. točku (a) Direktive 2003/88 tumačiti na način da se dva dana odmora na koja taj članak daje pravo mogu raspodijeliti neovisno u referentnom razdoblju od 14 dana.
- 53 Međutim, sud koji je uputio zahtjev ne precizira je li portugalski zakonodavac prenio tu odredbu koja omogućuje da se predvidi dulje referentno razdoblje za primjenu članka 5. te direktive. Usto, i žalitelj u glavnom postupku i portugalska vlada i Komisija navode da se Portugal nije koristio tom mogućnošću.
- 54 U svakom slučaju, na temelju članka 94. točke (c) Poslovnika Suda, sud koji upućuje zahtjev za prethodnu odluku mora prikazati detaljne razloge koji su ga naveli da se zapita o tumačenju određenih odredaba prava Unije i zbog kojih smatra nužnim Sudu uputiti prethodna pitanja. Dakle, nužno je da nacionalni sud pruži minimum objašnjenja o razlozima izbora odredaba prava Unije čije tumačenje traži kao i o vezi koju uspostavlja između tih odredaba i nacionalnog zakonodavstva primjenjivog na spor koji mu je podnesen (presuda od 27. rujna 2017., Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, t. 120. i navedena sudska praksa).
- 55 Osim toga, ti se zahtjevi također odražavaju i u Preporukama Suda Europske unije namijenjenima nacionalnim sudovima koje se odnose na pokretanje prethodnog postupka (SL 2016., C 439, str. 1.) (presuda od 27. rujna 2017., Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, t. 121.).
- 56 U ovom slučaju valja utvrditi da četvrto pitanje ne udovoljava zahtjevima na koje se podsjeća u prethodnim točkama jer sud koji je uputio zahtjev ne iznosi razloge zbog kojih je tumačenje članka 16. točke (a) Direktive 2003/88 relevantno za spor koji se pred njim vodi.
- 57 Iz toga slijedi da je četvrto pitanje nedopušteno.

Troškovi

- 58 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenoga, Sud (drugo vijeće) odlučuje:

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

Potpisi