

S. Šokčević\*

## ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA PRIMJENOM PRAVILA O RADNOM VREMENU I ODMORIMA

UDK 331.31/.32:331.45/.48

PRIMLJENO: 20.2.2012.

PRIHVAĆENO: 1.3.2012.

*SAŽETAK: Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim oblicima organizacije radnog vremena važan je izvor sekundarnog prava Europske unije (EU) koji obvezuje i Republiku Hrvatsku. Na osnovi te Direktive, kao i Direktive 93/104/EZ čije je važenje prestalo donošenjem Direktive 2003/88/EZ, razvijena je praksa Europskog suda pravde (ESP) koja je izvor prava koji države članice moraju uvažavati. Najveći dio te prakse, neovisno što se odnosio na Direktivu 93/104/EZ, još je uvijek relevantan za primjenu Direktive 2003/88/EZ. Iz navedenih izvora prava nedvojbeno proizlazi svrha propisa o organizaciji radnog vremena i odmorima, a to je zaštita zdravlja i sigurnost radnika na radu koju moraju imati u vidu subjekti prava i institucije Republike Hrvatske kada primjenjuju i tumače nacionalne propise o radnom vremenu i odmorima. ESP dosljedno inzistira na širokom tumačenju osnovnih pravila kojima pravni poredak EU-a osigurava pojedincima važna subjektivna prava te inzistira na vrlo restriktivnom tumačenju pravila kojima su dopuštena ograničenja, odnosno iznimke od primjene osnovnih pravila. ESP ne dopušta da se na osnovne koncepte kao što su radno vrijeme, radnik i poslodavac primjenjuju definicije iz nacionalnih pravnih poredaka ako njihova primjena uskraćuje ili ograničava prava koja proizlaze iz pravnog poretka EU-a. Na područje primjene Direktive 2003/88/EZ izravno utječe način na koji se primjenjuje i tumači odredba koja određuje područje primjene Direktive Vijeća 89/391/EZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja radnika na radnom mjestu. Ta su tumačenja relevantna i za primjenu posebnih zakona i drugih propisa kojima se u Republici Hrvatskoj uređuju prava i obveze radnika u određenim djelatnostima kao što su carinska služba, policija, vatrogastvo i dr. Zaključno se utvrđuje da u sekundarnom pravu EU-a i praksi ESP-a postoje brojni argumenti u prilog shvaćanju da su pravila o radnom vremenu i odmorima pravila za zaštitu zdravlja i sigurnost radnika.*

**Ključne riječi:** radno vrijeme, odmori, zaštita zdravlja i sigurnost, sekundarno pravo EU-a, tumačenje prava

### UVOD

Zakon o radu (ZR) stupio je na snagu 1. siječnja 2010. Izmijenjen je 2011., a početkom 2012. već su najavljene ponovne izmjene. Prije njega

na snazi je bio Zakon o radu koji je u razdoblju od 10 godina mijenjan čak devet puta.

Nestabilnost sadržaja temeljnog radnopravnog propisa, odnosno općeg zakona o sadržaju individualnog i kolektivnih radnih odnosa, pridonosi uvjerenju da se zatečeni gospodarski problemi u Republici Hrvatskoj mogu rješavati učestalim promjenama osnovnih propisa kojima

\*Dr. sc. Svjetlana Šokčević, dipl. iur., Sindikat tekstila, obuće, kože, gume Hrvatske, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2, 10000 Zagreb (svjetlana.sokcevic@sindtokg.hr).

se uređuje minimalni sadržaj radnog odnosa, što je daleko od istine. Republika Hrvatska ušla je u odnos s Europskom unijom u mjeri da više nije u situaciji donositi i primjenjivati propise koji ne bi bili usklađeni s pravnim poretkom EU-a. To se, dakako, odnosi i na propise o radnim odnosima za koje nakon svih već provedenih izmjena postoji sve uži prostor za značajnije nove izmjene.

Izmjene ZR-a iz 2011. obuhvatile su uglavnom pravila o organizaciji radnog vremena i odmorima. Slijedom najave da bi ZR mogao biti ponovno izmijenjen, ukazuje se potreba upozoriti stručnu javnost na važnost pravnih pravila o organizaciji radnog vremena i odmorima. Njihova važnost proizlazi, prvo, iz činjenice da su to pravila o općim mjerama za zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu, a ne tek pravila s isključivo organizacijskim ciljevima i učincima na tržištu rada, i drugo, da su prava i obveze u pogledu radnog vremena i odmora podrobno uređena sekundarnim pravom EU-a te protumačena bogatom praksom Europskog suda pravde (ESP) koja je u ovom tematskom području pokazala u kolikoj mjeri tumačenje prava može imati stvaralačku snagu. Pri tome treba podsjetiti da je praksa ESP-a izvor prava.

U prvom dijelu rada ukazuje se na svrhu i sistematizaciju pravila o organizaciji radnog vremena i odmorima, usporedbom odgovarajućih izvora prava Republike Hrvatske i EU-a. U drugom dijelu daje se prikaz sadržaja individualnog radnog odnosa, odnosno prava, obveza i odgovornosti stranaka radnih odnosa u Republici Hrvatskoj koja proizlaze iz pravila o radnom vremenu i odmorima. Uz prikaz važnijih pravila nacionalnog pravnog poretka o radnom vremenu i odmorima, navode se odabrana pravna shvaćanja iz presuda ESP-a koja su rezultat tumačenja pravila sekundarnog prava EU-a o radnom vremenu i odmorima.

Direktive se navode prema njihovim numeričkim oznakama, dok su puni nazivi navedeni u popisu literature na kraju rada.

## **SVRHA I SISTEMATIZIRANJE PRAVILA O ORGANIZACIJI RADNOG VREMENA I ODMORIMA**

Iz nekih pravnih pravila Zakona o radu moguće je zaključiti da osnovna svrha pravila o organizaciji radnog vremena ne bi bila zaštita zdravlja i sigurnost radnika na radu.

Suprotan zaključak proizlazi iz sekundarnog prava EU-a koje obvezuje Republiku Hrvatsku. Pravila o određenim oblicima organizacije radnog vremena prvo su utvrđena Direktivom 93/104/EZ od 23. studenoga 1993. koja je izmijenjena Direktivom 2000/34/EZ od 22. lipnja 2000., a 2. kolovoza 2004. stupila je na snagu Direktiva 2003/88/EZ od 4. studenoga 2003. kojom je stavljena izvan snage Direktiva 93/104/EZ, pri čemu se pozivanje na nju smatra pozivanjem na Direktivu 2003/88/EZ. Ovaj normativni slijed uzrokovala je činjenica da je Direktiva 93/104/EZ bitno izmijenjena i dopunjena, pa je Direktivom 2003/88/EZ trebalo kodificirati njezine odredbe zbog bolje preglednosti i jasnoće. Zato Direktiva 2003/88/EZ u Prilogu II. sadrži korelacijsku tablicu koja ukazuje na veze između njezinih članaka i članaka Direktive 93/104/EZ.

### **Svrha**

Prema odredbi članka 5., stavka 3. ZR-a obveza poslodavca da osigura radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika proizlazi iz posebnog zakona i drugih propisa. Dakle, ako ta obveza ne proizlazi iz samog ZR-a, kao općeg zakona, već on u odnosu na zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu upućuje na poseban zakon i druge propise, onda svrha pravnih pravila ZR-a, pa tako i onih o organizaciji radnog vremena i odmorima, nije osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu, već se ta svrha postiže primjenom posebnog zakona i drugih propisa.

Drugi primjer je članak 149., stavak 3., podstavci 4., 7. i 8. ZR-a kojima se propisuje koje se poslodavačke odluke smatraju važnima u mjeri da je prije njihovog donošenja poslodavac dužan provesti savjetovanje s radničkim vijećem. Tako se važnim odlukama, među ostalim, smatraju

odluke o mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, odluke o planiranju godišnjih odmora, rasporedu radnog vremena te o noćnom radu. Iz ovakve formulacije proizlazi da pravna pravila o godišnjim odmorima, radnom vremenu i noćnom radu nisu pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika, već zasebna pravila radnog prava, izvan područja zaštite zdravlja i sigurnosti radnika.

Suprotno navedenome, prema sekundarnom pravu EU-a o određenim oblicima organizacije radnog vremena isključiva svrha tih pravila je zaštita zdravlja i sigurnost radnika na radu, a postiže se primjenom pravila o ograničenju trajanja radnog vremena, posebnom zaštitom radnika koji rade noću i u smjenama, posebnom organizacijom radnog vremena maloljetnika, kao i osiguranjem odgovarajućih odmora čije trajanje i korištenje u državama članicama mora biti propisano i omogućeno radnicima ponajmanje sukladno pravilima EU-a o određenim oblicima organizacije radnog vremena, ili na način povoljniji od onog propisanog pravilima EU-a.

Već iz preambule Direktive 2003/88/EZ razabiru se sljedeće važne činjenice koje upućuju na svrhu njezinih pravila i razloge njezinog donošenja:

- člankom 137. Ugovora o osnivanju Europske zajednice<sup>1</sup> Zajednica<sup>2</sup> mora podupirati i dopunjavati djelatnosti država članica u svrhu unapređenja radnog okoliša zbog zaštite zdravlja i sigurnosti radnika
- odredbe Direktive 89/391/EEZ, kao okvirne Direktive o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika na radu, primjenjuju se u cijelosti na područja organizacije radnog vremena uređena Direktivom 2003/88/EZ, pri čemu ne dovode u pitanje njezine strože i/ili posebne odredbe

<sup>1</sup> Sada je to članak 153., stavak 1(a) Ugovora o funkcioniranju Europske unije.

<sup>2</sup> Stupanjem na snagu Ugovora iz Lisabona 1. prosinca 2009. prestala je postojati Europska zajednica koju je zamijenila EU. Time je nestala potreba razlikovati pravo Zajednice od prava EU-a. Prilikom prikaza dijelova sadržaja pravnih akata i sudskih presuda u ovom se radu koristi njihova izvorna terminologija koja odgovara vremenu u kojem su nastali ti pravni akti u odnosu na stupanje na snagu Ugovora iz Lisabona.

- poboljšanje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika na radu su ciljevi koji ne smiju biti podređeni isključivo ekonomskim interesima
- svi radnici moraju ostvariti odgovarajuće vrijeme za odmor i treba im osigurati najkraći dnevni, tjedni i godišnji odmor, kao i odgovarajuće stanke te je potrebno odrediti najveći broj radnih sati tjedno
- istraživanja su pokazala kako je ljudsko tijelo noću osjetljivije na negativne utjecaje iz okoliša, a isto tako i na određene napore oblike organizacije rada, te kako dulja razdoblja noćnoga rada mogu štetiti zdravlju radnika i ugroziti njihovu sigurnost na radnome mjestu
- potrebno je ograničiti trajanje noćnoga rada, uključujući prekovremeni rad te je važno da radnici koji rade noću prije početka noćnoga rada, a zatim redovito, imaju pravo na besplatan zdravstveni pregled i da u slučaju zdravstvenih problema budu premješteni na dnevni posao
- s obzirom na poseban položaj radnika koji rade noću i u smjenama, zaštita njihovog zdravlja i sigurnost moraju biti prilagođeni prirodi posla koji obavljaju, a organizacija i sredstva zaštite i prevencije moraju biti učinkoviti
- određeni radni uvjeti mogu ugrožavati sigurnost i zdravlje radnika, a za organizaciju rada u određenom radnom ritmu potrebno je držati se općeg načela da rad treba prilagoditi radniku
- kada se u poduzeću pojave pitanja u vezi s organizacijom radnog vremena, poželjno je omogućiti slobodniju primjenu pojedinih odredbi ove Direktive, pri čemu se moraju poštovati načela zaštite zdravlja i sigurnosti radnika
- potrebno je ostaviti državama članicama mogućnost odstupanja od određenih odredbi ove Direktive, ali u tim slučajevima radnici u pravilu moraju u zamjenu dobiti istovrijedno vrijeme za odmor.

Na osnovi navedenoga nesporno je da je jedina svrha pravila EU-a o organizaciji radnog vremena zaštititi zdravlje i sigurnost radnika na radu, što izrijeком potvrđuje i pravilo iz članka 1. Direktive 2003/88/EZ prema kojem Direktiva postavlja najmanje sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena. Istovjetna formulacija bila je sadržana i u članku 1. Direktive 93/104/EZ, tj. ova je formulacija postojala od samih početaka reguliranja organizacije radnog vremena u EU-i, nedvosmisleno ukazujući na svrhu i ciljeve propisa o određenim oblicima organizacije radnog vremena. Ovu svrhu moraju odražavati i pravni poretki država članica te prakse nacionalnih sudova. Također, iz članka 23. Direktive 2003/88/EZ proizlazi da su njome propisani minimalni zahtjevi zaštite zdravlja i sigurnosti te da provođenje njezinih pravila ne predstavlja razlog za smanjivanje opće razine zaštite radnika.

Navedenim činjenicama iznimnu važnost pridaje bogata praksa ESP-a u vezi s primjenom Direktive 93/104/EZ i Direktive 2003/88/EZ. Praksa ESP-a vezana uz primjenu Direktive 93/104/EZ uvelike je relevantna za primjenu Direktive 2003/88/EZ.

U predmetu C-84/94<sup>3</sup>, a u vezi s prigovorom države članice da se Direktiva 93/104/EZ ne temelji na odgovarajućoj pravnoj osnovi iz Ugovora o osnivanju Europske zajednice, zbog čega je donesena većinom glasova umjesto jednoglasno, ESP je utvrdio da je članak 118.a ovog Ugovora<sup>4</sup>, na kojem se temelji Direktiva i koji dopušta većinsko odlučivanje o njezinom donošenju, odgovarajuća pravna osnova na kojoj Zajednica treba donositi legislativne mjere čiji je temeljni cilj zaštita zdravlja i sigurnost radnika, premda te mjere mogu istovremeno imati popratne učinke na uspostavu i djelovanje unutarnjeg tržišta. Imajući u vidu ovaj zaštitni cilj, članak 118.a sadrži specifičnije pravilo nego što su ona

sadržana u člancima 100.<sup>5</sup> i 100.a<sup>6</sup>, ili u članku 235.<sup>7</sup> koji nalaže jednoglasno odlučivanje, a na koje članke ukazuje država članica kao na odgovarajuće pravne osnove za donošenje ove Direktive. Prema stajalištu ESP-a odredbe članka 118.a treba široko tumačiti, tako da pojmovi radno okruženje, sigurnost i zdravlje obuhvaćaju i koncept radnog vremena, tj. ESP nalazi da nije utemeljena tvrdnja države članice da koncept radnog vremena nije sastavnica radnih uvjeta i radnog okruženja te sigurnosti i zdravlja radnika, zbog čega ga ne bi trebalo podvesti pod članak 118.a. Da je raspored radnog vremena u funkciji sigurnosti i zaštite zdravlja radnika razvidno je iz preambule Direktive u kojoj se upućuje, među ostalim, i na istraživačke rezultate o vezi između dugih razdoblja noćnog rada i smanjene kvalitete sigurnosti i zaštite radnika. Kao dio sustava kompetencija Zajednice, izbor pravne osnove za legislativnu mjeru mora se temeljiti na objektivnim čimbenicima koji su podložni sudskom nadzoru, a ti čimbenici osobito uključuju cilj i sadržaj mjere. U konkretnom slučaju cilj je legislativne mjere, odnosno predmetne Direktive, zaštita zdravlja i sigurnost radnika primjerenim rasporedom i trajanjem radnog vremena te vremena odmora. Praksa Vijeća pri donošenju pravnih akata ne može derogirati pravila Ugovora o osnivanju Europske zajednice i ne može kreirati precedent koji bi obvezivao institucije Zajednice kada, prije prihvaćanja legislativne mjere, moraju odlučiti o njezinoj korektnoj pravnoj osnovi. ESP se poziva na mišljenje nezavisnog odvjetnika prema kojem organizacija radnog vremena nije nužno zamišljena kao sredstvo politike zapošljavanja. U ovom slučaju, iz preambule Direktive razvidno je da je zaštita zdravlja i sigurnost na radu cilj koji ne bi trebao biti podređen isključivo ekonomskim motivima. Kada bi se na organizaciju radnog vremena gledalo kao na sredstvo za suzbijanje nezaposlenosti, trebalo bi uzeti u obzir brojne čimbenike, kao npr. učinke na produktivnost poduzeća i plaće zaposlenih. Među tim, iz nekoliko navoda u preambuli Direktive

<sup>3</sup> C-84/94 od 12. studenoga 1996., United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland c/a Council of the European Union, ECR 1996, p. 5755, točke 12, 15, 19, 28, 29, 49 i 70, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994CJ0084:EN:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)

<sup>4</sup> To je sada članak 154. Ugovora o funkcioniranju Europske unije.

<sup>5</sup> To je sada članak 115. Ugovora o funkcioniranju Europske unije.

<sup>6</sup> To je sada članak 114. Ugovora o funkcioniranju Europske unije.

<sup>7</sup> To je sada članak 352. Ugovora o funkcioniranju Europske unije.

očito je da je pristup u osnovi usmjeren na organizaciju radnog vremena, i to zbog značajnog poželjnog učinka koji može imati na zdravlje i sigurnost radnika. Pri tome se ne može isključiti da Direktiva može utjecati na zaposlenost, ali to nije njezin osnovni cilj. Zbog navedenih razloga ESP nije prihvatio ovaj dio zahtjeva države članice.

### **Sistematiziranje**

Pravilno sistematiziranje pravnih pravila nije svrha samo sebi, niti obogaćivanju pravne teorije i književnosti, već u značajnoj mjeri pomaže prilikom primjene i tumačenja prava.

### **Pravni poredak EU-a**

Opća pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu sadržana su u okvirnoj Direktivi 89/391/EEZ. Posebna pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu sadržana su u pojedinačnim direktivama, donesenim na temelju okvirne Direktive 89/391/EEZ. Među posebna pravila zaštite na radu pripada i osnovna Direktiva 2003/88/EZ o određenim oblicima organizacije radnog vremena, kao i sve pojedinačne direktive kojima se uređuje organizacija radnog vremena onih osoba koje nisu u dosegu Direktive 2003/88/EZ ili dijela njezinih pravila, a to su pomorci, mobilni radnici, radnici na moru, radnici na pomorskim ribarskim plovilima te svi ostali radnici na koje države članice primjenjuju dopuštena odstupanja iz članka 17. Direktive 2003/88/EZ-a.

Na ovakvo sistematiziranje izrijeком upućuje presuda ESP-a u predmetu C-173/99<sup>8</sup> u kojoj se navodi da je Direktiva 89/391/EEZ okvirna direktiva koja utvrđuje opća načela u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti radnika koja su nastavno razrađena u seriji pojedinačnih direktiva, a među kojima je i Direktiva 93/104/EZ.

<sup>8</sup> C-173/99 od 26. lipnja 2001., The Queen c/a Secretary of State for Trade and Industry, ex parte: Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), ECR 2001, p. I-04881, točka 5, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61999CJ0173:EN:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)

### **Pravni poredak Republike Hrvatske**

Kada je u pitanju sistematiziranje pravnih pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika, izvori prava u Republici Hrvatskoj daju nešto drugačiju sliku. Naime, Zakon o zaštiti na radu (ZZR), kao poseban zakon na koji upućuje ZR, dijeli pravila zaštite na radu na osnovna, posebna i priznata. Osnovna pravila odnose se na sredstva rada, posebna pravila odnose se na radnike i radne postupke, a priznata pravila su pravila iz stranih propisa i u praksi provjereni načini preveniranja rizika. ZZR nema pravila o organizaciji radnog vremena. Da su sadržana u ZZR-u to bi bila posebna pravila o sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika, jer bi bila propisana posebnim zakonom i jer se odnose na radnike i radne postupke, odnosno na organizaciju rada.

Pravila o organizaciji radnog vremena koja su utvrđena ZR-om, kao općim zakonom, opća su pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika u Republici Hrvatskoj. Suprotno tome, prema pravu EU-a pravila propisana pojedinačnom Direktivom 2003/88/EZ su posebna pravila za zaštitu zdravlja i sigurnost radnika.

Posebnim pravilima zaštite zdravlja i sigurnosti radnika iz područja organizacije radnog vremena te odmora u Republici Hrvatskoj mogu se smatrati pravila sadržana u posebnim zakonima i drugim propisima, kao npr. u Zakonu o vatrogastvu, Zakonu o carinskoj službi, Zakonu o policiji i dr.

## **SADRŽAJ RADNOG ODNOSA U VEZI S RADNIM VREMENOM I ODMORIMA U RH**

Dio pravnog poretka Republike Hrvatske koji se odnosi na prava, obveze i odgovornosti u pogledu organizacije radnog vremena te na dopuste mora odražavati zatečenu razinu prava koja je postojala u Republici Hrvatskoj u vrijeme usklađivanja zakona i drugih propisa s direktivama 2003/88/EZ i 89/391/EEZ te ostalim izvorima sekundarnog prava EU-a kojima se uređuju radno vrijeme, odmori te zaštita zdravlja i sigurnost posebnih skupina radnika koji nisu u dosegu navedenih direktiva. Naime, prema članku 23.

Direktive 2003/88/EZ provedba njezinih pravila ne predstavlja razlog za smanjivanje opće razine zaštite radnika, a prema članku 1., stavku 3. Direktive 89/391/EEZ njezine odredbe nemaju učinak na zatečena ili buduća nacionalna pravila koja su povoljnija za zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu.

## Međunarodni ugovori

Dio pravnog poretka Republike Hrvatske je Konvencija 132 o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana). Kako je riječ o međunarodnom ugovoru, ona je jače pravne snage od zakona u Republici Hrvatskoj.

Republiku Hrvatsku obvezuju i sekundarni izvori prava EU-a o radnom vremenu i odmorima. U razmjerima međunarodnog prava važno je imati u vidu da je pravo EU-a novi pravni poredak, različit od međunarodnog prava i prava država članica, koje je shvaćanje ESP izrazio u predmetu C-26/62<sup>9</sup>, te koji je nadređen pravu država članica, što je pravno shvaćanje ESP-a izraženo u presudi C-6/64<sup>10</sup>. Ugovor o osnivanju Europske zajednice stvorio je vlastiti pravni poredak koji je stupanjem na snagu tog Ugovora postao integralni dio pravnih poredaka država članica, a sudovi država članica dužni su ga primjenjivati. Obveze iz tog Ugovora ne bile bi bezuvjetne, nego samo moguće, kada bi ih mogli dovoditi u pitanje kasnije doneseni pravni akti država članica (*lex posterior*). Pravo koje se temelji na tom Ugovoru, kao neovisnom izvoru prava, ne može zbog svoje posebne i izvorne naravi biti nadjačano pravnim pravilima država članica.

U predmetu C-203/03<sup>11</sup> ESP je utvrdio da se država članica nema pravo pozivati na konven-

ciju Međunarodne organizacije rada kako bi opravdala postupanje protivno pravu Zajednice. Ako međunarodni ugovor nije u skladu s Ugovorom o osnivanju Europske zajednice, država članica je dužna poduzeti sve odgovarajuće korake kako bi otklonila taj nesklad.

U predmetu C-214/10<sup>12</sup> ESP je tumačio članak 7. Direktive 2003/88/EZ koji utvrđuje pravo svakog radnika na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, pri čemu se uvjeti za stjecanje prava i odobravanje tog odmora utvrđuju nacionalnim propisima, odnosno praksom. Kako preambula Direktive upućuje na primjenu načela Međunarodne organizacije rada, ESP se u ovom predmetu poziva na članak 9., stavak 1. Konvencije 132 o plaćenom godišnjem odmoru, prema kojem se dio plaćenog godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju od najmanje dva radna tjedna odobrava i koristi najkasnije u roku od godine dana, a ostatak plaćenog godišnjeg odmora najkasnije u roku od 18 mjeseci od kraja godine u kojoj je ostvareno pravo na odmor. ESP drži da se to pravilo Konvencije 132 temelji na razmišljanju da protekom naznačenog razdoblja od 18 mjeseci svrha odmora više ne može biti u potpunosti ostvarena. Zato ESP nalazi da se u konkretnom slučaju - u kojem je zatraženo njegovo tumačenje članka 7. Direktive 2003/88/EZ, u kojem razdoblje za prijenos neiskorištenog dijela plaćenog godišnjeg odmora u državi članici iznosi 15 mjeseci - tim pravom postiže svrha plaćenog godišnjeg odmora, tj. da je riječ o razdoblju odmora s pozitivnim učinkom za radnika. Prema ESP-u, treba razlikovati dvije svrhe plaćenog godišnjeg odmora. Prvo, on omogućava radniku odmor od radnih obveza koje ima prema ugovoru o radu, a uz to omogućava da radnik uživa u razdoblju opuštanja i slobodnog vremena. Pozitivan učinak plaćenog godišnjeg odmora na zdravlje i sigurnost radnika u potpunosti se ostvaruje ako je taj odmor iskorišten u godini u kojoj je ostvareno pravo na odmor, odnosno u

<sup>9</sup> C-26/62 od 5. veljače 1963., NV Algemene Transport – en Expeditie Onderneming van Gend & Loos c/a Netherlands Inland Revenue Administration, ECR 1963, p. 12, <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=87120&pageIndex=0&doclang=en&mode=doc&dir=&occ=first&part=1&cid=1747551> (pristupljeno 14.2.2012.)

<sup>10</sup> C-6/64 od 15. srpnja 1964., Flaminio Costa c/a E.N.E.L., ECR 1964, p. 593-594, <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=87399&pageIndex=0&doclang=en&mode=doc&dir=&occ=first&part=1&cid=1746852> (pristupljeno 14.2.2012.)

<sup>11</sup> C-203/03 od 1. veljače 2005., Commission of the European Communities c/a Republic of Austria, ECR 2005, p. I-935, točka 59, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62003CJ0203:EN:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)

<sup>12</sup> C-214/10 od 22. studenoga 2011., KHS AG c/a Winfried Schulte, ECR 2011, točke 30, 31 i 41-43, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62010CJ0214:EN:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)

tekućoj kalendarskoj godini. Značaj tog odmora zadržava se i onda kada se odmor koristi u kasnijem razdoblju. Pravo na godišnji odmor može odražavati obje svrhe jedino ako razdoblje za prenošenje neiskorištenog dijela godišnjeg odmora ne prelazi određenu vremensku granicu. Izvan te granice, odnosno nakon proteka tog razdoblja, godišnji odmor gubi pozitivni učinak na zdravlje i sigurnost radnika u dijelu u kojem mu služi kao vrijeme za odmor od radnih obveza te pretežito služi samo opuštanju radnika u slobodnom vremenu. Zato radnik, kao u konkretnom slučaju, koji nekoliko uzastopnih godina nije sposoban za rad i koji prema propisima države članice u tom razdoblju nije imao pravo koristiti godišnji odmor jer je koristio bolovanje, ne može imati pravo neograničeno kumulirati pravo na plaćeni godišnji odmor stečen u tom razdoblju. Zato članak 7., stavak 1. Direktive 2003/88/EZ treba tumačiti tako da ne zabranjuje pravila nacionalnog prava ili praksu, npr. iz kolektivnog ugovora, koja ograničava razdobljem od 15 mjeseci, po proteku kojeg pravo na plaćeni godišnji odmor prestaje, pravo na taj odmor radniku koji nije sposoban za rad tijekom više uzastopnih referentnih razdoblja.

Dakle, prilikom primjene Konvencije 132 u Republici Hrvatskoj treba voditi računa da ta primjena ne dovede do povrede prava EU-a, tj. da ne bude u suprotnosti s Direktivom 2003/88/EZ i praksom ESP-a. Do spornih uređenja moglo bi doći prilikom sklapanja kolektivnih ugovora, jer su, uz zakone i druge propise, i oni izvor prava primjenom kojih se mogu provoditi odredbe Konvencije 132.

### **Zakon o radu**

ZR uređuje minimalni sadržaj individualnog radnog odnosa, ali i kolektivne radne odnose u Republici Hrvatskoj. Sadržaj individualnog radnog odnosa, među ostalim, čine pravila o organizaciji radnog vremena i odmorima, obavješćivanju radnika o uvjetima radnog odnosa, obveznom sadržaju ugovora o radu, osposobljavanju za rad na siguran način te o zaštiti radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad.

U područje kolektivnih radnih odnosa ubrajaju se, među ostalim, pravna pravila o obavješćivanju radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika ili predstavnika s ovlastima radničkog vijeća od poslodavca o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu te o mjerama za poboljšanje uvjeta rada, kao i pravila o prethodnom savjetovanju poslodavca s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom ili predstavnikom s ovlastima radničkog vijeća o svim važnim odlukama, među kojima su i one o planu godišnjih odmora, rasporedu radnog vremena, noćnom radu te o mjerama za zaštitu zdravlja i sigurnost radnika.

Predmet ovog rada je sadržaj individualnog radnog odnosa u dijelu u kojem se odnosi na radno vrijeme i odmore.

### ***Stranke i obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu***

Stranke ugovora o radu određene su člankom 2. ZR-a. Poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove. Radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

U odnosu na ustupljenog radnika, kojeg korisniku ustupa agencija za privremeno zapošljavanje, poslodavac je agencija sukladno članku 24., stavku 1. ZR-a. Međutim, prema članku 30., stavku 1. ZR-a korisnik se smatra poslodavcem u odnosu na ustupljenog radnika u smislu obveza primjene ZR-a i drugih zakona i propisa kojima su uređeni zaštita zdravlja i sigurnost na radu te posebna zaštita određenih skupina radnika.

Prema ZR-u noćni radnik je radnik koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svojeg radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca

na temelju rasporeda radnog vremena obavlja posao u različitim smjenama.

Navedenim definicijama zakonodavac je odredio stranke radnog odnosa, na koje se primjenjuju, među ostalim, pravila ZR-a o radnom vremenu i odmorima koja čine obvezni dio sadržaja radnog odnosa, uz dopuštena odstupanja iz članka 3. ZR-a.

Direktiva 2003/88/EZ ne sadrži definiciju pojma „radnik“, već samo definicije posebnih kategorija radnika, a to su „radnik koji radi noću“, „radnik koji radi u smjenama“ i „mobilni radnik“. U Direktivi nema niti definicije pojma „poslodavac“. U presudi ESP-a u predmetu C-428/09<sup>13</sup> izraženo je pravno shvaćanje da se na pojam „radnik“, u cilju provedbe Direktive 2003/88/EZ, ne primjenjuje definicija tog pojma iz Direktive 89/391/EEZ, jer Direktiva 2003/88/EZ ne upućuje na tu primjenu, niti upućuje na primjenu definicije pojma „radnik“ iz pravnog poretka i/ili prakse u državi članici. ESP utvrđuje posljedicu te činjenice, nalazeći da se pojam „radnik“ ne smije različito tumačiti sukladno pravnim porecima država članica, već da je riječ o konceptu, odnosno pojmu koji ima autonomno značenje specifično za pravo EU-a. Koncept se mora definirati sukladno objektivnim kriterijima koji razlikuju radne odnose prema pravima i obvezama stranaka tog odnosa. Temeljno obilježje radnog odnosa je da u određenom razdoblju osoba pruža usluge ili obavlja poslove prema uputi druge osobe za što prima naknadu. Dužnost je nacionalnog suda da primijeni koncept „radnik“ u bilo kojoj klasifikaciji, koju mora temeljiti na objektivnim kriterijima i procjeni svih okolnosti slučaja u kojem postupaju, uzimajući u obzir narav aktivnosti koje se obavljaju te odnos stranaka koje su u to uključene. *Sui generis* pravna narav radnog odnosa koja proizlazi iz nacionalnog

prava ne smije utjecati na to hoće li osoba imati status radnika u smislu prava EU-a.

Člancima 13., 15. i 16. ZR-a pravila o radnom vremenu i odmorima, koja čine dio sadržaja radnog odnosa, uvrštena su među ona pravila o kojima pisani ugovor o radu, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu ne moraju sadržavati uglavke, već u pogledu tih prava i obveza mogu upućivati na odgovarajuće izvore prava, tj. na zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu, u kojima su sadržana pravila o radnom vremenu i odmorima. To znači da radnik prilikom sklapanja ugovora o radu, odnosno zasnivanja radnog odnosa, ili prilikom izdavanja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu neće imati spoznaju o važnim pravilima i mjerama zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ako tom prilikom ne bude inzistirao na realizaciji prava iz članka 6., stavaka 2. i 3. ZR-a. Riječ je o pravu radnika da ga poslodavac prije stupanja na rad upozna s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada te zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, kao i o pravu da radniku budu na prikladan način dostupni propisi o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu.

U praksi nisu rijetki slučajevi da radnik nema drugih prava osim onih koja mu je osigurao zakonodavac, jer upućivanje na druge izvore prava nije jamstvo da su ta prava uopće utvrđena u izvorima na koje upućuje ugovor o radu ili potvrda poslodavca. Primjerice, ugovor o radu ili potvrda poslodavca mogu upućivati na primjenu pravilnika o radu, u kojem nema pravila o radnom vremenu i odmorima, jer s tim u vezi pravilnik upućuje na kolektivni ugovor, ali do njegovog sklapanja nije došlo. Naime, u izvorima autonomnog prava iz područja radnih odnosa u Republici Hrvatskoj raširena je praksa upućivanja na druge izvore prava koja u nekim slučajevima ne dodaju kvalitetu sadržaju radnog odnosa i radnim uvjetima, već vraćaju radnika na osnovna prava koja su utvrđena zakonom i drugim propisima, zbog nekvalitetnog normiranja u dijelu u kojem je ono ovlast poslodavca ili stranaka kolektivnog ugovora.

<sup>13</sup> C-428/09 od 11. listopada 2010., Union syndicale Solidaires Isère c/a Premier ministre, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Ministère de la Santé et des Sports, ECR 2010, točke 27-30, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62009CJ0428:FR:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)



### **Ograničenja ratione personae primjene pravila o organizaciji radnog vremena i odmorima**

Člankom 3. ZR-a<sup>14</sup> osigurana je minimalna zaštita zdravlja i sigurnosti onih radnika u odno-

<sup>14</sup> Zbog njegove složenosti, tekst ovog članka navodi se u cijelosti. „Članak 3.

(1) Na radnike na pomorskim ribarskim plovilima ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru.

(2) Ministar nadležan za poslove rada (u daljnjem tekstu: ministar), uz suglasnost ministra nadležnog za ribarstvo, donijet će pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima.

(3) Na radnika koji je kao rukovodeće osoblje statutom, društvenim ugovorom, izjavom o osnivanju ili drugim pravilima poslodavca ovlašten voditi poslove poslodavca i koji samostalno donosi odluke o organizaciji rada i poslovanja poslodavca, te na radnika člana obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovom određivanju.

(4) Ako posebnim propisom nije drukčije uređeno, kolektivnim ugovorom mogu se za punoljetne radnike urediti iznimke od primjene odredbi o trajanju rada noćnog radnika, dnevnom i tjednom odmoru, pod uvjetom da je tim ugovorom radniku osiguran zamjenski odmor u skladu sa stavkom 5. ovoga članka, u kojem je poslodavac obavezan omogućiti ostvarenje tog prava, i to:

1) ako je to neophodno zbog udaljenosti između mjesta rada radnika i njegovog prebivališta ili zbog udaljenosti između različitih mjesta rada radnika;

2) ako se radi o djelatnosti zaštite osoba i imovine, kada obavljanje poslova zahtijeva stalnu prisutnost;

3) ako se radi o djelatnosti pružanja usluga ili proizvodnje u neprekidnom trajanju, osobito u:

– uslugama vezanim uz prijam, liječenje i njegu u bolnicama ili sličnim ustanovama te uslugama u domovima socijalne skrbi ili drugim pravnim osobama koje obavljaju djelatnost socijalne skrbi i u zatvorima,

– radu radnika u lukama i zračnim lukama,

– uslugama izravno vezanim uz tisak, radio, televiziju, kinematografiju, poštu i elektroničku komunikaciju, hitnu pomoć, vatrogastvo i civilnu zaštitu,

– proizvodnji, prijenosu i distribuciji plina, vode, električne energije, skupljanju i odvozu kućnoga otpada i pogonima za spaljivanje,

– industriji u kojoj se rad ne može prekidati zbog tehnoloških razloga,

– djelatnosti istraživanja i razvoja,

– djelatnosti prijevoza putnika u javnom gradskom prijevozu;

4) ako se radi o djelatnosti s izraženom promjenom intenziteta aktivnosti, a osobito u:

– poljoprivredi,

– turizmu,

– poštanskim uslugama,

5) ako se radi o radu radnika u djelatnosti željezničkog prometa, čiji rad nije neprekidan već se obavlja po potrebi, koji radno vrijeme provodi u vlaku ili čiji je rad vezan uz vozni red;

6) u slučaju više sile te nastupa izvanrednih i nepredvidivih okolnosti i događaja.

(5) Ugovorom iz stavka 4. ovoga članka kojim se osigurava odgovarajući zamjenski odmor u trajanju jednakom propuštenim satima odmora, radniku se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od deset sati dnevno, niti tjedni odmor u neprekidnom trajanju kraćem od dvadeset sati, pri čemu se tom radniku korištenje dnevnog zamjenskog odmora mora osigurati prije početka sljedećeg razdoblja rada, a korištenje tjednog zamjenskog odmora u svakom razdoblju od dva tjedna.“

su na koje je dopušteno odstupiti od općih pravila koja se odnose na radno vrijeme i odmore. Zaštita je osigurana propisivanjem obveze da se tim radnicima osigura zamjenski odmor.

Važno je upozoriti da pravni poredak EU-a ne dopušta odstupanja koja bi uzrokovala uskraću ili ograničenje minimalne, odnosno osnovne zaštite zdravlja i sigurnosti radnika koju radnicima jamči pravni poredak EU-a, jer bi to odstupanje bilo protivno cilju, odnosno svrsi kojoj su namijenjena opća načela i pravila o zaštiti i sigurnosti na radu.

Ako odstupanja koja dopušta ZR nisu utemeljena na posebnom propisu, onda je prema ZR-u kolektivni ugovor jedini izvor prava kojim ih je moguće utvrditi kojim mora biti osigurano pravo na zamjenski odmor. Dakle, uloga stranaka kolektivnih radnih odnosa iznimno je važna.

Nikakva odstupanja nisu dopuštena u odnosu na pravo na plaćeni godišnji odmor. Dakle, odstupanja su dopuštena isključivo u pogledu trajanja rada noćnog radnika te dnevnog i tjednog odmora, i to kada su u pitanju punoljetni radnici iz članka 3., stavka 4. ZR-a. Također, dopuštena su u pogledu radnog vremena, stanke te dnevnog i tjednog odmora kada su u pitanju radnici iz članka 3., stavka 3. ZR-a.

### **Zaštita zdravlja i sigurnosti radnika primjenom pravila o radnom vremenu i odmorima**

Pravila o radnom vremenu i odmorima, kao opće mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, sadržana su u člancima 42. – 64. ZR-a, uz već navedena odstupanja iz članka 3. ZR-a.

#### *Definicija radnog vremena*

Pojam radno vrijeme definiran je člankom 42. ZR-a i obuhvaća vrijeme redovnog rada, vrijeme rada po pozivu poslodavca i vrijeme raspoloživosti radnika za rad na mjestu rada ili na mjestu koje odredi poslodavac. Pojam radno vrijeme ne obuhvaća vrijeme pripravnosti radnika za rad na mjestu koje sam određuje, ali obuhvaća vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po po-

zivu poslodavca, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je radnik sam odabrao.

U predmetu C-14/04<sup>15</sup> ESP nalazi da Direktiva 93/104/EZ ne predviđa nikakvu kategoriju između radnog vremena i razdoblja odmora, pri čemu intenzitet rada radnika i njegovi rezultati nisu među posebnim obilježjima koncepta „radno vrijeme“ u smislu Direktive. Koncepti „radno vrijeme“ i „razdoblje odmora“ ne smiju se tumačiti prema zahtjevima različitih pravnih poredaka država članica, već su to koncepti prava Zajednice koji moraju biti definirani sukladno objektivnim obilježjima u odnosu na okvir i svrhu Direktive koja je usmjerena na poboljšanje životnih i radnih uvjeta radnika. Jedino takvo autonomno tumačenje može osigurati punu učinkovitost Direktive i jednoobraznu primjenu tih koncepata u svim državama članicama. Države članice ne smiju jednostrano utvrđivati područje primjene tih koncepata i ostalih odredbi Direktive, postavljanjem uvjeta ili ograničenja pravima utvrđenim na korist radnicima. Svako drugačije tumačenje štetilo bi učinkovitosti Direktive i zanemarilo bi njezin cilj da jamči učinkovitu zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika propisivanjem minimalnih zahtjeva. Odredbe članka 2. Direktive, kojima se definiraju temeljni pojmovi, uključujući radno vrijeme i razdoblje odmora, nisu među odredbama u odnosu na koje su dopuštena ograničenja u primjeni.

Definicija iz članka 42. ZR-a ne bi imala začeñeni sadržaj da nije bilo važne prakse ESP-a u vezi s definiranjem pojma radno vrijeme koja je nastala još u vrijeme dok je bila na snazi Direktiva 93/104/EZ.

U predmetu C-303/98<sup>16</sup> ESP je ukazao na razliku između razdoblja u kojem je radnik na ras-

polaganju poslodavcu i pri tome na mjestu rada te razdoblja u kojem radi po pozivu, a koje se razlikovanje temelji na radu članova timova primarne zdravstvene zaštite. Vrijeme u kojem je liječnik dužan raditi po pozivu mora se u cijelosti tretirati kao radno vrijeme, a kada je to potrebno i kao prekovremeni rad ako liječnik mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi. Ako samo mora biti dostupan na poziv, ali ne mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi, onda se samo vrijeme stvarnog pružanja usluga mora smatrati radnim vremenom. Ovo pravno shvaćanje ESP podupire mišljenjem nezavisnog odvjetnika prema kojem liječnik koji samo mora biti dostupan i raditi tek po pozivu može s manje napora upravljati svojim vremenom i ostvarivati svoje interese.

U predmetu C-151/02<sup>17</sup> ESP ukazuje da je iz Povelje Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika, koja je prihvaćena 1989., kao i iz preambule Direktive 93/104/EZ razvidno da se svaki radnik u Zajednici mora koristiti pogodnostima zadovoljavajućih uvjeta u pogledu sigurnosti i zaštite zdravlja u njegovom radnom okruženju i mora imati pravo, među ostalim, na tjedni odmor, čije trajanje se mora uskladiti između država članica sukladno nacionalnim praksama. Države članice ne smiju jednostrano određivati doseg koncepta radno vrijeme i ne smiju uvjetovati pravo radnika na radno vrijeme i vrijeme odmora na način koji ne proizlazi iz Direktive. Razdoblja profesionalne neaktivnosti za vrijeme dežurstva su inherentna posebnoj vrsti radnog rasporeda doktora. Od njih se zahtijeva da budu nazočni u bolnici, dok potreba za njihovim radom ovisi o okolnostima i ne može biti unaprijed planirana. Njihovo mjesto rada određuje poslodavac, a oni moraju biti na raspolaganju poslodavcu kako bi pružili usluge odmah čim budu pozvani, koje okolnosti čine nespornim da doktori nisu u mogućnosti birati gdje će provoditi vrijeme dok čekaju na poziv tijekom dežurstva, pa to vrijeme mora imati status vremena rada.

<sup>15</sup> C-14/04 od 1. prosinca 2005., Abdelkader Dellas, Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière c/a Premier ministre, Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, ECR 2005, p. I-10253, točke 43-45 i 61, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004CJ0014:FR:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)

<sup>16</sup> C-303/98 od 3. listopada 2000., Sindicato de Medicos de Asistencia Pública (Simap) c/a Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, ECR 2000, p. I-7963, točke 47-50, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61998CJ0303:FR:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)

<sup>17</sup> C-151/02 od 9. rujna 2003., Landeshauptstadt Kiel c/a Norbert Jaeger, ECR 2003, p. I-8389, točke 47, 58 i 61-65, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002CJ0151:FR:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)

Unapređivanje sigurnosti i zdravlja na radu te radne ekologije nisu ciljevi koji bi smjeli biti subordinirani isključivo ekonomskim razmatranjima. Prema shvaćanju ESP-a nije u skladu s Direktivom odredba nacionalnog propisa koja dopušta da se vrijeme tijekom kojeg doktor u dežurstvu u bolnici ne radi, nego se smije odmarati čekajući da po potrebi bude pozvan raditi, računa u vrijeme odmora. Sud nalazi da je to jedino tumačenje koje osigurava učinkovitu zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika, dopuštajući im da koriste minimalno vrijeme odmora. To je tumačenje tim obvezatnije u slučaju kada doktori za vrijeme dežurstva moraju boraviti u bolnici, a razdoblja u kojima njihove usluge nisu potrebne mogu biti vrlo kratka i isprekidana, pri čemu moraju biti spremni intervenirati ne samo u hitnom slučaju, već i nadzirati pacijente koji su im dodijeljeni na skrb ili obavljati poslove administrativne naravi. Prema mišljenju nezavisnog odvjetnika<sup>18</sup> razdoblja kada je radnik na radnom mjestu i na raspolaganju poslodavcu jest radno vrijeme čak i u slučaju ako radnik ne obavlja radne dužnosti, jer poslodavac ima ovlast dodijeliti u svakom trenutku radnicima zadaće koje moraju obaviti, a on je i taj koji određuje da radnik mora biti u bolnici za vrijeme dežurstva. Uz to, nezavisni odvjetnik upozorava na različite formulacije u Direktivi, tako da prema njezinom tekstu na španjolskom, francuskom i talijanskom jeziku radnik je dužan biti na radu, dok prema engleskoj, njemačkoj i nizozemskoj verziji Direktive radnik je dužan raditi. K tome, verzija na portugalskom uopće ne sadržava tri kriterija prema kojima se utvrđuje radno vrijeme, tj. da radnik radi, ili da je na raspolaganju poslodavcu, ili da radi sukladno nacionalnom pravu i praksi, već samo dva, i to da radnik radi, ili da je na raspolaganju poslodavcu. Tako metoda usporedbe različitih prijevoda Direktive ne pomaže pri tumačenju njezinog članka 2., točke 1.

U predmetu C-14/04<sup>19</sup> ESP utvrđuje da je nužno da prava koja Direktiva 93/104/EZ podjeljuje radnicima budu osigurana u cijelosti, što podrazumijeva obvezu države članice da jamči da se poštuje svaki od minimalnih zahtjeva iz Direktive. Zakonodavstvo države članice u ovom slučaju osigurava povoljnije pravo u odnosu na Direktivu, jer gornju granicu tjednog radnog vremena postavlja na 44 sata, dok je granica propisana Direktivom 48 sati. Međutim, iz ostalih odredaba nacionalnog prava proizlazi da se u radno vrijeme uračunava samo vrijeme faktičnog rada i nazočnosti na radu, odnosno da se ne uzima u obzir da je inherentno radu u dežurstvu da radnik može određene dijelove radnog vremena ne raditi, iako mora biti na raspolaganju poslodavcu na mjestu rada. Prema praksi ESP-a to se vrijeme mora uračunavati u radno vrijeme, kao što se uračunava vrijeme faktičnog rada. Uračunavanjem sukladno pravu Zajednice i praksi ESP-a proizlazi da nacionalni propis omogućava da radnik ostvari čak 60 ili više sati tjednog radnog vremena, dok Direktiva postavlja granicu na 48 sati u koje je uračunat i prekovremeni rad. Upravo stoga je bitno da država članica prilikom prenošenja Direktive u nacionalni pravni poredak poštuje svaki od minimalnih zahtjeva propisanih Direktivom te da ne odstupa od njezinih definicija, kao što su definicije pojma radno vrijeme i vrijeme odmora, jer u protivnom, kao u konkretnom slučaju, konačni učinak usklađivanja nacionalnog prava s Direktivom u bitnom odstupa od zahtjeva koje ona propisuje.

#### Skraćenje radnog vremena

ZR dopušta skraćenje radnog vremena na poslovima na kojima uz primjenu mjera za zaštitu zdravlja i sigurnost radnika nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja. Skraćenje radnog

<sup>18</sup> Mišljenje nezavisnog odvjetnika Ruiz-Jarabo Colomer u predmetu C-151/02 od 8. travnja 2003., Landeshauptstadt Kiel c/a Norbert Jaeger, točke 30 i 31, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002CC0151:EN:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)

<sup>19</sup> C-14/04, Abdelkader Dellas, Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière c/a Premier ministre, Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, točke 49 i 52-55

vremena mora biti razmjerno štetnom utjecaju radnih uvjeta na zdravlje i radnu sposobnost radnika. Izvor prava za ove poslove i trajanje radnog vremena je poseban propis na čije donošenje upućuje članak 44., stavak 2. ZR-a.

### Prekovremeni rad

U odnosu na prekovremeni rad, zaštita zdravlja i sigurnost radnika osigurana je ograničenjem trajanja prekovremenog rada pojedinog radnika na najviše do osam sati tjedno, odnosno 32 sata mjesečno i 180 sati godišnje, kao i ovlastima inspektora rada da zabrani prekovremeni rad ako štetno utječe na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika. Ako inspektor posumnja da prekovremeni rad štetno utječe na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika, odredit će rok u kojem poslodavac mora pribaviti nalaz i mišljenje liječnika koji je posebnim propisom ovlašten dati taj nalaz i mišljenje.

Propisana je i dodatna zaštita radnika, odnosno dodatno ograničenje, prema kojem ako prekovremeni rad određenog radnika traje dulje od četiri tjedna neprekidno, ili više od 12 tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika kod određenog poslodavca prelazi 10 posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu, onda poslodavac mora o prekovremenom radu obavijestiti inspektora rada u roku od osam dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti.

Posebna zaštita na radu maloljetnika osigurana je općom zabranom da maloljetnici rade prekovremeno.

Posebna zaštita trudnica osigurana je uvjetom davanja pisane izjave poslodavcu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim ako ga poslodavac određuje zbog više sile. Pri tome ZR u članku 45., stavku 6. ne precizira treba li ta izjava biti prethodna, ili može biti i naknadna. Preciznija je kaznena odredba iz članka 294., stavka 1., točke 24., prema kojoj poslodavac čini prekršaj ako naredi prekovremeni rad trudnici bez njezinog pristanka. Dakle, pristanak mora postojati u trenutku naređivanja prekovremenog rada, što znači da mora biti dan prije nego trudnica započne raditi prekovremeno.

Direktiva 2003/88/EZ nema odredbe o prekovremenom radu, već u članku 6., točki (b) propisuje da prosječan broj radnih sati u svakom sedmodnevnom razdoblju, uključujući prekovremene sate, ne smije prelaziti 48 sati.

U predmetu C-303/98<sup>20</sup> ESP utvrđuje da Direktiva 93/104/EZ ne sadržava definiciju pojma „prekovremeni rad“. Zato je taj pojam, prema shvaćanju ESP-a, obuhvaćen konceptom „radno vrijeme“, jer sama Direktiva ne razlikuje redovito radno vrijeme od prekovremenog rada.

### Preraspodjela radnog vremena

Osim prekovremenog rada, prema ZR-u oblik organizacije radnog vremena može biti i preraspodjela, što znači da radno vrijeme u određenom razdoblju kalendarske godine traje dulje, a u drugom kraće od punog radnog vremena, pri čemu prosječno radno vrijeme tijekom razdoblja preraspodjele ne smije biti dulje od punog radnog vremena, odnosno od nepunog radnog vremena, ako se preraspodjela odnosi na radnike koji su u radnom odnosu s nepunim radnim vremenom.

Prema ZR-u maloljetnik smije raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu ako ne traje dulje od osam sati dnevno, a zaštita zdravlja i sigurnost trudnica postižu se zabranom da im poslodavac naredi da rade u preraspodjeli ako mu nisu dostavile pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Inspektor rada ovlašten je zabraniti ili ograničiti preraspodijeljeno radno vrijeme ako je naređeno protivno odredbama ZR-a ili ako iz nalaza i mišljenja ovlaštenog liječnika proizlazi da takav rad ugrožava zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika.

Zaštita radnika koji prema ZR-u rade u preraspodijeljenom radnom vremenu osigurana je tako da ukupno trajanje radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, tijekom razdoblja u

<sup>20</sup> C-303/98, Sindicato de Medicos de Asistencia Pública (Simap) c/a Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, točka 51

kojem preraspodjela traje dulje od punog radnog vremena ne smije prelaziti 48 sati tjedno. Iznimka je dopuštena uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku da radi dulje od 48 sati tjedno, pri čemu ne smije raditi dulje od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski. Inspektor rada ima pravo uvida u plan preraspodjele i u izjave radnika koji pristaju raditi dulje od 48 sati tjedno.

Sekundarno pravo EU-a o organizaciji radnog vremena ne pozna koncept, odnosno pojam „preraspodjela radnog vremena“.

Prema pravnom shvaćanju ESP-a, iznesenom u predmetu C-303/98<sup>21</sup> te u spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01<sup>22</sup>, suglasnost radnika ne može biti nadomještena suglasnošću sindikalnog povjerenika koju je dao u kontekstu kolektivnog ugovora ili drugog sporazuma. Ta suglasnost nije istovjetna onoj koju može dati sam radnik. Naime, cilj je Direktive 93/104/EZ djelotvorno zaštititi zdravlje i sigurnost radnika, među ostalim i ograničavanjem trajanja radnog vremena i osiguranjem minimalnog trajanja razdoblja odmora. Svako odstupanje od ovih minimalnih zahtjeva mora biti popraćeno zaštitom koja je nužna kako bi osigurala da radnik mora, ako je ponukan odreći se socijalnog prava koje mu je dano Direktivom, to izraziti potpuno slobodno i uz poznavanje svih činjenica. Ovo je tim važnije s obzirom na to da je radnik slabija strana radnog odnosa, zbog čega je nužno spriječiti da poslodavac dođe u poziciju da zanemari namjere druge strane ugovornog odnosa, ili da toj strani nametne ograničenje njezinih prava bez da je izrijeком dala suglasnost s tim u vezi. Zato ESP nalazi da radnik mora dati suglasnost osobno, izrijeком i slobodno izraženom voljom. Ovom zahtjevu nije udovoljeno kada ugovor o

radu upućuje na kolektivni ugovor koji dopušta produženje radnog vremena iznad gornje granice od 48 sati tjedno, propisane Direktivom, pa njezine odredbe treba tumačiti tako da zabranjuju davanje suglasnosti na takav neizravan način.

U istom predmetu, a u pogledu prekoračenja tjednog radnog vremena koje je Direktivom 93/104/EZ ograničeno na 48 sati, ESP nalazi da članak 18., stavak 1(b)(i) Direktive 93/104/EZ utvrđuje pravo države članice da se oslobodi primjene članka 6. o ograničenju najduljeg trajanja tjednog radnog vremena na 48 sati ako se poštuju opća načela sigurnosti i zaštite zdravlja radnika i ako je nužnim mjerama osigurala ispunjenje ostalih uvjeta iz tog članka. To je osobito zahtjev da poslodavac ne traži od radnika da radi dulje od 48 sati unutar sedmodnevnog razdoblja izračunatog kao prosječno referentno razdoblje iz članka 16., osim ako radnik nije izrazio suglasnost s takvim radom, kao i zahtjev da niti jedan radnik ne smije trpjeti štetu od svojeg poslodavca zato što nije bio spreman obavljati rad na taj način. Gornja granica od 48 sati, u koje je trajanje uključen i prekovremeni rad, je pravilo socijalnog prava Zajednice od osobite važnosti, od kojeg svaki radnik mora ostvariti korist, jer je to minimalni zahtjev nužan da se osigura zaštita njegovog zdravlja i sigurnosti. Zato nacionalno pravo koje produžuje radno vrijeme iznad granice od 48 sati tjedno nije u skladu sa člankom 6., stavkom 2. Direktive. Kako država članica nije provela ovu odredbu Direktive u nacionalnom pravnom poretku, ESP je zauzeo stajalište da odredba članka 6., stavka 2. Direktive ispunjava sve uvjete nužne da proizvede izravni učinak. Članak 6., stavak 2. Direktive, sukladno ustaljenoj praksi ESP-a, nedvosmisleno utvrđuje preciznu obvezu države članice s obzirom na rezultat koji treba postići, koji nije vezan ni uz kakav uvjet u pogledu primjene pravila koje utvrđuje najdulje tjedno radno vrijeme od 48 sati, uključujući prekovremeni rad, te koje određuje prosječno trajanje tjednog radnog vremena.

Analizirajući pravne posljedice ovog stajališta, ESP se u nastavku presude poziva na svoju praksu prema kojoj direktiva ne može sama po sebi utvrditi obveze pojedincima i na nju se nije

<sup>21</sup> C-303/98, Sindicato de Medicos de Asistencia Pública (Simap) c/a Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, točka 73

<sup>22</sup> Spojeni predmeti C-397/01 do 403/01 od 5. listopada 2004., Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) and Matthias Döbele (C-403/01) c/a Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, ECR 2004, p. I-8835, točka 86, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001CJ0397:FR:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)

moguće pozivati protiv pojedinca. Čak i jasna, precizna i bezuvjetna odredba direktive koja teži prenijeti prava ili utvrditi obveze pojedinca ne može se primijeniti u postupku isključivo između privatnih osoba. Odgovornost je nacionalnih sudova osobito da pruže pojedincima pravnu zaštitu na koju imaju pravo na temelju pravila Zajednice i da osiguraju da su ta pravila u potpunosti učinkovita. To je tim više slučaj kada je nacionalni sud suočen sa sporom koji se odnosi na primjenu nacionalnih pravila donesenih zbog prenošenja u nacionalni pravni poredak direktive čiji je cilj prenijeti prava pojedincima. Nacionalni sud mora pretpostavljati da je država članica, sukladno diskreciji iz članka 249. Ugovora o osnivanju Europske zajednice, imala namjeru u potpunosti udovoljiti obvezama iz odnosne direktive. Zato je u ovom predmetu nacionalni sud dužan tumačiti domaće pravo, koliko je to moguće, u svjetlu formulacija i svrhe Direktive, kako bi postigao rezultat koji ona predviđa i posljedično tome postupio u skladu sa člankom 249. Ugovora o osnivanju Europske zajednice. Zahtjev da se nacionalno pravo tumači u skladu s pravom Zajednice ugrađen je u sustav Ugovora o osnivanju Europske zajednice. Iako se načelo da se nacionalno pravo mora tumačiti u skladu s pravom Zajednice uglavnom odnosi na odredbe koje su donesene zbog primjene odnosne Direktive, ono ne zahvaća samo ili pretežito tumačenje tih odredaba, već zahtijeva da nacionalni sud sagleda nacionalno pravo u cjelini, kako bi procijenio do koje mjere može biti primijenjeno tako da ne proizvede rezultat protivan onome koji je predviđen Direktivom. U tom kontekstu, ako primjena metoda tumačenja koje priznaje nacionalno pravo omogućava, u određenim okolnostima, da odredba domaćeg prava bude protumačena tako da se izbjegne nesklad s drugim pravilom domaćeg prava, ili da doseg te odredbe bude ograničen s tom svrhom time što će biti primijenjena samo utoliko ukoliko je kompatibilna s odnosnim pravilom, nacionalni sud je dužan koristiti se tom metodom kako bi postigao rezultat predviđen Direktivom. U takvim okolnostima nacionalni sud mora u sporu koji je u dosegu ove Direktive i potječe iz činjenica koje datiraju iz vremena nakon isteka

roka za prenošenje Direktive, kada u tom sporu primjenjuje odredbe nacionalnog prava posebno namijenjene prenošenju Direktive, tumačiti ih što je više moguće tako da se primjenjuju u skladu s ciljevima Direktive. U ovom slučaju načelo tumačenja domaćeg prava u skladu s pravom Zajednice nalaže da nadležni sud učini sve što može u granicama svoje jurisdikcije, imajući u vidu ukupnost pravila nacionalnog prava kako bi osigurao punu učinkovitost Direktive i spriječio produženje najduljeg trajanja radnog vremena propisanog Direktivom. ESP nalazi da postupajući u sporu između pojedinaca, nacionalni sud mora, kada primjenjuje odredbe nacionalnog prava za provedbu Direktive, uzeti u obzir ukupnost pravila nacionalnog prava i tumačiti ih što je više moguće u svjetlu formulacija i svrhe Direktive kako bi postigao rezultate konzistentne s ciljevima predviđenim u Direktivi. Nacionalni sud mora u postupku koji se pred njim vodi poduzeti sve što može u razmjerima svoje nadležnosti da osigura da se najdulje tjedno radno vrijeme propisano Direktivom, u trajanju od 48 sati, ne produži.

Prema članku 47., stavku 6. ZR-a radnik koji uskrati pristanak da u preraspodijeljenom radnom vremenu radi dulje od 48 sati tjedno ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice. Osnovac ovog pravila je u članku 22., stavku 1(b) Direktive 2003/88/EZ, prema kojem niti jedan radnik ne smije pretrpjeti štetu od svojeg poslodavca, zato što nije bio spreman obavljati rad u vremenu duljem od 48 sati tjedno. Uz navedeni, člankom 22., stavkom 1. utvrđeni su i drugi uvjeti. Tako se država članica može osloboditi od ograničenja radnog vremena na 48 sati tjedno ako se drži općih načela sigurnosti i zdravstvene zaštite radnika i ako je nužnim mjerama osigurano da poslodavac ne traži od radnika rad dulji od 48 sati unutar sedmodnevnog razdoblja izračunatog kao prosječno referentno razdoblje koje nije dulje od četiri mjeseca, osim ako radnik nije izrazio suglasnost s takvim radom. Daljnji je uvjet da poslodavac vodi ažurirane liste o radnicima koji obavljaju takav rad, da te liste dostavlja nadležnim tijelima koja iz razloga sigurnosti i/ili zaštite zdravlja radnika mogu zabraniti ili ogra-

ničiti mogućnost prekoračenja najvećeg broja radnih sati tjedno te da poslodavac obavještava nadležna tijela na njihov zahtjev koji su radnici izrazili spremnost raditi dulje od 48 sati tijekom sedmodnevnog razdoblja, izračunatog kao prosjek za referentno razdoblje od četiri mjeseca.

U praksi ESP-a u predmetu C-243/09<sup>23</sup> pravilo iz članka 6., točke (b) Direktive 2003/88/EZ, prema kojem je trajanje tjednog radnog vremena ograničeno na 48 sati, u koje je uključen i prekovremeni rad, utvrđeno je pravilom socijalnog prava EU-a od osobite važnosti koje mora biti na korist svakom radniku kao minimalni zahtjev čija je svrha osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost. ESP, također, nalazi da uvjeti iz članka 22., stavka 1. Direktive 2003/88/EZ moraju biti ispunjeni kumulativno. Ako u državi članici nisu na snazi pravila usklađena člankom 22., stavkom 1. Direktive, onda je jedino odredba članka 6(b) mjerodavno pravo, tj. u toj državi članici tjedno radno vrijeme ne smije biti dulje od 48 sati. Osim što radnicima uskraćuje razdoblja odmora, prekoračenje radnog vremena uzrokuje radnicima štetu različitim djelovanjem, odnosno učincima na njihovo zdravlje i sigurnost na radu. Nužno je, međutim, da prava koja su izravno dodijeljena radnicima člankom 6(b) Direktive budu osigurana u potpunosti u nacionalnom pravnom poretku. Primjenu i ciljeve Direktive ozbiljno ugrožava ako poslodavac, kao reakciju na pritužbu kojom radnik traži zaštitu zdravlja i sigurnosti primjenom tjednog radnog vremena od najviše 48 sati, ima pravo protiv tog radnika primijeniti mjeru kao što je prisilni premještaj u drugu službu i raspored na druge poslove, u kojim slučajevima radnik nema pravo na prigovor ili zaštitu prava u sudskom postupku.

U predmetu C-429/09<sup>24</sup> ESP upućuje na svoju praksu, prema kojoj je načelo odgovornosti

<sup>23</sup> C-243/09 od 14. listopada 2010., Günter Fuß c/a Stadt Halle, ECR 2010, točke 33, 35, 38, 47, 54 i 66, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62009CJ0243:FR:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)

<sup>24</sup> C-429/09 od 25. studenoga 2010., Günter Fuß c/a Stadt Halle, ECR 2010, točke 45, 47, 48, 53 i 62, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62009CJ0429:FR:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)

države članice za štetu uzrokovanu pojedincu povredom prava EU-a, za koju je država odgovorna, inherentno sustavu ugovora kojima je utemeljena EU<sup>25</sup>. ESP ponavlja svoje shvaćanje izraženo u ranije donesenim presudama, prema kojem pojedinci imaju pravo na popravljavanje štete ako su ispunjena tri uvjeta ili kriterija, i to da je cilj povrijeđenog pravila pravnog poretka EU-a prenijeti prava pojedincima, da je riječ o ozbiljnoj povredi toga pravila, kao i da postoji izravna uzročno-posljedična veza između povrede pravila i gubitka ili štete koju pojedinac trpi. Odgovornost je nacionalnih sudova da primijene ove kriterije kada utvrđuju odgovornost države članice za štetu uzrokovanu pojedincu povredom prava EU-a, a sukladno preporukama ESP-a za primjenu tih kriterija. Veličina štete i način popravljavanja ravnaju se prema nacionalnom pravu, pod uvjetom da pravila nacionalnog prava nisu nepovoljnija od onih koja se primjenjuju u sličnim sporovima pred nacionalnim sudovima (načelo ekvivalentnosti) te da nisu tako oblikovana da u praksi onemogućavaju ili iznimno otežavaju obeštećenje (načelo efektivnosti).

#### Noćni i smjenski rad

ZR pruža zaštitu i noćnim radnicima, ograničavajući njihovo radno vrijeme na osam sati dnevno. Također, ZR dopušta noćni rad maloljetnika samo ako je privremeno prijeko potreban u djelatnostima utvrđenim posebnim propisima, a punoljetni radnici nisu dostupni da obave taj rad. No, i u tom slučaju radno vrijeme ne smije iznositi više od osam sati dnevno i ne smije obuhvatiti vrijeme od ponoći do četiri sata ujutro, a rad maloljetnika mora nadzirati punoljetna osoba.

Trudnica smije raditi noću jedino ako to sama zatraži i ako je ovlaštenu liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

<sup>25</sup> Prva presuda ESP-a koja se odnosila na odgovornost države članice za štetu uzrokovanu pojedincima povredom prava Zajednice donesena je u spojenim predmetima C-6/90 i C-9/90. Od tada se to načelo naziva načelom Francovich. Slučaj se odnosio na zaštitu radničkih potraživanja u stečaju.

Inspektor rada ovlašten je zabraniti noćni rad maloljetnika i trudnica koji je uveden protivno ZR-u.

Zaštita radnika koji rade u smjenama koje uključuju i noćni rad osigurana je obvezom da poslodavac omogući izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najdulje jedan tjedan.

Poslodavac koji organizira noćni i smjenski rad ima posebne obveze u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti radnika te mora organizaciju rada prilagoditi radnicima. Poslodavac mora noćnim i smjenskim radnicima osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost u skladu s naravi posla, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i koja moraju biti dostupna u svako doba. Noćnom radniku prije započinjanja rada, kao i redovito tijekom trajanja noćnog rada, poslodavac mora omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu i snositi troškove tih pregleda. Utvrdi li se pregledom da radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, poslodavac mu mora rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada. Ako poslodavac ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnoga rada, mora radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. Poslodavac mora noćnom radniku koji je tijekom rada izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od 24 sata u kojem radi noću.

U predmetu C-303/98<sup>26</sup> ESP nalazi da prema samoj odredbi članka 2., stavka 4(b) Direktive 93/104/EZ liječnici koji redovito rade po pozivu u noćnoj smjeni ne moraju imati status radnika u noćnom radu. Direktiva upućuje na izbor države članice da propiše koji će radnici imati status

noćnih radnika. Prema Direktivi, noćni radnik je svaki radnik koji tijekom noći odradi jedan dio svojeg godišnjeg radnoga vremena koje je utvrđeno po izboru države članice. Zato pitanja koja se javljaju s tim u vezi mora riješiti nacionalni sud sukladno domaćem pravu. U odnosu na rad u smjenama, ESP nalazi da liječnici u timovima primarne zdravstvene zaštite koji rade po pozivu, bilo da pri tome moraju biti nazočni u zdravstvenoj ustanovi ili dostupni na svakodobni poziv, ispunjavaju uvjete iz definicije rada u smjenama iz članka 2., stavka 5. Direktive. Prema ovoj odredbi 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.

### *Odmori*

Prava i obveze u vezi s odmorima propisana su člancima 52. – 64. ZR-a, a odnose se na stanku, dnevni odmor, tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor.

### *Stanka*

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor, odnosno na stanku u trajanju od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno. Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na stanku od najmanje 30 minuta neprekidno. Stanka se ubraja u radno vrijeme. Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada zbog korištenja stanke, vrijeme i način korištenja ovoga odmora uređuje se kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

### *Dnevni odmor*

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno tijekom svakog razdoblja od 24 sata. Iznimno, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na

<sup>26</sup> C-303/98, Sindicato de Medicos de Asistencia Pública (Simap) c/a Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, točke 56-58 i 62-64



dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku u svakom razdoblju od osam dana osigura zamjenski dnevni odmor, u trajanju jednakom propuštenim satima odmora.

U predmetu C-151/02<sup>27</sup> ESP nalazi da se, u cilju osiguranja učinkovite zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, razdoblja odmora moraju redovito smjenjivati s razdobljima rada. Kako bi se mogao učinkovito odmoriti, radniku mora biti omogućeno da napusti radno okruženje za određeni broj sati koji ne samo da moraju biti uzastopni, već moraju slijediti odmah nakon razdoblja rada kako bi se omogućilo radniku da se opusti i otkloni umor uzrokovan obavljanjem radnih dužnosti. Taj je zahtjev tim nužniji gdje je, protivno općem pravilu, redovno radno vrijeme produženo vremenom dežurstva. Niz razdoblja rada bez interpoliranih nužnih razdoblja odmora mogu radniku uzrokovati štetu ili preopteretiti njegovu fizičku sposobnost, ugrožavajući mu time zdravlje i sigurnost. Rizik je tim veći u slučaju rada liječnika u bolnicama, gdje se redovnom radnom vremenu pridodaje vrijeme dežurstva. Sud zaključuje da kako bi se ostalo u razmjerima dopustivih odstupanja iz članka 17. Direktive 93/104/EZ, skraćeno dnevno odmor od 11 uzastopnih sati zbog rada u dežurstvu, koji se obavlja nastavno na odrađeno redovno radno vrijeme, zahtijeva osiguranje dodatnog razdoblja odmora koje radniku pripada odmah nakon odrađenog radnog vremena. Pri tome nipošto takvo smanjenje minimalnog trajanja dnevnog odmora od 11 sati ne smije dovesti do prekoračenja najduljeg dopuštenog trajanja tjednog radnog vremena iz članka 6. Direktive.

### Tjedni odmor

Prema ZR-u radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata kojem se pribraja dnevni odmor. Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati. Ako radnik ne može

koristiti odmor na navedeni način, poslodavac mu mora za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu koje razdoblje ne može biti dulje od dva tjedna. Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti odmor zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata uz koji se ne pribraja dnevni odmor.

U predmetu C-84/94<sup>28</sup> ESP je prihvatio dio zahtjeva države članice koji se odnosi na poništenje članka 5., stavka 2. Direktive 93/104/EZ prema kojem se prednost daje nedjelji kao danu tjednog odmora. Sud nalazi da je ova odredba ostavila državama članicama da procijene, imajući u vidu različitost kulturnih, etničkih i vjerskih čimbenika, treba li nedjelju uključiti u tjedni odmor. Donoseći Direktivu s tom odredbom u njezinom sadržaju, Vijeće je trebalo opravdati po čemu bi tjedni odmor nedjeljom više pridonosio sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika nego ako se tjedni odmor koristi nekog drugog dana u tjednu. Kako je cilj Direktive pružiti zaštitu zdravlja i sigurnost radnicima na radu, a nije dokazano da bi se tjednim odmorom u nedjelju postigla viša razina te zaštite i sigurnosti, ESP je poništio ovu osporavanu odredbu Direktive iz članka 5., stavka 2.

### Godišnji odmor

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

<sup>27</sup> C-151/02, Landeshauptstadt Kiel c/a Norbert Jaeger, točke 92-100

<sup>28</sup> C-84/94, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland c/a Council of the European Union, točke 37 i 49

U predmetu C-173/99<sup>29</sup> ESP upozorava da u pogledu prava na plaćeni godišnji odmor Direktiva 93/104/EZ ne pravi razliku između radnika koji su u radnom odnosu na određeno vrijeme i radnika koji su zasnovali radni odnos na neodređeno vrijeme. Pravo države članice, kao u konkretnom slučaju, koje propisuje uvjete za stjecanje prava na plaćeni godišnji odmor na način da određenim radnicima to pravo ne pripada prije proteka propisanog razdoblja od 13 tjedana neprekidnog rada za istog poslodavca, negira individualno pravo izrijekom zajamčeno pravom Zajednice zbog zaštite zdravlja i sigurnosti radnika. Direktiva ne uskraćuje pravo države članice da propiše način na koji će radnik koristiti plaćeni godišnji odmor u prvim tjednima nakon zasnivanja radnog odnosa, ali ne dopušta da država članica na bilo koji način uvjetuje samo stjecanje prava na plaćeni godišnji odmor, jer je to osobito važno načelo prava Zajednice od kojeg nisu dopuštena odstupanja i čija primjena od nadležnih tijela države članice mora biti u granicama izrijekom propisanim Direktivom. ESP nalazi da se u konkretnom slučaju država članica oslanjala na pretpostavku da radnik koji je u radnom odnosu na određeno vrijeme može koristiti odgovarajuće razdoblje odmora prije zasnivanja novog radnog odnosa. Međutim, ESP nalazi da ta pretpostavka nije nužno istinita, a osobito ne u odnosu na radnike koji uzastopno sklapaju ugovore o radu na određeno vrijeme. Ti su radnici često u mnogo nesigurnijoj situaciji nego oni koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme, pa je tim važnije osigurati da su njihovo zdravlje i sigurnost zaštićeni na način sukladan svrsi Direktive 93/104/EZ.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

<sup>29</sup> C-173/99, *The Queen c/a Secretary of State for Trade and Industry, ex parte: Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, točke 46, 61 i 63

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašten liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

ESP u spojenim predmetima C-350/06 i C-520/06<sup>30</sup> utvrđuje da je svrha prava na plaćeni godišnji odmor omogućiti radniku da se odmori te da koristi razdoblje za opuštanje i slobodno vrijeme. Svrha prava na bolovanje je drugačija. To pravo služi kako bi se radnik mogao oporaviti od bolesti. U svojoj praksi ESP je već utvrdio da pravo na odmor, koje proizlazi iz prava EU-a, ne smije utjecati na pravo korištenja drugog razdoblja odmora koje proizlazi iz tog pravnog poretka. Primjerice, u slučaju C-342/01<sup>31</sup>, ESP je utvrdio da članak 7., stavak 1. Direktive 93/104/EZ treba tumačiti tako da u slučaju kada se razdoblje porodnog dopusta preklapa s razdobljem godišnjeg odmora koje je utvrđeno kolektivnim ugovorom za sve zaposlene nije udovoljeno zahtjevima Direktive koji se odnose na pravo na plaćeni godišnji odmor. Države članice moraju propisati uvjete za ostvarivanje prava, propisivanjem posebnih okolnosti u kojima radnik može ostvariti pravo, bez da se pri tome uvjetuje na bilo koji način samo postojanje toga prava, koje proizlazi izravno iz Direktive. U pravnom poretku države članice smije postojati pravilo prema kojem radnik za vrijeme bolovanja nema pravo koristiti plaćeni godišnji odmor. Nije u skladu sa člankom 7., stavkom 1. Direktive pravilo nacionalnog prava ili praksa prema kojoj je pravo na plaćeni godišnji odmor prestalo istekom kalendarske godine i/ili razdoblja u kojem je moglo biti preneseno u narednu godinu čak i radniku koji je bio na bolovanju u dijelu ili tijekom čitave godine te čija je nesposobnost za rad trajala do prestanka radnog odnosa, što je bio razlog zašto nije mogao koristiti pravo na plaćeni godišnji odmor. Nije u skladu sa člankom 7., stavkom 1.

<sup>30</sup> Spojeni predmeti C-350/06 i C-520/06 od 20. siječnja 2009., *Gerhard Schultz-Hoff c/a Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) and Stringer and Others c/a Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06)*, ECR 2009, p. I-00179, točke 25, 26 i 32, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0350:FR:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)

<sup>31</sup> C-342/01 od 18. ožujka 2004., *María Paz Merino Gómez c/a Continental Industrias del Caucho SA*, ECR 2004, p. I-02605, točka 33, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001CJ0342:FR:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)

niti pravilo nacionalnog prava prema kojem taj radnik ne ostvaruje pravo na naknadu plaće, pri čemu je odlučno da visina naknade plaće bude utvrđena sukladno redovnoj plaći radnika.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju duljem od dva tjedna. Radnik neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju duljem od dva tjedna može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine, ali to pravo nema ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora. Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine. Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je obavljao dužnost građana u obrani može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

U predmetu C-124/05<sup>32</sup> ESP utvrđuje da u slučaju nakupljanja na kraju godine nekoliko razdoblja odmora, zajamčenih pravom EU-a, prenošenje godišnjeg odmora ili dijela tog odmora u narednu godinu postaje neizbježno. Pravo radnika na plaćeni godišnji odmor je osobito važno socijalno pravo Zajednice koje se ne smije ograničavati i čija primjena mora biti u skladu s okvirom izriekom propisanim Direktivom 93/104/EZ. U smislu Direktive, odmor koji se koristi u narednoj godini također pridonosi zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika, pa se mora smatrati da je taj odmor predmet Direktive. Članak 7.,

stavak 2. Direktive zabranjuje zamjenu najkraćeg plaćenog godišnjeg odmora novčanom naknadom, odnosno dopušta tu isplatu isključivo u slučaju prestanka radnog odnosa. Zato nije u skladu s tim člankom pravilo nacionalnog prava koje dopušta da se dio godišnjeg odmora koji nije iskorišten u tekućoj godini zamijeni novčanom naknadom.

Predmet slučaja C-484/04<sup>33</sup> su smjernice države članice, adresirane poslodavcima i radnicima zbog provedbe nacionalnih propisa o organizaciji radnog vremena i odmorima koji su prihvaćeni slijedom obveze države članice da prenese u nacionalni pravni poredak Direktivu 93/104/EZ. Iz smjernica proizlazi da poslodavac nema obvezu osigurati da su radnici stvarno u mogućnosti iskoristiti plaćeni godišnji odmor, iako je pravom države članice propisano pravo radnika na taj odmor. ESP nalazi da su države članice dužne jamčiti da će biti udovoljeno svakom minimalnom zahtjevu iz Direktive, uključujući pravo na efikasan odmor. ESP nalazi da je to jedino tumačenje koje je sukladno cilju Direktive, a cilj je zaštita zdravlja i sigurnost radnika. U odnosu na taj cilj svaki radnik mora moći koristiti razdoblja odmora koja moraju efikasno omogućiti da se radnik odmori od napora koje uzrokuje njegov posao, te istovremeno moraju biti preventivne naravi, kako bi se na najmanju moguću mjeru sveli rizici za zdravlje i sigurnost radnika koje nedvojbene uzrokuju uzastopna razdoblja rada bez nužnog odmora. Udovoljavanje zahtjevima iz Direktive ne bi trebalo, kao opće pravilo, obuhvatiti i obvezu poslodavca da prisiljava radnike da koriste razdoblja odmora. Međutim, ako se smjericama ograničava obveza poslodavca, kao u konkretnom slučaju, da osigura da radnici stvarno mogu koristiti svoje pravo, onda takve smjernice oduzimaju smisao pravilima Direktive i nisu u skladu s njezinim ciljevima. ESP nalazi da država članica objavom spornih smjernica nije ostvarila obveze koje ima sukladno Direktivi.

<sup>32</sup> C-124/05 od 6. travnja 2006., Federatie Nederlandse Vakbeweging c/a Staat der Nederlanden, ECR 2006, p. I-3423, točke 24, 31 i 35, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005CJ0124:FR:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)

<sup>33</sup> C-484/04 od 7. rujna 2006., Commission of the European Communities c/a United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, ECR 2006, p. I-7471, točke 40, 43, 44 i 47, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004CJ0484:FR:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)

### **Prekršajna odgovornost poslodavca**

Iz kaznenog dijela ZR-a očita je opredjeljenost zakonodavca da povrede pravila o odmorima tretira kao teže prekršaje poslodavca, a da najtežim prekršajima poslodavca utvrđuje povrede pravila o rasporedu i trajanju radnog vremena.

S obzirom na činjenicu da su pravila o odmorima u jednakoj mjeri pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu kao što su to i pravila o radnom vremenu, ovakvim razlikovanjem zakonodavac pokazuje nerazumijevanje osnovne svrhe tih pravila i ciljeva koje njihova primjena mora postići. Naime, zdravlje i sigurnost radnika mogu jednako ugroziti povrede pravila o odmorima, kao i povrede pravila o organizaciji radnog vremena. Ovaj pristup potvrđuje i izvješće Europske komisije (*European Commission, 2010.*).

### **Posebni propisi o radnom vremenu i odmorima**

U EU-i sektorska pravila o radnom vremenu odnose se na radnike u cestovnom prometu, civilnom zračnom prometu, mobilne radnike u prekograničnom željezničkom prometu te na pomorce.

U sekundarnom pravu EU-a o organizaciji radnog vremena dva puta su mijenjane odredbe o području primjene tih pravila *ratione personae*. Područje primjene Direktive 2003/88/EZ određeno je člankom 2. Direktive 89/391/EEZ. Njime su obuhvaćeni svi sektori djelatnosti, javne i privatne (industrijske, poljoprivredne, trgovačke, upravne, uslužne, obrazovne, kulturne, zabavne, itd.), a ne primjenjuje se kada su značajke pojedinih posebnih djelatnosti javnih službi, kao što oružane snage ili policija, odnosno pojedinih posebnih djelatnosti u sektoru civilne zaštite u neizbježnom protuslovlju s njom. No, i u tom se slučaju sigurnost i zdravlje radnika mora osigurati što je moguće više u svjetlu ciljeva ove Direktive.

Situacija je bila drugačija dok je bila na snazi neizmijenjena Direktiva 93/104/EZ. Ta se Direktiva primjenjivala na sve javne i privatne djelatnosti u smislu članka 2. Direktive 89/391/

EEZ, osim na cestovni, zračni, pomorski i željeznički promet, plovidbu u unutrašnjim vodama, pomorsko ribarstvo, druge pomorske djelatnosti te na liječnike na osposobljavanju. Kada je izmijenjena Direktivom 2000/34/EZ, iz područja primjene izuzeti su pomorci, dok su sve ostale djelatnosti, koje su bile izuzete Direktivom 93/104/EZ, došle u doseg Direktive 2000/34/EZ (cestovni, zračni, pomorski i željeznički promet, plovidba u unutrašnjim vodama te liječnici na osposobljavanju).

U pravnom poretku Republike Hrvatske postoje posebni zakoni i drugi propisi koji uređuju radno vrijeme nekih skupina radnika na koje se zbog toga ZR ne primjenjuje u cijelosti ili djelomice. Naime, prema odredbi članka 1. ZR-a radni odnosi u Republici Hrvatskoj uređuju se tim Zakonom ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom te objavljen i koji je na snazi, nije drukčije određeno. Dakle, u slučaju postojanja drugog zakona ili međunarodnog ugovora koji su na snazi u Republici Hrvatskoj, moguće je da ti izvori prava u potpunosti uređuju radne odnose posebnih skupina radnika, ali je moguće i to da na poseban način uređuju samo neka prava i obveze, dok u vezi s ostalima upućuju izravno na primjenu ZR-a, ili na primjenu općih propisa o radnim odnosima, ili o tome uopće nemaju odredbe. U tim slučajevima došlo bi do primjene ZR-a i na te posebne skupine radnika i njihove radne odnose, jer pri nepostojanju posebnih propisa dolazi do primjene ZR-a kao općeg propisa.

Primjera radi, ukazuje se na Zakon o policiji kojim je uređeno radno vrijeme u policiji, odnosno radno vrijeme policijskih službenika. Prema tom Zakonu policijska služba je organizirana na način da se policijski poslovi obavljaju 24 sata dnevno. Tjedno radno vrijeme policijskog službenika u pravilu se raspoređuje na 5 radnih dana i traje 40 sati. Dnevno radno vrijeme u pravilu traje od 8.00 do 16.00 sati. Iznimno, ministar može, ovisno o potrebama određene službe, mjesnim prilikama, odnosno za pojedine policijske službenike, odrediti početak radnog vremena i na drugi način. Policijski službenik dužan je

u obavljanju policijskih poslova raditi po posebnom rasporedu rada koji određuje nadležni rukovoditelj. Poseban raspored rada uključuje rad u smjenama, rad u turnusu, rad subotama, nedjeljama, praznicima i drugim neradnim danima, prekovremeni rad, rad noću, rad u dvokratnom radnom vremenu, pripravnost za rad, rad organiziran na drugačiji način. Prilikom organizacije noćnog rada i rada u smjenama, policijskim službenicima osigurat će se dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno. Kada je policijske poslove potrebno obavljati u neprekidnom trajanju, redovito radno vrijeme policijskih službenika koji obavljaju takve poslove može trajati dulje od 8 sati u razdoblju od 24 sata, ali ne dulje od 12 sati. Policijskom službeniku može se odgoditi ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora zbog obavljanja policijskih poslova koji ne trpe odgodu. U tom slučaju policijski službenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova nastalih odgodom, odnosno prekidom godišnjeg odmora.

Također, Zakon o vatrogastvu propisuje da zbog održavanja operativne pripravnosti vatrogasaca i vatrogasne tehnike na visokoj razini te gašenja požara, spašavanja ljudi i imovine, dužina trajanja rada profesionalnih vatrogasaca može biti dulja od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću. Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada i rada u smjeni obvezan osigurati profesionalnim vatrogascima dnevni odmor u neprekidnom trajanju od minimalno dvanaest sati. Uz to, obveza je poslodavca voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj profesionalnom vatrogascu te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću i u smjeni. Obveza je poslodavca osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve profesionalne vatrogasce te su dostupne u svako doba. Kod organizacije rada u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena tako da profesionalni vatrogasac u noćnoj smjeni radi uzastopce najdulje jedan tjedan. Ostala prava i obveze utvrđene propisima o radu primjenjuju se i na profesionalne vatrogasce. Dakle, na prava i obveze koje

nisu utvrđene Zakonom o vatrogastvu primjenjuju se pravila Zakona o radu i drugih propisa o radnim odnosima.

Prema Zakonu o carinskoj službi zbog potreba te službe, carinski službenici su dužni obavljati posao i u manje povoljnom radnom vremenu. Rad u manje povoljnom radnom vremenu smatra se rad u dvokratnom radnom vremenu, rad u smjenama, rad u turnusu, rad subotama, nedjeljama, praznicima i drugim neradnim danima, rad dulji od punoga radnog vremena – prekovremeni rad, popodnevi i noćni rad, te rad u radnim prostorijama na određenom mjestu ili kod kuće. Rad u smjenama i rad u turnusu uključuje obavljanje poslova i zadaća u dvokratnom radnom vremenu, subotama i nedjeljama, praznicima i drugim neradnim danima kao i rad u popodnevnim i noćnim satima, s preraspodjelom u sklopu određenoga redovnog mjesečnog, odnosno godišnjeg rasporeda radnog vremena. Radom u smjenama smatra se onaj rad koji se naizmjenice obavlja u dopodnevnom, popodnevnom ili noćnom razdoblju, te rad po posebnom rasporedu kad se rad obavlja također u dopodnevnom, popodnevnom ili noćnom razdoblju, ali je neravnomjerno raspoređen. Radom u turnusima smatra se rad koji se obavlja 12 sati, nakon čega slijedi 24 ili 48 sati odmora. Carinski službenici odgovorni su s najvećom mogućom pozornošću čuvati vlastitu sigurnost i zdravlje na radu, kao i sigurnost i zdravlje ostalih osoba, ako je to ovisno o njihovim postupcima. Carinski službenici koji pregledavaju prijevozna i prijenosna sredstva, carinsku robu i robu koja podliježe posebnim porezima u skladištima i smjestištima, carinski službenici koji obavljaju stručne i pomoćne poslove u carinskom laboratoriju, te namještenici koji obavljaju odgovarajuće stručne i tehničke poslove imaju pravo na radnu odjeću i druga zaštitna sredstva. Pravilnikom o zaštiti na radu uređuju se provedba zaštitno-sigurnosnih mjera tijekom rada, međusobne obveze te odgovorne osobe na pojedinim razinama, a donosi ga na prijedlog ravnatelja ministar financija.

Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu podrobno uređuje uvjete

rada u odnosu na raspored radnog vremena i odmora mobilnih radnika, sukladno pravu EU-a.

Na snazi je i Pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima koji je također donesen slijedom prava EU-a.

Na raspored radnog vremena i odmor utječe i Pravilnik o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom kojim je propisano pravo na posebne stanke kako bi se smanjilo opterećenje pri radu sa zaslonom. Obveza je poslodavca da planira aktivnosti radnika na takav način da se rad sa zaslonom tijekom rada periodički izmjenjuje s drugim aktivnostima. Ako ne postoji mogućnost promjene aktivnosti radnika, odnosno radnik nema spontanih prekida tijekom rada, poslodavac mu ovisno o težini radnih zadataka i posljedičnog vidnog i statodinamičnog napora tijekom svakog sata rada mora osigurati odmore u trajanju od najmanje 5 minuta i organizirati vježbe rasterećenja. Ovo pravilo ima prednost u primjeni u odnosu na pravilo ZR-a o trajanju i korištenju stanke. Pri tome, način provedbe odmora i vježbi mora biti primjeren stručnim doktrinama sukladno preporukama specijalista medicine rada.

Pravilnik o radnom vremenu članova posade zrakoplova također je poseban propis koji detaljno uređuje prava i obveze u pogledu radnog vremena i odmora radnika koji su u sastavu posade zrakoplova.

U pravnom poretku Republike Hrvatske na snazi je i Pravilnik o uvjetima i načinu korištenja godišnjeg odmora djelatnih vojnih osoba, službenika i namještenika koji detaljno uređuje prava djelatnih vojnih osoba, odnosno obveze njihovog poslodavca iz područja organizacije radnog vremena i odmora.

Sukladno članku 17., stavku 1. Direktive 2003/88/EZ kojim su dopuštena odstupanja od dijela njezinih pravila o dnevnom i tjednom odmoru te o trajanju noćnog rada i referentnim razdobljima, te sukladno članku 2. Direktive 89/391/EEZ, kojim je uređeno područje njezine primjene, Republika Hrvatska ima pravo donositi posebne propise o radnom vremenu i odmorima.

Međutim, sukladno članku 17., stavku 1. Direktive 2003/88/EZ, prilikom propisivanja tih posebnih uvjeta ne smije se odstupiti od općih načela zaštite zdravlja i sigurnosti radnika. Praksa ESP-a s tim u vezi vrlo je restriktivna i ustaljena. Naime, ESP drži da se sve iznimke od pravila moraju tumačiti vrlo restriktivno kako bi što manjem broju adresata bila ograničena ili uskraćena prava koja proizlaze iz pravnog poretka EU-a. S druge strane, osnovna pravila tog pravnog poretka treba tumačiti vrlo široko kako bi se što većem broju adresata omogućilo da budu njima obuhvaćeni. To se osobito odnosi na radnike koji su slabija strana radnog odnosa

Ovo pravno shvaćanje ESP je iznio u predmetu C-303/98<sup>34</sup>, u kojem je prvo analizirao odredbe okvirne Direktive 89/391/EEZ, kako bi utvrdio jesu li liječnici u timovima primarne zaštite u dosegu Direktive 93/104/EZ. Našao je da okvirna Direktiva mora imati široki doseg, i to kako s obzirom na njezin cilj, a to je sigurnost i zdravlje na radu, tako i s obzirom na formulaciju članka 2., stavka 1. Naime, prema toj odredbi Direktiva se primjenjuje na sve sektore aktivnosti, kako javnog tako i privatnog dijela gospodarstva. Iz ovog je shvaćanja ESP izveo daljnji zaključak da iznimke od područja primjene okvirne Direktive treba tumačiti restriktivno, što se odnosi i na odredbu članka 2., stavka 2. prema kojoj se Direktiva ne primjenjuje na specifične aktivnosti javnih službi kao što su oružane snage ili policija, ili na određene specifične aktivnosti u službama civilne zaštite koje su neizbježno u neskladu s Direktivom. ESP nalazi da je svrha aktivnosti izuzetih javnih službi održavati javni poredak i sigurnost koji su nužni za primjereno funkcioniranje društva. Zato se aktivnost timova primarne zaštite ne može izjednačiti s ovim aktivnostima službi koje su izuzete iz dosega okvirne Direktive. Zaključak je ESP-a da su aktivnosti timova primarne zaštite u dosegu okvirne Direktive, odnosno da se ona primjenjuje na njih. Preostalo je utvrditi jesu li ove aktivnosti

<sup>34</sup> C-303/98, Sindicato de Medicos de Asistencia Pública (Simap) c/a Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, točke 35, 36 i 38

u doseg iznimaka koje dopušta članak 1., stavak 3. Direktive 93/104/EZ. Iznimke se odnose na zračni, željeznički, cestovni, pomorski te na promet unutarnjim vodama, pomorsko ribarstvo, ostale poslove na moru te na aktivnosti liječnika na osposobljavanju. Zato je Sud utvrdio da se aktivnosti timova primarne zaštite ne mogu izuzeti od primjene Direktive 93/104/EZ, jer je jedina izrijekom dopuštena iznimka ona koja se odnosi na aktivnost liječnika na osposobljavanju.

U spojenim predmetima C-397/01 do C-403/01<sup>35</sup> ESP je ponovno odlučivao o prethodnom pitanju nacionalnog suda koje se odnosi na doseg i međusobni odnos Direktive 89/391/EEZ i Direktive 93/104/EZ, kao i u slučaju C-303/98. Zato ESP u ovoj presudi upućuje na pravna shvaćanja iznesena u ranijoj presudi, budući da je u pitanju rad u Crvenom križu kao nevladinoj organizaciji, odnosno konkretno u njezinoj službi hitne medicinske pomoći. Ograničenje u članku 2., stavku 2. Direktive 89/391/EEZ propisano je kako bi se osiguralo normalno pružanje usluga nužnih za zaštitu javnog zdravlja, sigurnosti i reda u slučajevima kao što su katastrofe, čija težina i razmjer su iznimni i čije je obilježje, s obzirom na njihovu narav, da onemogućavaju planiranje radnog vremena timova radnika u službama hitne pomoći. Međutim, pri redovnom radu ove službe moguće je planirati raspored rada, pa nema opravdanja na redovan rad radnika u zdravstvenoj službi države članice primijeniti iznimku iz stavka 2. članka 2. ove Direktive. Slijedom navedenog, ESP drži da se obje direktive primjenjuju na aktivnosti radnika u službi hitne medicinske pomoći. U vezi s primjenom Direktive 93/104/EZ na sektor prometa, ESP upozorava da je promet izuzet iz dosega Direktive zato što već postoji odgovarajuća posebna regulativa Zajednice koja uređuje, među ostalim, organizaciju radnog vremena s obzirom na sve specifičnosti aktivnosti u ovom sektoru. Međutim, ta se regulativa ne primjenjuje na prijevoz

u hitnim slučajevima ili medicinsku pomoć. Činjenica da aktivnost uključuje uporabu vozila hitne pomoći i pratnju bolesnika na putu do bolnice nije odlučna, jer glavna svrha aktivnosti je pružiti inicijalni medicinski tretman osobi koja je bolesna ili ozlijeđena, a ne obavljati uslugu cestovnog prometa. Ambulantne službe uključene su u odredbu članka 17., stavka 2. točke 2.1(c)(iii) Direktive. Cilj je izuzeti ove službe od primjene samo nekih odredaba Direktive, pa bi izuzimanje čitave djelatnosti iz njezinog dosega bilo izlišno. Zato pojam cestovni promet iz članka 1., stavka 3. Direktive treba tumačiti tako da ne obuhvaća uslugu hitne medicinske pomoći, iako ona uključuje uporabu vozila i pratnju bolesnika na putu do bolnice. Slijedom navedenoga, na radnike hitne medicinske pomoći primjenjuju se Direktiva 89/391/EEZ i Direktiva 93/104/EZ.

U predmetu C-52/04<sup>36</sup> ESP nalazi da se kriterij zakonodavca Zajednice, na kojem se temelji utvrđivanje dosega Direktive 89/391/EEZ, ne temelji na članstvu radnika u različitim sektorima aktivnosti, uzimajući ih u cijelosti, kao što su oružane snage, policija i službe civilne zaštite, već samo na specifičnoj naravi određenih pojedinačnih zadataka koje izvršavaju radnici u tim sektorima koja s obzirom na apsolutnu nužnost djelotvorne zaštite zajednice opravdava odstupanje od pravila navedenih u Direktivi. Posljedično tome, aktivnosti koje se obavljaju u normalnim okolnostima u službama sigurnosti i hitne pomoći, u svrhu ove odredbe, ulaze u doseg Direktive. Zato se u ovom slučaju Direktiva mora primijeniti na aktivnosti vatrogastva, pa i onda kada ih izvode operativne snage, pri čemu nije važno je li objekt tih aktivnosti gašenje požara ili pružanje pomoći na drugi način, tako dugo dok se obavljaju pod normalnim okolnostima, sukladno zadacima dodijeljenim odnosnim službama, pa čak i ako te aktivnosti mogu povlačiti sa sobom nepredvidive akcije koje su uz to sklone izložiti radnike koji ih obavljaju određenim rizicima za sigurnost i/ili zdravlje. Odstupanja od ovog tu-

<sup>35</sup> Spojeni predmeti C-397/01 do C-403/01, Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) and Matthias Döbele (C-403/01) c/a Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, točke 55, 63 i 70-74

<sup>36</sup> C-52/04 od 14. srpnja 2005., Personalrat der Feuerwehr Hamburg c/a Leiter der Feuerwehr Hamburg, ECR 2005, p. I-7111, točke 51-55, 57 i 59, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004CO0052:EN:HTML> (pristupljeno 14.2.2012.)

mačenja dopustiva su samo u slučaju izvanrednih događaja u kojima pravilna primjena mjera oblikovanih za zaštitu populacije u situacijama u kojima je ugrožena široka zajednica zahtijeva da osoblje koje postupa u situaciji ove vrste daje apsolutnu prednost ostvarenju cilja tih mjera. To se odnosi na slučajeve velikih prirodnih ili tehnoloških nesreća, napada, teških nesreća ili sličnih događaja, čija težina i razmjer zahtijevaju prihvaćanje mjera prijeko potrebnih za zaštitu života, zdravlja i sigurnosti široke zajednice, mjera čija odgovarajuća primjena bi bila ugrožena ako bi pravila iz ovih direktiva bila poštovana. U takvim situacijama potreba da se ne ugrozi najvažniji cilj, a to je očuvanje sigurnosti i zdravlja široke zajednice, mora privremeno prevladati, s obzirom na pojedina obilježja određenih specifičnih aktivnosti, nad ciljem ovih direktiva, a to je jamstvo zdravlja i sigurnosti radnika. Napose, nije razborito zahtijevati da poslodavci sprečavaju profesionalne rizike ili da utvrđuju raspored rada za osoblje službi hitne pomoći. U tako iznimnim okolnostima ipak odredba članka 2., stavka 2. Direktive 89/391 zahtijeva da mjerodavna vlast osigura sigurnost i zdravlje radnika što je više moguće. Slijedom svega navedenog, ESP nalazi da treba držati da aktivnosti javnih vatrogasnih postrojbi u načelu nisu izuzete iz dosega Direktive 89/391/EEZ, odnosno da su u njezinom dosegu u mjeri u kojoj se obavljaju pod normalnim okolnostima. Te aktivnosti su i u dosegu Direktive 93/104/EZ.

## ZAKLJUČAK

Uzimajući u obzir minimalni sadržaj individualnih radnih odnosa u Republici Hrvatskoj u dijelu u kojem se odnosi na radno vrijeme i odmore, kako je propisan ZR-om kao općim zakonom te posebnim zakonima i drugim propisima, te uspoređujući ga sa sekundarnim pravom EU-a i praksom ESP-a, nalazi se dovoljno činjenica koje nedvojbeno potvrđuju shvaćanje da je svrha propisa o radnom vremenu i odmorima zaštititi zdravlje i sigurnost radnika. To znači da se u Republici Hrvatskoj ta pravila trebaju primjenjivati i tumačiti sukladno njihovoj svrsi utvrđenoj

pravom EU-a koju ne mijenja činjenica da su ta pravila propisana ZR-om, a ne ZZR-om.

Također, u radu su iznesene činjenice koje ukazuju na to da se nesklad između nacionalnih propisa i prakse s jedne strane, te propisa EU-a i prakse ESP-a s druge, najčešće događa pri pokušajima da se kolektivnim ugovorima ili drugim izvorima prava u državi članici uvedu ograničenja, odnosno propišu iznimke od općih pravila o organizaciji radnog vremena te o stjecanju prava na odmore i o načinima njihovog korištenja. Kako slijedom ZR-a stranke kolektivnih ugovora imaju važnu ulogu, utvrđenu člankom 3., stavcima 4. i 5. ZR-a sukladno sekundarnom pravu EU-a, ovaj rad je pokušaj da se u Republici Hrvatskoj spriječe propusti pri ugovaranju sadržaja radnog odnosa koji se odnosi na radno vrijeme i odmore.

Na kraju, iznesene činjenice ukazuju da nema prostora za nove značajnije izmjene ZR-a u dijelu u kojem uređuje radno vrijeme i odmore, jer su već iskorištene mogućnosti za ograničenja u primjeni koje proizlaze iz prava EU-a i prakse ESP-a.

## LITERATURA

*European Commission: Commission Staff Working Paper, Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time („The Working Time Directive“), Accompanying document to the Report from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time („The Working Time Directive“), COM(2010) 802 final, Brussels, SEC(2010) 1611 final, 21.12.2010.*

*Konvencija 132 o plaćenom godišnjem odmoru (revidirana), N.N. – Međunarodni ugovori, br. 3/02.*



*Zakon o carinskoj službi*, N.N., br. 83/09. i 49/11.

*Zakon o policiji*, N.N., br. 34/11.

*Zakon o radnom vremenu, obveznim odmori-ma mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu*, N.N., br. 60/08. i 124/10.

*Zakon o radu*, N.N., br. 149/09. i 61/11.

*Zakon o vatrogastvu*, N.N., br. 106/99., 117/01., 36/02., 96/03., 139/04., 174/04., 38/09. i 80/10.

*Zakon o zaštiti na radu*, N.N., br. 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08. i 75/09.

*Pravilnik o radnom vremenu članova posade zrakoplova*, N.N., br. 126/09. i 39/10.

*Pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovili-ma*, N.N., br. 82/10.

*Pravilnik o sigurnosti i zaštiti zdravlja pri radu s računalom*, N.N., br. 69/05.

*Pravilnik o uvjetima i načinu korištenja godiš-njeg odmora djelatnih vojnih osoba, službenika i namještenika*, N.N., br. 140/02. i 68/11.

### **Pravo Europske unije:**

*Treaty of Lisbon amending the Treaty on Eu-ropean Union and the Treaty establishing the Eu-ropean Community*, OJ C 306 17.12.2007.

*Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union*, OJ C 83 30.03.2010.

*Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to enco-urage improvements in the safety and health of workers at work*, OJ L 183, 29.06.1989.

*Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organiza-tion of working time*, OJ L 307, 13.12.1993.

*Directive 2000/34/EC of the European Parlia-ment and of the Council of 22 June 2000 amen-ding Council Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organisation of working time to cover sectors and activities excluded from that Directive*, OJ L 195, 01.08.2000.

*Directive 2003/88/EC of the European Parli-ament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time*, OJ L 299, 18.11.2003.

### **Praksa Europskog suda pravde:**

*C-26/62 od 5. veljače 1963.*, NV Algeme-ne Transport – en Expeditie Onderneming van Gend & Loos c/a Netherlands Inland Revenue Administration, ECR 1963, p. 00003, dostupno na: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=87120&pageIndex=0&doclang=en&mode=doc&dir=&occ=first&part=1&cid=1747551>, pristupljeno: 14.2.2012.

*C-6/64 od 15. srpnja 1964.*, Flaminio Costa c/a E.N.E.L., ECR 1964, p. 585, dostupno na: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=87399&pageIndex=0&doclang=en&mode=doc&dir=&occ=first&part=1&cid=1746852>, pristupljeno: 14.02.2012.

*Spojeni predmeti C-6/90 i C-9/90 od 19. stu-denoga 1991.*, Andrea Francovich (C-6/90) and Danila Bonifaci and others (C-9/90) c/a Italian Republic, ECR 1991, p. I-05357

*C-84/94 od 12. studenoga 1996.*, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland c/a Council of the European Union, ECR 1996, p. 5755, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994CJ0084:EN:HTML>, pristupljeno: 14.02.2012.

*C-303/98 od 3. listopada 2000.*, Sindicato de Medicos de Asistencia Pública (Simap) c/a Con-selleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, ECR 2000, p. I-7963, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61998CJ0303:FR:HTML>, pristupljeno: 14.02.2012.

*C-173/99 od 26. lipnja 2001.*, The Queen c/a Secretary of State for Trade and Industry, ex parte: Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), ECR 2001, p. I-04881, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61999CJ0173:EN:HTML>, pristupljeno: 14.02.2012.

*Spojeni predmeti C-397/01 do 403/01 od 5. listopada 2004.*, Bernhard Pfeiffer (C-397/01), Wilhelm Roith (C-398/01), Albert Süß (C-399/01), Michael Winter (C-400/01), Klaus Nestvogel (C-401/01), Roswitha Zeller (C-402/01) and Matthias Döbele (C-403/01) c/a Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, ECR 2004, p. I-8835, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001CJ0397:FR:HTML>, pristupljeno: 14.2.2012.

*C-151/02 od 9. rujna 2003.*, Landeshauptstadt Kiel c/a Norbert Jaeger, ECR 2003, p. I-8389, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002CJ0151:FR:HTML>, pristupljeno: 14.2.2012.

*Mišljenje nezavisnog odvjetnika Ruiz-Jarabo Colomer u predmetu C-151/02 od 8. travnja 2003.*, Landeshauptstadt Kiel c/a Norbert Jaeger, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62002CJ0151:EN:HTML>, pristupljeno: 14.2.2012.

*C-342/01 od 18. ožujka 2004.*, María Paz Merino Gómez c/a Continental Industrias del Caucho SA, ECR 2004, p. I-02605, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001CJ0342:FR:HTML>, pristupljeno: 14.0.2012.

*C-203/03 od 1. veljače 2005.*, Commission of the European Communities c/a Republic of Austria, ECR 2005, p. I-935, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62003CJ0203:EN:HTML>, pristupljeno: 14.2.2012.

*C-52/04 od 14. srpnja 2005.*, Personalrat der Feuerwehr Hamburg c/a Leiter der Feuerwehr Hamburg, ECR 2005, p. I-7111, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUri>

[Serv.do?uri=CELEX:62004CO0052:EN:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004CO0052:EN:HTML), pristupljeno 14. 2.2012.

*C-14/04 od 1. prosinca 2005.*, Abdelkader Dellas, Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière c/a Premier ministre, Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, ECR 2005, p. I-10253, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004CJ0014:FR:HTML>, pristupljeno: 14.2.2012.

*C-124/05 od 6. travnja 2006.*, Federatie Nederlandse Vakbeweging c/a Staat der Nederlanden, ECR 2006, p. I-3423, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62005CJ0124:FR:HTML>, pristupljeno: 14.2.2012.

*C-484/04 od 7. rujna 2006.*, Commission of the European Communities c/a United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, ECR 2006, p. I-7471, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62004CJ0484:FR:HTML>, pristupljeno: 14.2.2012.

*Spojeni predmeti C-350/06 i C-520/06 od 20. siječnja 2009.*, Gerhard Schultz-Hoff c/a Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) and Stringer and Others c/a Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06), ECR 2009, p. I-00179, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CJ0350:FR:HTML>, pristupljeno: 14.2.2012.

*C-428/09 od 11. listopada 2010.*, Union syndicale Solidaires Isère c/a Premier ministre, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Ministère de la Santé et des Sports, ECR 2010, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62009CJ0428:FR:HTML>, pristupljeno: 14.2.2012.

*C-243/09 od 14. listopada 2010.*, Günter Fuß c/a Stadt Halle, ECR 2010, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62009CJ0243:FR:HTML>, pristupljeno: 14.2.2012.

*C-429/09 od 25. studenoga 2010.*, Günter Fuß c/a Stadt Halle, ECR 2010, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62009CJ0429:FR:HTML>, pristupljeno: 14.2.2012.

*C-214/10 od 22. studenoga 2011.*, KHS AG c/a Winfried Schulte, ECR 2011, dostupno na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62010CJ0214:EN:HTML>, pristupljeno: 14.2.2012.

## **HEALTH AND SAFETY OF WORKERS THROUGH IMPLEMENTATION OF WORKING HOURS AND REST REGULATIONS**

*SUMMARY: Directive 2003/88/EC of the European Parliament and Council of 4 November 2003 on the organisation of working hours is an important source of secondary law of the EU obliging the Republic of Croatia to compliance. Based on this Directive and Directive 93/104/EC whose validity ceased with the passing of Directive 2003/88/EC, the European Court of Justice (ECJ) became the source of law that the member states need to observe. The majority of its practise, irrespective of the fact that it referred to Directive 93/104/EC is still relevant in the implementation of Directive 2003/88/EC.*

*It is evident that the purpose of the regulations on the organisation of working hours and rests is to protect the health of workers and promote safety. Legal entities and institutions in the Republic of Croatia must be aware of these regulations in the implementation and interpretation of national laws on working hours and rests. The ECJ insists on a broad interpretation of basic regulations whereby the EU secures that individuals exercise their subjective rights, and it also insists that the interpretation of regulations to make room for exceptions be very limited.*

*The ECJ does not allow that concepts such as working hours, employee and employer be defined by national legal systems if their implementation results in, or limits the rights granted by the EU legal system. Directive 2003/88/EC is directly affected by the interpretation of Council Directive 89/391/EC of 12 June 1989 on the measures for improving safety and health of employees at work. This interpretation is also relevant for the implementation of special laws and regulations governing, in the Republic of Croatia, the rights and obligations of employees in certain types of work, such as customs, police, fire-fighting, etc. Stated conclusively is that in the EU secondary law and in the ECJ practise there is a great number of arguments in favour of working hours and rest regulations as important factors for health protection and safety.*

**Key words:** *working hours, rests, health protection and safety, secondary law of the EU, rights and their interpretation*

*Preliminary communication*

*Received: 2012-02-20*

*Accepted: 2012-03-01*