

KRITERIJI ZA RAZGRANIČENJE RADNOG VREMENA OD VREMENA ODMORA U PRAKSI SUDA EU-A

Doc. dr. sc. Kristian Turkalj*
Adela Turkalj, dipl. iur.**

UDK 341.645(4)EU:349.2
<https://doi.org/10.30925/zpfsr.43.1.5>
Ur.: 3. listopada 2021.
Pr.: 26. travnja 2022.
Prethodno priopćenje

Sažetak

Ulaskom Hrvatske u EU, europski standardi zaštite zdravlja i sigurnosti radnika trebali su se primijeniti i na hrvatske radnike. Hrvatska je uskladila svoje zakonodavstvo prije ulaska, ali se europsko radno pravo nastavilo razvijati posebice u judikaturi Suda EU-a. Pitanja organizacije radnog vremena spadaju u ključna područja zaštite sigurnosti i zdravlja radnika. Sud EU-a razvio je jasne kriterije kojima je moguće na ujednačen način na području EU-a razgraničiti pojmove radnog vremena i vremena odmora. U tekstu se definiraju pojmovi europskoga radnog prava te izvora koji uređuju ovu materiju. Analiziraju se i relevantne presude Suda EU-a kao i njihove implikacije na hrvatsko radno zakonodavstvo, te se daju prijedlozi de lege ferenda o reguliranju radnog vremena i vremena odmora u kontekstu Direktive 2003/88/EZ. Usporedbom zakonodavstva i sudske prakse EU-a s hrvatskim zakonodavstvom i sudskom praksom dolazi se do zaključka da bi se Hrvatska trebala uskladiti s europskim standardima u odnosu na europski koncept radnog vremena i vremena odmora.

Ključne riječi: *Europska unija; radno pravo; Direktiva 2003/88/EZ; dežurstvo / pripravnost; pojam radnog vremena i vremena odmora.*

1. UVOD

Ulaskom u EU Hrvatska je u svoj pravni sustav unijela i europske standarde zaštite sigurnosti i zdravlja radnika. Ti su standardi obuhvaćeni u dvije važne direktive (Direktiva o sigurnosti i zdravlju radnika i Direktiva o određenim vidovima organizacije radnog vremena) te pratećoj sudskoj praksi Suda EU-a.¹ Propisi EU-a kojima se štite

* Dr. sc. Kristian Turkalj, docent, Hrvatsko katoličko sveučilište u Zagrebu; k70turkalj@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6391-4983>.

** Adela Turkalj, dipl. iur., sutkinja Općinskog radnog suda u Zagrebu; aturkalj.at@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9974-9211>.

1 Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, SL EU L 183, 29.6.1989., str. 1–8 (dalje: Direktiva Vijeća 89/391/EEZ); Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, SL EU L 299/9, 2003., 33 (dalje: Direktiva

prava radnika preneseni su u hrvatsko zakonodavstvo tijekom pristupnih pregovora i to ponajprije kroz izmjene Zakona o radu.² No, danas je teško utvrditi odredbe Zakona o radu koje su na taj način prenesene iz europskoga zakonodavstva, te koje je Sud EU-a nadogrudio svojom sudskom praksom. Navedeno je važno s obzirom na to da tumačenja Suda EU-a, izražena u njegovima odlukama, postaju sastavni dio norme, te su kao takva obvezatna za sve, uključujući i hrvatske sudove. Stoga je za razumijevanje prava kojima se štiti zdravlje i sigurnost radnika nužno poznavati i relevantnu sudsku praksu Suda EU-a.³ Nažalost, zadnjih godina hrvatska pravna literatura nije posvetila dostatnu pažnju promociji europskih standarda o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika u dijelu koji se odnosi na kriterije razgraničenja radnoga vremena od vremena odmora.

Europsko radno pravo obuhvaća definiciju pojmova „radnog vremena“ i „vremena odmora“. Riječ je o pojmovima koji su autonomni pojmovi prava EU-a, te koji se moraju tumačiti na temelju objektivnih kriterija jednako na cijelom području EU-a. „Vrijeme odmora“ je jedan od načina na koji se štiti zdravlje i sigurnost radnika.⁴ Ono je važno ne samo za radnika, nego i za poslodavca, ali i za radnikovu društvenu zajednicu. Pravila o minimalnom vremenu odmora tvore pravila EU socijalnog prava od posebne važnosti iz kojeg svaki radnik mora imati pogodnosti minimalnih zahtjeva nužnih za zaštitu njihovog zdravlja i sigurnosti.⁵ Naime, bolestan radnik ne pridonosi poslovnoj aktivnosti poslodavca, a za zajednicu znači korištenje zdravstvenoga sustava. Upravo je stoga važno da se radniku osigura odgovarajuće vrijeme odmora, odnosno vrijeme u kojem će se on moći posvetiti vlastitim potrebama i interesima te vrijeme u kojem će obnoviti svoju snagu za nove aktivnosti.⁶ Premda se na prvi pogled može činiti da je jednostavno razgraničiti radno vrijeme od vremena odmora, postoje situacije, ali i profesije kod kojih to nije tako jednostavno. Liječnici, vatrogasci, policajci, vojnici, serviseri odašiljača često moraju ostati na radnom mjestu ili biti na mjestu koje im odredi poslodavac bez mogućnosti korištenja vremena odmora prema svojim potrebama.

Premda je Hrvatska u procesu pristupanja EU-a provela usklađivanje radnog zakonodavstva sa zakonodavstvom EU-a, europski standardi zaštite zdravlja i sigurnosti radnika nastavili su se razvijati. Za navedeno je zaslužan Sud EU-a koji je

Vijeća 2003/88/EZ). Vidi: Dušanka Marinković-Drača, „Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o radnom vremenu i hrvatsko radno zakonodavstvo“, *Radno pravo* br. 3 (2005): 12-17.

2 Vidi: Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14., 127/17. i 98/19. (dalje: Zakon o radu).

3 Vidi: Nada Bodiroga-Vukobrat, Sandra Laleta, i Anton Jukić, „Posebnosti reguliranja radnog vremena u kontekstu smjernice 2003/88/EZ s osvrtom na nacionalna rješenja u Njemačkoj, Austriji i Hrvatskoj“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci* 29, br. 1 (2008): 8.

4 Vidi: Presuda od 12. studenog 1996., *Velika Britanija v. Vijeća*, C-84/94, EU: C:1996:43, para. 26-30.

5 Vidi: Presuda od 14. listopada 2010., *Union syndicale Solidaires Isere*, C-428/29, EU:C:2010:612, para. 36.

6 Sud EU-a istaknuo je da u svjetlu bitne svrhe Direktive 2003/88, koja cilja na učinkovitu zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika, svaki radnik mora uživati primjereno vrijeme odmora kako bi se mogao oporaviti od umora izazvanoga njegovim radom, ali također kako bi se prevenirali rizici za zdravlje i sigurnost radnika. Vidi: *Union syndicale Solidaires Isere*, C-428/29, EU:C:2010:612, para. 37.

dao tumačenja brojnih odredbi europskoga radnog zakonodavstva. U ovom se radu posebice analizira judikatura Suda EU-a u odnosu na pojmove „radnog vremena“ i „vremena odmora“, kao ključnih pojmova u zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika. Usporedbom relevantnoga zakonodavstva i sudske prakse EU-a s hrvatskim zakonodavstvom i sudskom praksom utvrdit će se koliko su primijenjeni europski standardi zaštite radnika, odnosno u kojoj mjeri hrvatsko zakonodavstvo i sudska praksa slijede europske standarde povezane s pojmovima „radnog vremena“ i „vremena odmora“.

2. OPĆENITO O EUROPSKOM RADNOM PRAVU

Europsko radno pravo, u užem smislu, čine svi oni propisi koji su doneseni na razini EU. Riječ je odredbama koje su obuhvaćene u osnivačkim ugovorima EU-a,⁷ te propisima donesenim na temelju ovlasti sadržanih u osnivačkim ugovorima, odnosno u sekundarnim izvorima prava EU-a (posebno u uredbama i direktivama). Važan izvor europskoga radnog prava čini i sudska praksa Suda EU-a.⁸ Presude Suda EU-a iznimno su važan izvor prava budući da one, za razliku od nacionalne judikature, djeluju *erga omnes*.⁹ Petrašević ističe da je prethodni postupak glavni mehanizam predviđen Osnivačkim ugovorom koji služi u svrhu ujednačenog tumačenja i primjene europskog prava u svim državama članicama EU-a.¹⁰ No, nužno je istaknuti da tumačenja pojedinih odredbi prava EU-a, koje Sud iznosi u svojim odlukama, postaju sastavni dio pravne norme i to od nastanka te norme (*ex tunc*) te kao takve obvezuju sve u EU-u.¹¹ Sud EU-a osigurava poštovanje prava pri tumačenju i primjeni Ugovora.¹² Pritom je važno istaknuti da tumačenje koje Sud EU-a daje nekoj odredbi

7 Vidi: Pročišćene verzije Ugovora o Europskoj uniji i Ugovora o funkcioniranju Europske unije, Službeni list Europske unije, C 202/13, 2016., str. 1-388. Više o izvorima europskog radnog prava vidi: Vilim Herman, i Milorad Čupurdija, „Osnove radnog prava“ (Osijek: Pravni fakultet Osijek, 2011.), 46-54. Vidi također: Kristian Turkalj, „Izvori prava EU“, *Hrvatska pravna revija* br. 8 (2008): 19-29.

8 Više o izvorima prava EU te hijerarhiji pojedinih izvora vidi: Paul Craig and Grainne de Burca, *EU Law, Text, Cases and Materials*, 4th ed. (Oxford: Oxford University Press, 2007.), 136-153.

9 Vidi: Iuliana-Mădălina Larion, „The effects of preliminary rulings“, *Challenges of the Knowledge Society* 5 (2015): 447-454; Iris Goldner Lang, „Učinci presuda Europskog suda u prethodnom postupku“, u: *Prethodni postupak u pravu EU – Suradnja nacionalnih sudova s Europskim sudom*, ur. Tamara Čapeta et al. (Zagreb: Narodne novine, 2011.), 83-101. O nadređenosti prava EU vidi: Desmond Dinand, ed., *Encyclopedia of the European Union* (London: Lynne Rienner Publishers, 2000.), 441. Također vidi: Emilia Mišćenić, *Europsko privatno pravo* (Zagreb: Školska knjiga, 2019.), 162.

10 Vidi: Tunjica Petrašević, *Prethodni postupak pred Sudom EU* (Osijek: Pravni fakultet u Osijeku, 2014.), 105. Više o prethodnom postupku vidi: Pierre Mathijsen, *A Guide to European Union Law*, 7th ed. (London: Sweet & Maxwell, 1999.), 140-146.

11 Više o tome vidi: Tamara Čapeta i Siniša Rodin, *Osnove prava Europske unije* (Zagreb: Narodne novine, 2018.), 171. Također vidi: Mišćenić, *Europsko privatno pravo*, 163. Više o pravnim učincima presuda Suda EU-a, vidi: Kristian Turkalj, „Ključni aspekti funkcioniranja prethodnog pitanja pred Sudom Europske unije s osvrtom na iskustva hrvatskih sudova“, u: *Modernizacija prava*, (Zagreb: HAZU, 2020.), 182-184.

12 Čl. 19. st. 1. UEU-a propisuje da Sud osigurava poštovanje prava pri tumačenju i primjeni

nije samo deklaratornoga značenja, već ono doprinosi daljnjem razvoju prava EU-a.¹³

U primarne izvore prava EU-a spadaju i opća načela prava EU-a, a koja proizlaze iz ustavnih tradicija koje su zajedničke državama članicama. Ziller ističe da su opća načela prava jednako obvezatna za države članice kao i primarno pravo.¹⁴ U širem smislu Europsko pravo, uz navedeno čine i radno-pravni propisi država članica EU-a.¹⁵ Učur ističe kako je *acquis communautaire* nastao kao rezultat optimalnih rješenja u radnom (i drugom) zakonodavstvu pojedinih država članica EU-a. To se odnosi na pitanje zabrane diskriminacije, prava suodlučivanja radnika, radnoga vremena, isplata plaća i drugih prava. No, i ovdje treba naglasiti veliki utjecaj propisa Međunarodne organizacije rada.¹⁶

Europsko radno pravno ne uređuje radno-pravnu materiju na jedan sveobuhvatan način, kako to nastoje urediti nacionalna zakonodavstva država članica. Za europsko radno pravo moglo bi se reći da pokušava stvoriti djelomičan zajednički pravni okvir za određene posebne aspekte pravnog uređenja radnih odnosa među vrlo raznovrsnim nacionalnim radno-pravnim sustavima.¹⁷ Supranacionalno europsko zakonodavstvo nastoji utvrditi minimalne standarde radnoga vremena kako bi nacionalna gospodarstva, ali i pojedini gospodarski subjekti „imali iste startne osnove” vezano za uvjete rada, pa tako i uvjete tržišnoga natjecanja, prema usporedivim osnovama i pravnoj regulativi.¹⁸ Europsko radno pravo uređuje samo pojedina pitanja za koje je ocjenjeno da se mogu bolje urediti na području EU-a, odnosno kada se postavljeni ciljevi ne mogu dostatno ostvariti na razini država članica.¹⁹ Pritom se vodi računa o poštovanju načela proporcionalnosti, odnosno da usvojeni europski propisi ne prelaze ono što je potrebno za ostvarivanje ciljeva.

Za uređenje radno-pravnih odnosa na razini Unije relevantne su odredbe Osnivačkih ugovora koje govore o vrijednostima i ciljevima EU-a. Vrijednosti na

Ugovora. Vidi: članak 19. UEU-a, 25. Više o ulozi Suda EU vidi: Dinan, *Encyclopedia of the European Union*, 191-194.

13 Vidi: Koen Lenaerts, Piet Van Nuffel and Tim Corthaut, „Constitutional Law of the European Union“ (London; Sweet & Maxwell, 2005.), 794. O ulozi koju nacionalni sudovi ostvaruju u europskom pravnom poretku kao i njihovom odnosu sa sudovima uspostavljenim na europskoj razini vidi: Tamara Čapeta, *Sudovi Europske unije, Nacionalni sudovi kao europski sudovi* (Zagreb: Institut za međunarodne odnose, 2002.).

14 Vidi: Jacques Ziller, *Hierarchy of Norms Hierarchy of Sources and General Principles in European Union Law* (Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2014.), 346, 349-352.

15 Vidi: Viktor Gotovac i Andrea Grgić, „Radni odnosi u presudama Suda Europske unije“, *Pravo u gospodarstvu: časopis za gospodarsko-pravnu teoriju i praksu* br. 55 (2016): 947-984; Dragan Zlatović, „Temeljne odrednice europskog radnog prava i praksa europskih sudova o radno-pravnim pitanjima“, *Radno pravo* br. 5 (2012): 45-46.

16 Vidi: Marinko Učur, „Radno zakonodavstvo Republike Hrvatske i *acquis communautaire* – (direktive)“, *Radno pravo* br. 10 (2008): 5.

17 Vidi: Nikita Lyutova i Svetlana Golovina, „Development of labor law in the EU and EAEU: How comparable?“, *Russian Law Journal* 5, br. 2 (2018): 93-117.

18 Vidi: Bodiroga-Vukobrat, *Posebosti reguliranja radnog vremena u kontekstu smjernice 2003/88/EZ s osvrtom na nacionalna rješenja u Njemačkoj, Austriji i Hrvatskoj*, 2.

19 Kao primjer vidi: Preambulu para. 52., Direktive (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU, SL EU L 188, 12.7.2019., 79–93.

kojima je utemeljena Unija su jednakost, ravnopravnost, zabrana diskriminacije te jednakost muškaraca i žena. Navedene vrijednosti ugrađene su u niz odredbi Ugovora o EU (UEU), Ugovora o funkcioniranju EU (UFEU) te Povelje o temeljnim pravima EU-a.²⁰ Kad govorimo o ciljevima EU je usmjeren na visoko konkurentno socijalno tržišno gospodarstvo u cilju pune zaposlenosti.²¹ Također, cilj je Unija promicanje zapošljavanja, poboljšanje životnih i radnih uvjeta, kako bi se na putu napretka omogućilo njihovo usklađivanje, odgovarajuća socijalna zaštita, socijalni dijalog, razvoj ljudskih potencijala u smislu trajne visoke stope zaposlenosti i borbe protiv isključivosti.²² Uz to i Povelja o temeljnim pravima sadrži odredbe koje se odnose na radne odnose, poput odredbe o slobodi izbora zanimanja i pravu na rad, pravu radnika na informiranje i savjetovanje u poduzeću te pravu na kolektivno pregovaranje i djelovanje, zaštitu u slučaju neopravdanog otkaza te pravu na poštene i pravične radne uvjete. Povelja zabranjuje rad djece i štiti mlade pri radu.²³

Kako bi ostvarila navedene ciljeve, Unija je definirala radno-pravna područja u kojima će djelovati, odnosno u kojima će podupirati i dopunjavati djelatnosti država članica. Riječ je o sedam područja djelovanja među kojima je na prvom mjestu navedeno „poboljšavanja radne okoline radi zaštite zdravlja i sigurnosti radnika“.²⁴ U navedenim područjima EU-a djeluje putem direktiva kojima usvaja minimalne uvjete na području Unije.

Direktive su propisi koji se prenose u nacionalno zakonodavstvo, te preko nacionalnih propisa proizvode učinke.²⁵ Dakle, premda direktive u načelu nemaju izravan učinak, sudska je praksa omogućila izravni učinak direktiva u posebnim situacijama. Riječ je o svim slučajevima kada su odredbe neke direktive s obzirom na svoj sadržaj bezuvjetne i dovoljno precizne. Tada se pojedinci mogu pozvati na njih pred nacionalnim sudovima protiv države, bilo zato što je propustila pravodobno prenijeti tu direktivu u nacionalno pravo, bilo zato što ju je nepravilno prenijela. Nadalje, kada se pojedinci mogu pozivati na direktivu protiv države, oni to mogu učiniti bez obzira na svojstvo u kojem ona djeluje, kao poslodavac ili kao javna vlast. U oba slučaja, treba izbjeći situaciju u kojoj bi država mogla imati koristi od nepoštovanja prava Unije.²⁶ U međusobnim odnosima pojedinaca direktiva nema izravan učinak, te se oni ne mogu izravno pozivati na odredbe direktive radi rješavanja međusobnih odnosa budući da direktiva ne može stvoriti obveze za pravne i fizičke osobe.²⁷ Naime, širiti mogućnost pozivanja na odredbu direktive koja nije prenesena ili je nepravilno prenesena na područje odnosa između pravnih i fizičkih osoba značilo

20 Vidi: čl. 2. i 9. Ugovora o EU-u i čl. 10., 18. i 19. Ugovora o funkcioniranju EU-a te čl. 20., 21. i 23. Povelje o temeljnim pravima EU, SL EU, C 202/13., 2016., 1-388.

21 Vidi: čl. 2. st. 2. UEU, 15.

22 Vidi: čl. 151. UFEU, 111.

23 Vidi: čl. 15., 27.-32. Povelje o temeljnim pravima EU, 400-405.

24 Popis svih područja djelovanja EU-a u području radno-pravnih odnosa vidi: čl. 153. UFEU, 111-112. Vidi također: Gotovac, Grgić, *Radni odnosi u presudama Suda Europske unije*, 951.

25 Više o direktivama vidi: Turkalj, *Izvori prava EU*, 19-29.

26 Vidi: Presuda od 6. studenoga 2018., Max-Planck, C-684., EU:C:2018:874., para. 63.

27 Više o tome vidi: Presuda od 21. listopada 2010., Accardo and others, C-227/09., EU:C:2010:624, para. 45-46.

bi priznati Uniji ovlast da s izravnim učinkom utvrđuje obveze na teret pojedinaca. EU može izravno stvarati obveze za pravne i fizičke osobe samo putem uredbi, a ne i putem direktiva.²⁸ Dakle, direktive nemaju horizontalni izravan učinak.²⁹

Europsko radno zakonodavstvo veliku pozornost posvećuje zaštiti sigurnosti i zdravlja radnika. Povelja o temeljnim pravima propisuje da svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo. Također, svaki radnik ima pravo na ograničeno najdulje radno vrijeme, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor.³⁰ Ključni propis kojim se ove odredbe implementiraju je Direktiva 89/391/EEZ o sigurnosti i zdravlju radnika,³¹ na koju se nadovezuje Direktiva 2003/88/EZ koja se odnosi na određene vidove organizacije radnog vremena.³² Cilj je Direktive 2003/88/EZ uspostaviti minimalne odredbe za poboljšanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radnim mjestima.³³ Kako bi se ti ciljevi ostvarili, utvrđena su minimalna razdoblja dnevnog i tjednog odmora, kao i najdulje tjedno radno vrijeme.³⁴ U tom je pogledu važna odluka Suda EU-a kojom je presudio da su pravila utvrđena Direktivom 2003/88/EZ pravila socijalnog prava Unije koja su osobita važna i koja se moraju primijeniti na svakog radnika kao minimalne odredbe potrebne radi osiguranja zaštite njegove sigurnosti i zdravlja, koja nije samo u pojedinačnom interesu tog radnika nego i u interesu njegova poslodavca kao i u općem interesu.³⁵

Sud EU je razvio bogatu sudsku praksu povezanu s različitim pitanjima iz radno-pravnih odnosa. Niz se predmeta odnosio na različite aspekte sigurnosti i zdravlja radnika poput prava na plaćeni godišnji odmor,³⁶ najdulje tjedno radno vrijeme,³⁷

28 Vidi: *Accardo and others*, C-227/09., EU:C:2010:624, para. 66.

29 O tome na koje je načine Sud zaobišao činjenicu da direktive nemaju horizontalni izravni učinak vidi: *Gotovac, Grgić, Radni odnosi u presudama Suda Europske unije*, 963-964. Također o tome vidi: *Bodiroga-Vukobrat, Posebnosti reguliranja radnog vremena u kontekstu smjernice 2003/88/EZ s osvrtom na nacionalna rješenja u Njemačkoj, Austriji i Hrvatskoj*, 12-14.

30 Vidi: članak 13. Povelje o temeljnim pravima EU, 393-404.

31 Vidi: Direktiva Vijeća 89/391/EEZ, str. 1-8. Vidi također: *Snježana Šokčević, „Zaštita zdravlja i sigurnosti radnika primjenom pravila o radnom vremenu i odmorima“*, *Sigurnost* br. 54 (2012): 141.

32 Vidi: Direktivu 2003/88/EZ, 33.

33 Vidi: Presuda od 9. studenog 2017., *Malo Marques da Rosa*, C-306/16., EU:C:2017:844., para. 45-46.

34 Direktiva propisuje najdulje tjedno radno vrijeme na način da prosječan broj radnih sati u svakom sedmodnevnom razdoblju, uključujući prekovremene sate, ne prelazi 48. Vidi: čl. 6. Direktive 2003/88/EZ, 33.

35 Vidi: Presuda od 25. studenog 2010., *Mr Fuß*, C-429/09., EU:C:2010:717., para. 79.

36 Vidi: Presuda od 16. srpnja 2020., *Status talijanskih mirovnih sudaca*, C-658/18, EU:C:2020:572, presuda *Max-Planck* C-684/16, Presuda od 6. studenog 2018., *Kreuziger protiv Land Berlin*, C-619/16, EU:C:2018:872, Presuda od 26. ožujka 2015., *Fenoll*, C-316/13, EU:C:2015:200. Vidi također: *Iris Gović Penić, Praksa Suda EU o pravu radnika na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor nakon utvrđenja da je otkaz bio nedopušten*, tekst u objavi; *Kristian Turkalj, „Radno-pravna pitanja u praksi Suda EU s osvrtom na ključne aspekte funkcioniranja prethodnog pitanja pred Sudom Europske unije“*, *Radno pravo* br. 12 (2020): 3-15.

37 Vidi: Presuda od 10. rujna 2015., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* C-266/14, EU:C:2015:578., Presuda od 11. travnja 2019., *Syndicat des cadres de la sécurité intérieure*, C-254/18, EU:C:2019:318, Presuda od 5. listopada 2004., *Pfeiffer* i dr.

pitanje kvalifikacije pripravnosti kao „radnog vremena“ ili „vremena odmora“³⁸ te prestanak ugovora o radu.³⁹

3. DEFINIRANJE RADNOG VREMENA I VREMENA ODMORA

Dnevno vrijeme radnika može se podijeliti na radno vrijeme i vrijeme odmora. Na kraju 19. stoljeća i početku 20. radno je vrijeme uobičajeno trajalo od ranog jutra do mrklog mraka, a radilo se često i 15 sati dnevno, pa slobodnog vremena radnik gotovo nije i imao. Sindikati su pitanju radnog vremena od početka radničkog organiziranja posvećivali osobitu pozornost. Početak intervencije države u obliku zakonskog uređenja zaštite radnika javlja se u Engleskoj ograničavanjem radnog vremena za žene i djecu.⁴⁰ Razvojem radnog prava dolazi do znatnog skraćivanja radnog vremena i različitih oblika njegova organiziranja te pravnog normiranja različitih oblika rada.⁴¹ Zakonodavstvo EU-a usvajanjem Direktive 93/104/EZ kao i Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena posvetilo je posebnu pozornost zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika reguliranjem radnog vremena i vremena odmora.⁴²

Europsko radno pravo definira pojmove „radnog vremena“ i „vremena odmora“. Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem radnik radi,⁴³ stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom. Za razliku od toga, „vrijeme odmora“ je vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme.⁴⁴ Svrha je vremena odmora nadoknaditi umor prouzrokovan razdobljima rada.⁴⁵ Definicija se „radnog vremena“, u smislu čl. 2. t. 1. Direktive 2003/88/EZ, temelji na tri kriterija koji se moraju kumulativno ispuniti. Riječ je o

C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584.

38 Vidi: Presuda od 3. listopada 2000., Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, Presuda od 9. rujna 2003., Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, Presuda od 21. veljače 2018., Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, Presuda od 30. travnja 2020., Készenléti Rendőrség, C-211/19, EU:C:2020:344.

39 Vidi: Presuda od 10. rujna 2015., Holterman Ferho Exploitatie BV i dr. protiv Friedricha Leopolda Freiherra, C-47/14, EU:C:2015:574.

40 Vidi: Verica Jelčić, „Radno vrijeme“, u: *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, ur. Željko Potočnjak (Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007.), 147-149.

41 Vidi: Verica Jelčić, „Radno vrijeme“, 149.

42 Vidi: Direktivu 93/104/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena, SL EU L 307 iz 1993., 18-24. te Direktivu 2003/88/EZ, 9-33.

43 Sud EU-a u svojim je odlukama polazio od francuske verzije teksta Direktive budući da je više puta analizirao zahtjev za fizičkom nazočnošću na radnom mjestu. Vidi: Presuda Simap, C303/98, paras. 47-49., presuda Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C266/14, para. 26-43. Više o radnom vremenu vidi: Vito Leccese, „Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time“, in: *International and European Labour Law*, eds. Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier, Kooperationswerke (Baden-Baden: Beck, Hart, Nomos, 2018.), 1285-1321.; Anja Johansson, „Influence sur le droit français de la directive temps de travail 2003/88 (anc. 93/104) et de la jurisprudence de la Cour de justice y afférente (hors congés payés)“, *Droit Social* br. 9 (2012): 821-831.

44 Vidi: čl. 2. Direktive 2003/88/EZ, 11. Također vidi: Jelčić, *Radno vrijeme*, 147-149.

45 Vidi: Mišljenje nezavisnog odvjetnika Bota, u predmetu CC.OO. C-266/14, EU:C:2015:391, para. 60.

prostornom kriteriju (biti na radnom mjestu), kriteriju autoriteta (biti na raspolaganju poslodavcu) i profesionalnom kriteriju (obavljati svoju aktivnost ili svoje dužnosti). Prostorni kriterij zahtijeva da se radnik mora nalaziti na poslu ili na mjestu kojeg odredi poslodavac. Činjenica da poslodavac zahtijeva od radnika fizičku nazočnost na radnom mjestu u prostorijama poslodavca uvijek se mora kvalificirati radnim vremenom bez obzira na intenzitet rada i bez obzira na to je li radniku omogućeno da se odmara, odnosno bez obzira na razdoblja neaktivnosti.

Kad je riječ o kriteriju prema kojem radnik mora stajati na raspolaganju poslodavcu, riječ je ponajprije o kriteriju autoriteta koji pretpostavlja stalan odnos subordinacije radnika u odnosu na poslodavca. Biti na raspolaganju poslodavcu znači biti u pravnoj situaciji koju obilježava činjenica da je radnik podvrgnut uputama i organizacijskoj ovlasti poslodavca neovisno o mjestu na kojem se taj radnik nalazi. Drugim riječima, riječ je o vremenu tijekom kojeg je radnik pravno obavezan pridržavati se uputa svojeg poslodavca i obavljati poslove za njega.⁴⁶ Konačno, prema trećem kriteriju radnik mora obavljati svoje poslove i zadatke. U tom pogledu, u određenim situacijama, radnim vremenom će se smatrati samo vrijeme povezano sa stvarnim pružanjem usluga, dok će se u drugim situacijama pod obavljanjem poslova i zadataka smatrati obveza provođenja vremena dežurstva u prostorijama poslodavca.⁴⁷

Direktiva 2003/88/EZ ne predviđa „siva razdoblja“ koja bi se umetnula između radnog vremena i vremena odmora. U skladu sa sustavom koji je uspostavio zakonodavac Unije, Sud je usvojio dvostrani pristup na temelju kojeg ono što ne ulazi u pojam radnog vremena ulazi u pojam vremena odmora i obrnuto.⁴⁸ Štoviše, u predmetu *Dellas* Sud EU-a je utvrdio da nije prihvatljivo različito računanje vremena dežurstva u odnosu na redovito radno vrijeme, kako je to bilo propisano francuskim zakonodavstvom. Naime, prema francuskom zakonodavstvu samo vrijeme prisutnosti koje je odgovaralo stvarnom radu bilo je uključeno u izračun radnog vremena. Suprotno tome, kvalifikacija radnog vremena, u smislu Direktive 93/104/EZ, vrijeme je tijekom kojega je radnik prisutan na radnom mjestu, neovisno o intenzitetu njegovog rada, a što isključivo proizlazi iz njegove obveze biti na raspolaganju svom poslodavcu.⁴⁹

Sukladno dosadašnjoj judikaturi Suda EU-a, pojmovi „radno vrijeme“ i „vrijeme odmora“ autonomni su pojmovi prava Unije koje treba definirati prema objektivnim značajkama, s obzirom na sustav i cilj Direktive 2003/88/EZ.⁵⁰ Sukladno navedenom te se pojmove „ne može tumačiti s obzirom na odredbe različitih propisa država članica. Samo takvo autonomno tumačenje toj Direktivi može osigurati punu

46 Vidi: Mišljenje nezavisnog odvjetnika Bota, u predmetu CC.OO. C-266/14, EU:C:2015:391, para. 39-41.

47 Vidi: Presuda Jaeger, C-151/02., para. 63.

48 Vidi: Presuda Jaeger, C-151/02., para. 48., te Mišljenje nezavisnog odvjetnika Bota, u predmetu CC.OO. C-266/14, EU:C:2015:391, para. 29.

49 U ovom predmetu, kao i u nizu drugih, Sud EU-a tumačio je pojmove radnog vremena i vremena odmora definirane Direktivom 93/104, a koji su kasnije u cijelosti preuzeti u Direktivi 2003/88, te su stavovi Suda EU-a iz te presude i dalje relevantni. Vidi: Presuda od 1. prosinca 2005., *Dellas*, C-14/04, EU:C:2005:728, para. 58.

50 Vidi: Presuda Matzak C-518/15, para. 62. te presuda Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras C-266/14, para. 27.

učinkovitost i ujednačenu primjenu tih pojmova u svim državama članicama. To znači da države članice ne mogu jednostrano odrediti opseg tog pojma. Bilo kakvo drukčije tumačenje dovelo bi u pitanje svrhu Direktive 2003/88/EZ, koja se odnosi na usklađivanje zaštite sigurnosti i zdravlja radnika minimalnim odredbama.⁵¹ Cilj je EU zakonodavstva zajamčiti bolju zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika, osiguravajući im minimalna razdoblja odmora, kao i primjerena razdoblja stanke i predviđajući granicu od 48 sati za prosječno trajanje radnog tjedna.⁵² S obzirom na taj bitan cilj, svaki radnik mora imati pravo na primjerena razdoblja odmora koja ne samo da moraju biti učinkovita, dopuštajući radnicima odmor od umora prouzrokovanog radom, nego i preventivna u smislu da omoguće s manje rizik narušavanje sigurnosti i zdravlja radnika koje može nastati zbog nakupljanja razdoblja rada bez potrebnog odmora.⁵³

4. DEŽURSTVO, ODNOSNO PRIPRAVNOST KAO RADNO VRIJEME

Postoje profesije koje su specifične i kod kojih nije jednostavno razlučiti što bi se trebalo smatrati radnim vremenom, a što vremenom odmora. Primjeri su takvih profesija vatrogasac, liječnik, svjetioničar, policajac, vojnik itd. Sud EU se više puta bavio takvim profesijama te je kroz svoju sudsku praksu razvio jasne kriterije koji nam omogućuju da svaku situaciju možemo ispravno kvalificirati, odnosno utvrditi je li riječ o radnom vremenu ili vremenu odmora. Sud EU-a postupno je širio tumačenje radnog vremena i na one situacije koje nisu bile strogo povezane s prisutnosti na radnom mjestu, ali su zbog uvjeta pripravnosti, kako ih je odredio poslodavac, znatno ograničavale mogućnost obavljanja drugih aktivnosti.⁵⁴

Sud u svojim odlukama polazi od cilja Direktive 2003/88/EZ, odnosno da se njome uspostavljaju minimalne odredbe za poboljšanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radnim mjestima. Vodeći se navedenim ciljevima Sud EU-a koristio se teleološkim tumačenjem u odnosu na definicije „radnog vremena“ i „vremena odmora“, a pritom je pojasnio da se pojmovi „radno vrijeme“ i „vrijeme odmora“ međusobno isključuju.⁵⁵ Dakle, prema sadašnjem stanju prava Unije dežurstvo radnika u sklopu aktivnosti što ih je odredio njegov poslodavac treba kvalificirati ili kao „radno vrijeme“ ili kao „vrijeme odmora“. Naime, kada bi se dežurstvo isključilo iz pojma „radno vrijeme“ ovisno o fizičkoj prisutnosti na mjestu rada, ugrozio bi se cilj Direktive 2003/88/EZ koji se tiče zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, kojima se osiguravaju minimalna razdoblja odmora i odgovarajuće stanke.⁵⁶

U presudi *Simap* Sud EU-a je prvi put tumačio situaciju da se vrijeme provedeno u dežurstvu, odnosno pripravnosti smatra radnim vremenom. Predmet se odnosio na dežurstvo liječnika u timovima primarne zaštite koji su bili zaposleni u zdravstvenom

51 Vidi: Presuda Jaeger, C-151/02, para. 58-59.

52 Vidi: Presuda Jaeger, C-151/02, para. 46.

53 Vidi: Presuda Jaeger, C-151/02, para. 92.

54 Vidi: Presuda Jaeger, C-151/02, para. 60-66.

55 Vidi: Presuda *Simap*, C303/98, para. 47., presuda *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C266/14, para. 26.

56 Vidi: Presuda *Simap*, C303/98, para. 49.

centru. Dio su toga vremena morali biti na svojem mjestu rada, dok su u preostalo vrijeme samo morali biti pripravnici odazvati se pozivu. Sud je smatrao da je bitna razlika između ove dvije situacije. Naime, u situaciji u kojoj se tražila fizička nazočnost na radnom mjestu, smatrao je da činjenica da su liječnici morali biti prisutni i dostupni na svojim mjestima rada zbog pružanja profesionalnih usluga znači da su obavljali svoje zadatke neovisno o tome koje su aktivnosti provodili. Međutim, što se tiče situacija u kojima se nije tražila fizička nazočnost već samo dostupnost, Sud je zaključio da su liječnici mogli upravljati svojim vremenom uz manja ograničenja i posvetiti se svojim interesima, iako su bili na raspolaganju svojim poslodavcima onoliko koliko su morali biti pripravnici za odazvati se pozivu. Stoga je Sud EU-a zaključio da to vrijeme potpada pod kategoriju „vrijeme odmora”.⁵⁷ S druge strane, aktivnosti koje su izvršavali po pozivu pripravnosti treba kvalificirati kao radno vrijeme.⁵⁸

U predmetu *Jaeger* Sud EU-a bavio se situacijom dežurstva u kojoj se tražila nazočnost liječnika na radnom mjestu, ali mu je bila osigurana soba za odmor.⁵⁹ Navedena se presuda odnosila na liječnika u bolnici koji je bio obavezan provoditi vrijeme tijekom obveze pripravnosti u prostorijama poslodavca. Prema njemačkom zakonodavstvu, Jaegeru se u radno vrijeme priznavalo samo ono vrijeme dežurstva kada je stvarno radio, dok se ostalo vrijeme kvalificiralo kao vrijeme odmora.⁶⁰ U ovoj je presudi Sud presuđivao o okolnostima u kojima radnik tijekom dežurstva može odmarati ili spavati u prostorijama poslodavca, te je li se vrijeme dežurstva u cijelosti treba kvalificirati kao radno vrijeme, čak i onda kada radnik stvarno ne izvršava svoje profesionalne zadatke, već mu je omogućeno da se odmara.⁶¹ Ono što je Sud smatrao „odlučujućim faktorom” bila je činjenica da je radnik obavezan biti prisutan na mjestu koje odredi poslodavac i stajati na raspolaganju poslodavcu kako bi mogao, po potrebi, odmah pružiti svoje usluge.⁶² Time je dotičnim radnicima bilo znatno ograničeno upravljanje njihovim vremenom te su bili odvojeni od svojih obitelji i društvenog okruženja.⁶³ Za razliku, u predmetu *Grigore* Sud EU-a smatrao je da dodjeljivanje smještaja radniku, nije element na temelju kojeg se može zaključiti da je vrijeme koje se tamo provodi radno vrijeme, budući da se smještaj nalazi na području aktivnosti poslodavca. Međutim, bilo bi udovoljeno definiciji radnog vremena da je radnik bio obavezan stajati na raspolaganju poslodavcu kako bi mogao, po potrebi, odmah pružiti svoje usluge.⁶⁴

U presudi *Dellas*, koja se odnosila na dežurstvo u ustanovi za osobe s posebnim potrebama, francusko je zakonodavstvo propisivalo posebnu metodu preračunavanja takvog dežurstva u radno vrijeme, uzimajući u obzir manji intenzitet rada, odnosno vrijeme neaktivnosti tijekom dežurstva.⁶⁵ Sud je zaključio, kao i u presudi *Jaeger*,

57 Presuda Simap, C303/98, para. 50.

58 Presuda Simap, C303/98, para. 52.

59 Vidi: Presuda Jaeger, C151/02, para. 30. i 35.

60 Presuda Jaeger, C151/02, para. 36.

61 Presuda Jaeger, C151/02, para. 37.

62 Presuda Jaeger, C151/02, para. 63.

63 Presuda Jaeger, C151/02, para. 65.

64 Vidi: Rješenje od 4. ožujka 2011., Grigore, C258/10, EU:C:2011:122, para. 42-45.

65 Vidi: Presuda Dellas, C-14/04, para. 28-34.

da intenzitet rada tijekom dežurstva nije kriterij za kvalifikaciju i obračun radnog vremena.⁶⁶ Dakle, činjenica da dežurstvo uključuje određena razdoblja neaktivnosti u potpunosti je nebitna.

Nakon što je Sud EU-a u predmetu *Simap* pripravnost kvalificirao kao vrijeme odmora, pojavio se predmet *Matzak* u kojem je vrijeme pripravnosti bilo uvjetovano vrlo kratkim vremenom odaziva poslodavcu. Predmet *Matzak*, činjenično se razlikuje od predmeta *Simap* zato što se radnik ne nalazi *na mjestu rada* kako bi se *odmah* mogao odazvati pozivu, nego se nalazi *na mjestu koje je odredio poslodavac* uz obvezu odaziva na poziv *u roku od osam minuta*. Sud EU-a smatrao je da se pripravnost poput one Matzaka u cijelosti treba smatrati radnim vremenom, s obzirom na to da je bila ograničena u zemljopisnom (pripravnost na mjestu koje je odredio poslodavac) i vremenskom smislu (obveza da se nakon poziva vrati na mjesto rada u vrlo ograničenom vremenu). Time se znatno ograničava radnikova sloboda da se tijekom odmora posveti osobnim i društvenim interesima. Sud EU-a smatrao je da je boravak „na mjestu koje je odredio poslodavac” istovjetan boravku „na mjestu rada” s obzirom na činjenicu da se na poziv treba odazvati u roku koji je toliko kratak da je približno jednak kao da se mora „odmah” odazvati.⁶⁷ Obveze koje radniku onemogućuju odabir mjesta boravka u razdoblju pripravnosti, treba smatrati dijelom izvršavanja njihovih dužnosti.⁶⁸ Sud EU-a zaključio je da i pripravnost uz određene uvjete treba kvalificirati „radnim vremenom”.⁶⁹ Do istovjetnoga zaključka Sud EU-a došao je i u predmetu pripravnosti vatrogasca koji se u roku 20 minuta po pozivu morao odazvati na svoje zborni mjesto na rubu grada u punoj opremi.⁷⁰

Sud EU-a u predmetu *Rendorseg* definirao je primjenu Direktive 2003/88/EZ u odnosu na pripadnike oružanih snaga i policije. Pritom je razlikovao redovite i izvanredne okolnosti. Iz sudske prakse proizlazi da se „Direktiva 2003/88 primjenjuje na aktivnosti u području zdravlja, sigurnosti i javnog reda kad se one provode u redovnim okolnostima, u skladu sa zadaćom povjerenom dotičnoj službi, čak i kad ih izvode interventne jedinice na terenu te je njihova svrha pružanje pomoći, pa čak i kad su intervencije koje mogu nastati na temelju tih aktivnosti po svojoj naravi nepredvidljive te mogu izložiti radnike koji ih izvršavaju određenim sigurnosnim ili zdravstvenim rizicima”.⁷¹ Nadalje, neprimjenjivanje propisa o zaštiti sigurnosti i zdravlja radnika „može biti opravdano samo u slučaju izvanrednih događaja, kao što su prirodne ili tehnološke katastrofe, teroristički napadi ili veće nesreće, čija težina i razmjer zahtijevaju usvajanje mjera nužnih za zaštitu života i zdravlja kao i sigurnosti u zajednici te čije bi pravilno izvršenje bilo ugroženo kad bi se morala poštovati sva pravila predviđena Direktivom 2003/88. Takvi slučajevi opravdavaju da se apsolutni prioritet daje cilju zaštite stanovništva, na štetu poštovanja odredaba

66 Presuda *Dellas*, C-14/04, para. 47-50.

67 Vidi: Presuda *Matzak*, C-518/15, para. 53., 60.-65.

68 Vidi: Presuda *Matzak*, C-518/15, para. 59.

69 Vidi: Presuda *Matzak*, C-518/15, para. 66.

70 Vidi: Presuda od 9. ožujka 2021., *RJ v Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, EU:C:2021:183, para. 37.

71 Vidi: Presuda *Rendorseg*, C-211/19, para. 41.

potonje Direktive⁷². U predmetu *B.K. v Ministarstvo za obranu*, Sud EU-a definirao je jasne kriterije kada su pripadnici oružanih snaga u potpunosti i trajno isključeni iz područja primjene Direktive 2003/88, a kada se ne može isključiti primjena Direktive na oružane snage.⁷³ Sud EU-a proširio je kvalifikaciju „radnog vremena“ i na vrijeme koje su radnici, koji nisu imali stalno ili uobičajeno mjesto rada, provodili putujući od svojeg doma do klijenata svojeg poslodavca, a kako ih je odredio poslodavac.⁷⁴

5. HRVATSKO ZAKONODAVSTVO I SUDSKA PRAKSA

Definicija radnog vremena iz Direktive 2003/88/EZ prenesena je u hrvatsko zakonodavstvo čl. 60. Zakona o radu. Prema Zakonu o radu „radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac“. Iz navedene odredbe proizlazi da su sva tri kriterija (prostorni kriterij, kriterij autoriteta te profesionalni kriterij) prenesena u nacionalno zakonodavstvo. Zakon o radu, za razliku od Direktive 2003/88/EZ ne sadrži definiciju slobodnog vremena. No, čl. 60. st. 2. Zakona o radu dodatno propisuje da se radnim vremenom ne smatra vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.⁷⁵ Dakle, pri prenošenju Direktive 2003/88/EZ zakonodavac je propustio prenijeti dualni koncept radnog vremena i vremena odmora u hrvatsko zakonodavstvo, odnosno propustio je uskladiti hrvatsko radno zakonodavstvo na način kako je te pojmove definiralo zakonodavstvo EU-a i ustaljena praksa Suda EU-a. Pri tome treba ponoviti da sudske odluke djeluju retroaktivno (*ex tunc*) te su sastavni dio pravne norme od njezinoga nastanka. Kako je sudska praksa Suda EU-a već utvrdila da se situacije pripravnosti, uz određene uvjetima, mogu kvalificirati kao radno vrijeme, može se zaključiti da je st. 2. čl. 60. Zakona o radu u suprotnosti s pravom EU-a.⁷⁶ Stoga, sukladno načelu usklađenoga tumačenja hrvatski sudovi ne bi više smjeli primjenjivati tu odredbu Zakona o radu u

72 Presuda Rendorseg, C-211/19, para. 42.

73 Vidi: Presuda od 15. srpnja 2021., *Ministarstvo za obranu*, C-742/19, EU:C:2021:597, para. 60-88.

74 Vidi: Presuda *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, para. 27-46. Više o učincima presude Suda EU-a kojom je u određenim slučajevima proširen pojam „radnog vremena“ i na vrijeme potrebno za dolazak i povratak radnika s posla vidi: Snježana Šokčević, „Radno vrijeme i vrijeme odmora kao čimbenici zaštite zdravlja i sigurnosti radnika u praksi Suda Europske unije“, *Radno pravo* br. 9 (2015): 16-23.

75 Vidi. Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14., 127/17. i 98/19. Također o tome vidi komentar uz čl. 60. Zakona o radu u: Ž. Petrišić, *Zakon o radu – pregled sudske prakse* (Zagreb: Biblioteka Radno pravo, 2020.), 108-109; Ivica Crnić, *Zakon o radu – primjena u praksi* (Zagreb: Organizator, 2017.), 125-126. Više o radnom vremenu vidi: Dušanka Marinković-Drača, „Radno vrijeme“, u: *Zakon o radu s komentarom i sudskom praksom*, ur. Dušanka Marinković-Drača, Marijan Ruždjak (Zagreb: TEB, 2004.), 69-85.

76 Vidi: Presuda od 9. ožujka 2021., *Radiotelevizija Slovenije*, C-344/19, EU:C:2021:182 te presudu u predmetu *Matzak*, C-518/15.

situacijama pripravnosti koje je Sud EU-a okarakterizirao kao radno vrijeme.

Navedeni propust u ispravnom prenošenju pojmova radnog vremena i vremena odmora doveo je do toga da ni sudska praksa hrvatskih sudova do sada nije tumačila navedene pojmove na način kako to proizlazi iz ustaljene sudske prakse Suda EU-a. VSRH je zauzeo pravno shvaćanje oko toga što se ima smatrati radnim vremenom, a što vremenom odmora. U odnosu na definiranje koncepta slobodnoga vremena riječ je o pitanju u odnosu na koje postoji ustaljena sudska praksa revizijskog suda.⁷⁷ Naime, VSRH je svoj stav obrazložio sljedećim riječima: „treba ukazati da u situaciji kad je tužitelj višednevno obavljao poslove dežurstva ili straže i kada je zbog prirode posla 24 sata dnevno neprestano morao biti prisutan na području rada (jer ga nije niti mogao napustiti) - životnim je i razumnim prihvatiti da je tužitelj kao djelatna vojna osoba imao pravo na slobodno vrijeme i da ga je koristio za odmor - i to po osam sati dnevno. Tako provedeno vrijeme, unatoč obveznoj prisutnosti na mjestu rada, ne može se (budući da ga nije proveo na stvarno odrađenim satima rada na poslovima radnog mjesta) smatrati prekovremenim radom tužitelja - jer ne odgovara prirodi prekovremenog rada, te se stoga i prilikom isplate plaće ne može vrednovati kao sastavni dio neprekidnog rada na poslovima radnog mjesta u trajanju od 24 sata“.⁷⁸

Iz tako iznesenoga stajališta VSRH-a uočava se da on u nekoliko elemenata odstupa od ustaljene prakse Suda EU-a. Tako VSRH ističe da „unatoč obveznoj prisutnosti na mjestu rada, ... ne može se vrednovati kao sastavni dio neprekidnog rada na poslovima radnog mjesta“. Suprotno tome u predmetu *Delles*, Sud EU-a istaknuo je da je kvalifikacija radnog vremena vrijeme tijekom kojega je radnik prisutan na radnom mjestu, te ne može ovisiti o intenzitetu njegovog rada, već isključivo proizlazi iz njegove obveze biti na raspolaganju.⁷⁹ Štoviše, u presudi *Simap* Sud EU-a istaknuo je da: „sama činjenica da su liječnici morali biti prisutni i dostupni na svojim mjestima rada znači da su obavljali svoje zadatke neovisno o tome koje su aktivnosti provodili“.⁸⁰ Slična kvalifikacija ovih pojmova poput ove VSRH-a bila je i u njemačkom zakonodavstvu koje je u radno vrijeme priznavalo samo ono vrijeme dežurstva kada je radnik stvarno radio, dok se ostalo vrijeme kvalificiralo kao vrijeme odmora. Sud EU-a istaknuo je da se vrijeme dežurstva mora u cijelosti kvalificirati kao radno vrijeme, čak i onda kada radnik ne izvršava svoje profesionalne zadatke, već mu je omogućeno da se odmara.⁸¹ U svim je tim predmetima ključan element za kvalifikaciju da je riječ o radnom vremenu bila činjenica da se radnik nalazio na mjestu koje je odredio poslodavac. Štoviše to je mjesto moglo biti i različito od

77 VSRH je, rješenjem od 29. rujna 2020., zauzeo stajalište da „nije niti životnim i razumnim prihvatiti da bi ijedan djelatnik rad obavljao kroz neprekidno trajanje od 24 sata dnevno, i to u kontinuitetu od sedam dana uzastopno“. No, takav je stav revizijski sud zauzeo već u svojoj odluci posl. br. Revr-753/09 od 17. studenoga 2009. Vidi: Rješenje VSRH broj: Revr 1972/2020-2 od 29. rujna 2020.

78 Vidi: Odluke VSRH poslovni broj Revr- 875/13-2 od 30. studenog 2016., Revr-133/2015-2 od 3. siječnja 2017., Revr-1317/14-2 od 22. studenog 2016., Revr-413/17, od 24. travnja 2018., Revr 3214/2019-2 od 22. listopada 2019., Revr 319/17-2 od 24. listopada 2017. Također vidi presudu Županijskog suda u Zagrebu poslovni broj 27, Gž R-68/2021-2.

79 Vidi: Presuda *Dellas*, C-14/04, para. 58.

80 Vidi: Presuda *Jaeger*, C151/02, para. 63.

81 Vidi: Presuda *Jaeger*, C151/02, para 30., 35. i 37.

radnog mjesta. Takav je bilo slučaj u predmetu *Matzak* gdje se radnik nije nalazio na mjestu rada, nego se nalazio na mjestu koje mu je odredio poslodavac.⁸² U predmetu *Radiotelevizija Slovenija* Sud EU-a istaknuo je da kvalifikacija pripravnosti kao radnog vremena nije automatska ako se radnik ne mora nalaziti na radnom mjestu.⁸³

Iz takvog pristupa VSRH-a ujedno proizlazi da nije prihvaćen dualni koncept u kojem se pojmovi radno vrijeme i vrijeme odmora međusobno isključuju.⁸⁴ Naime, kod dualnog koncepta svaka se situacija mora kvalificirati ili kao „radno vrijeme“ ili kao „vrijeme odmora“. VSRH je u svom obrazloženju istaknuo da vrijeme u kojem se odmarao, premda je neprestano morao biti prisutan na području rada, ne može smatrati prekovremenim radom budući da ga nije proveo na stvarno odrađenim satima rada na poslovima radnog mjesta. Iz toga implicitno proizlazi da se navedeno vrijeme treba smatrati vremenom odmora. No, takva je kvalifikacija u suprotnosti s ustaljenom praksom Suda EU-a vezanom za pojam „vremena odmora“. Sud EU-a više je puta istaknuo da je to vrijeme u kojem radnik može upravljati svojim vremenom te u kojem se može posvetiti osobnim interesima.⁸⁵ Uz to, kada zbog prirode posla postoji potreba osiguranja pružanja usluga (npr. nadzor i čuvanje djece u ljetnim kampovima) te se ne može organizirati vrijeme odmora, poslodavac je dužan radniku osigurati odgovarajuća razdoblja kompenzacijskog odmora. Takva razdoblja odmora, prema Sud EU-a, karakterizira činjenica da za to vrijeme radnik nije podvrgnut bilo kojoj obvezi prema svom poslodavcu koja bi ga spriječila da se slobodno i bez smetnji posveti vlastitim interesima u cilju neutraliziranja učinka rada na njegovu sigurnost i zdravlje. Da bi odmor bio učinkovit, radnik mora moći odvojiti se od svoga radnog okruženja na određeni broj sati, a koji moraju biti ne samo konsekutivni već se moraju izravno nadovezivati na radno vrijeme kako bi mu omogućili opuštanje i nestajanje umora nastalog zbog izvršavanja svojih dužnosti.⁸⁶

Na kraju, treba podsjetiti da su pojmovi „radno vrijeme i vrijeme odmora“ autonomni pojmovi prava EU-a te države članice ne mogu jednostrano određivati opseg tih pojmova, već je za to jedino ovlašten Sud EU-a. To vrijedi i za VSRH. Stoga bi se moglo zaključiti da postojeće zakonodavno rješenje i dosadašnja sudska praksa dovode do povrede prava EU-a,⁸⁷ te je stoga hitno potrebno pristupiti zakonodavnim izmjenama, ali i promjeni sudske prakse. Naime, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda EU-a, sudovi država članica su već sada dužni na takve situacije izravno primjenjivati pravo EU-a, te isključiti iz primjene propis koji nije ispravno prenio odredbe Direktive 2003/88/EZ.⁸⁸

82 Vidi: Presuda *Matzak*, C-518/15, para. 58., ali i Presuda *Simap*, C303/98, para. 49.

83 Vidi: Presuda *Radiotelevizija Slovenije*, C-344/19, para. 38-46.

84 Vidi o tome Presuda *Simap*, C303/98, para. 47.

85 Vidi: Presuda *Matzak*, C-518/15, para. 59.

86 Vidi: Presuda *Union syndicale Solidaires Isere*, C-428/09, 2010., para. 49-51.

87 Predmetni zaključak odnosi se samo na situacije, odnosno tužbene zahtjeve podnesene nakon 1. srpnja 2013., odnosno nakon ulaska RH u EU. Naime, Sud EU-a nadležan je tumačiti pravo Unije u pogledu njegove primjene u novoj državi članici isključivo nakon datuma njezina pristupanja Europskoj uniji. Vidi: Presuda *Vodoopskrba*, C-254/14.

88 Još od Presude u predmetu *Simmental* ustalila se sudska praksa prema kojoj je nacionalni sudac dužan osigurati zaštitu prava priznatih na temelju odredaba pravnog sustava EU-a bez potrebe da zatraži ili čeka da nacionalna tijela stave izvan snage nacionalne mjere koje bi mogle

6. ZAKLJUČAK

Europsko radno pravo uređuje niz pitanja povezanih sa sigurnosti i zaštitom radnika, među kojima se ističe pitanje organizacije radnog vremena. RH je većinu radno-pravnih propisa EU-a prenijela u nacionalno zakonodavstvo.⁸⁹ No, europsko radno zakonodavstvo nije statično, već se stalno razvija, te je navedene promjene važno pratiti usklađivanjem nacionalnoga zakonodavstva, ali i sudske prakse. Važan dio promjena europskoga radnog zakonodavstva upravo nastaje u judikaturi Suda EU-a.

Pojmovi radnog vremena i vremena odmora autonomni su pojmovi europskoga radnog prava, te ih slijedom toga treba tumačiti Sud EU-a. Sud EU je u svojoj bogatoj sudskoj praksi razvio jasne kriterije po kojima se može razgraničiti radno vrijeme od vremena odmora. Primjenom navedenih kriterija, dežurstva koja radnik provodi na radnom mjestu, bez obzira na to odmara li se ili radi, treba uvijek kvalificirati kao radno vrijeme. Već sama činjenica da je radnik obvezan ostati na radnom mjestu znači obavljanje njegovih „poslova i zadataka“. U odnosu na stražarske aktivnosti, a koje nisu isključene iz područja primjene Direktive 2003/88,⁹⁰ pojam „radno vrijeme“ obuhvaća cijelo vrijeme dežurstava tijekom kojeg su ograničenja nametnuta radniku takve prirode da objektivno i uvelike utječu na mogućnost da radnik tijekom tih razdoblja slobodno upravlja vremenom. S obzirom na to da radnik tijekom takvog razdoblja dežurstva mora ostati udaljen od svojeg društvenog i obiteljskog okruženja te ima ograničenu slobodu upravljanja svojim vremenom tijekom kojeg nisu tražene njegove profesionalne usluge, cijelo se dežurstvo mora kvalificirati kao „radno vrijeme“, neovisno o poslu koji je radnik doista obavio tijekom njega.⁹¹ Iz navedenoga jasno proizlazi da Sud EU-a u radno vrijeme uključuje sve oblike rada te ne razlikuje redoviti i prekovremeni rad. Ono što je za Sud presudno je poštovanje minimalnih uvjeta koji su propisani tijekom odmora kako bi se zaštitilo zdravlje i sigurnost radnika. Štoviše, način plaćanja radnika za dežurstvo ne ulazi u područje primjene Direktive 2003/88, nego u područje mjerodavnih odredbi nacionalnoga prava.⁹²

Za razliku od dežurstva, pripravnost je u pravilu isključena iz radnog vremena, osim u dijelu kada je radnik stvarno pružao usluge koje mu je naložio poslodavac. No i razdoblja pripravnosti mogu se kvalificirati radnim vremenom kada se radniku znatno ograničava sloboda da se tijekom vremena odmora posveti osobnim i društvenim interesima.

Hrvatsko radno zakonodavstvo i sudska praksa ne slijede kvalifikacije i dualni

sprječavati izravnu i trenutačnu primjenu pravnih pravila Unije. Vidi: Presuda od 9. ožujka 1978., Simmenthal, C-106/77, EU:C:1978:49, 55., para. 26., Presuda od 19. siječnja 2010., Kucukdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, para. 51-56.

89 Vidi: Zlatović, *Temeljne odrednice europskog radnog prava i praksa europskih sudova o radnom-pravnim pitanjima*, 51; Marinko Učur, „Implementiranje direktiva Europske unije u radno zakonodavstvo Republike Hrvatske“, *Radno pravo* br. 11 (2009): 3-11.

90 Stražarska aktivnost koju obavlja vojnik pod određenim uvjetima isključena je iz područja primjene Direktive 2003/88/EZ. Više o tome vidi: Presuda Ministarstvo za obrambo, C-742/19., para. 88.

91 Vidi: Presuda Ministarstvo za obrambo, C-742/19., para. 93-94.

92 Vidi: Presuda Ministarstvo za obrambo, C-742/19., para. 96-97.

koncept radnog vremena i vremena odmora kako ih definira pravo EU-a. Zakonskim kvalificiranjem pripravnosti kao vremena koje ne ulazi u radno vrijeme protivno je s ustaljenom sudskom praksom Suda EU-a koja isključuje mogućnost takve automatske kvalifikacije pripravnosti kao vremena odmora. Nadalje, stajalište VSRH-a da se kao vrijeme odmora kvalificira dio vremena koje vojna djelatna osoba provodi tijekom višednevnoga obavljanja poslova dežurstva ili straže i kada je zbog prirode posla 24 sata dnevno neprestano prisutna na području rada (jer ga ne smije napustiti) u suprotnosti je s pravom EU-a. Naime, Sud EU-a istaknuo je da je činjenica da se radnik nalazi na mjestu koji mu je odredio poslodavac, zapravo izvršavanje njegovih dužnosti, bez obzira na intenzitet njegovog rada.

Slijedom navedenoga zakonodavac bi što prije trebao pristupiti izmjenama Zakona o radu radi usklađivanja definicija radnog vremena i vremena odmora s definicijama iz Direktive 2003/88/EZ. Pritom je nužno u hrvatsko zakonodavstvo uvesti definiciju vremena odmora kako bi zaživio dualni koncept radnog vremena i vremena odmora.

U odnosu na sudove, treba istaknuti da su oni već sada po važećem EU pravu obvezni uskladiti svoju sudsku praksu bez čekanja na usklađivanje Zakona o radu.⁹³ Sudovi to mogu provesti na način da tumače postojeću odredbu Zakona o radu u skladu sa sudskom praksom Suda EU-a. Ako to nije moguće onda su dužni izuzeti iz primjene odredbu nacionalnog prava koja je u suprotnosti s pravom EU-a, te izravno primijeniti definiciju radnog vremena i vremena odmora iz Direktive 2003/88/EZ. Također, općinski sudovi su obvezni odmah izmijeniti svoju sudsku praksu bez čekanja promjene stajališta VRSR-a budući da bi nastavljanje takve sudske prakse bilo povreda prava EU-a. No, ako bilo koji hrvatski sud i dalje ima dvojbu oko postupanja ili oko primjene Direktive 2003/88/EZ, njemu uvijek ostaje na raspolaganju mogućnost obraćanja Sudu EU-a s prethodnim pitanjem.

LITERATURA

Knjige i članci:

1. Bodiroga-Vukobrat, Nada, Sandra Laleta i Anton Jukić. „Posebnosti reguliranja radnog vremena u kontekstu smjernice 2003/88/EZ s osvrtom na nacionalna rješenja u Njemačkoj, Austiji i Hrvatskoj“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci* 29, br. 1 (2008.): 71-109.
2. Craig, Paul and Grainne de Burca. *EU Law, Text, Cases and Materials*. 4th. ed. Oxford Univeristy Press, 2007.
3. Crnić, Ivica. *Zakon o radu – primjena u praksi*. Zagreb: Organizator, 2017.
4. Čapeta, Tamara i Siniša Rodin. *Osnove prava Europske unije*. Zagreb: Narodne novine, 2018.
5. Čapeta, Tamara. *Sudovi Europske unije, Nacionalni sudovi kao europski sudovi*. Zagreb:

93 Više o nadređenosti EU prava, potrebi tumačenja nacionalnih propisa u skladu s EU pravom te obvezi sudova da izravno primjenjuju EU pravo vidi: Goldner-Lang, Iris and Mislav Mataija, „Application of EU Law by Croatian Courts and relevant Constitutional provisions“, u: *European Union Law Application by the National Courts of the EU-Membership Aspirant countries from South-East Europe*, eds. Sašo Georgievski and Veronika Efremova (Skopje: South East European Law School Network, 2014.), 92.

- Institut za međunarodne odnose, 2002.
6. Dinan, Desmond, ed. *Encyclopedia of the European Union*. London: Lynne Rienner Publishers, 2000.
 7. Goldner Lang, Iris. „Učinci presuda Europskog suda u prethodnom postupku“. U: *Prethodni postupak u pravu EU – Suradnja nacionalnih sudova s Europskim sudom*, ur. Tamara Čapeta, Iris Goldner Lang, Tamara Perišin i Siniša Rodin, 83-101. Zagreb: Narodne novine, 2011.
 8. Goldner-Lang, Iris and Mislav Mataija. „Application of EU Law by Croatian Courts and relevant Constitutional provisions“. U: *European Union Law Application by the National Courts of the EU-Membership Aspirant countries from South-East Europe*, eds. Sašo Georgievski and Veronika Efremova, 91-97. Skopje: South East European Law School Network, 2014.
 9. Gotovac, Viktor i Andrea Grgić. „Radni odnosi u presudama Suda Europske unije“. *Pravo u gospodarstvu: časopis za gospodarsko-pravnu teoriju i praksu* br. 55 (2016): 947-984.
 10. Herman, Vilim i Milorad Cupurdija. „Osnove radnog prava“. Osijek: Pravni fakultet Osijek, 2011.
 11. Jelčić, Verica. „Radno vrijeme“. U: *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, ur. Željko Potočnjak, 147-181. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007.
 12. Johansson, Anja. „Influence sur le droit français de la directive temps de travail 2003/88 (anc. 93/104) et de la jurisprudence de la Cour de justice y afférente (hors congés payés)“. *Droit Social* br. 9 (2012): 821-831.
 13. Leccese, Vito. „Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time“. U: *International and European Labour Law*, eds. Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier, 1285-1320. Baden-Baden: Beck, Hart, Nomos, 2018.
 14. Koen Lenaerts, and Piet Van Nuffel. *Constitutional Law of the European Union*. London: Sweet & Maxwell, 2005.
 15. Larion, Iuliana-Mădălina. „The effects of preliminary rulings“. *Challenges of the Knowledge Society* 5, (2015): 447-454.
 16. Lyutov, Nikita, and Svetlana Golovina. „Development of labor law in the EU and EAEU: How comparable?“. *Russian Law Journal* 6, br. 2 (2018): 93-117.
 17. Mathijsen, Pierre. *A Guide to European Union Law*. 7th ed. London: Sweet & Maxwell, 1999.
 18. Marinković-Drača, Dušanka. „Direktiva 2003/88 Europskog parlamenta i Vijeća o radnom vremenu i hrvatsko radno zakonodavstvo“. *Radno pravo* br. 3 (2005): 12-17.
 19. Marinković-Drača, Dušanka. „Radno vrijeme“. U: *Zakon o radu s komentarom i sudskom praksom*, ur. Marinković-Drača, Dušanka, Ruždjak, Marijan, 69-85. Zagreb: TEB, 2004.
 20. Mišćenić, Emilija. *Europsko privatno pravo*. Rijeka: Školska knjiga, 2019.
 21. Petrašević, Tunjica. *Prethodni postupak pred Sudom EU*. Osijek: Pravni fakultet u Osijeku, Gradska tiskara, 2014.
 22. Petrišić, Željko. *Zakon o radu – pregled sudske prakse*. Zagreb: Biblioteka Radno pravo, 2020.
 23. Šokčević, Snježana. „Radno vrijeme i vrijeme odmora kao čimbenici zaštite zdravlja i sigurnosti radnika u praksi Suda Europske unije“. *Radno pravo* br. 9 (2015): 16-23.
 24. Šokčević, Snježana. „Zaštita zdravlja i sigurnosti radnika primjenom pravila o radnom vremenu i odmorima“. *Sigurnost* (2012): 137-164.
 25. Turkalj, Kristian. „Izvori prava EU“. *Hrvatska pravna revija* br. 8 (2008): 19-29.
 26. Turkalj, Kristian. „Ključni aspekti funkcioniranja prethodnog pitanja pred Sudom Europske unije s osvrtom na iskustva hrvatskih sudova“, 169-213. Zagreb: HAZU, Zagreb, 2020.
 27. Turkalj, Kristian. „Radno-pravna pitanja u praksi Suda EU s osvrtom na ključne aspekte funkcioniranja prethodnog pitanja pred Sudom Europske unije“. *Radno pravo*, br. 12 (2020): 3-15

28. Učur, Marinko. „Implementiranje direktiva Europske unije u radno zakonodavstvo Republike Hrvatske“. *Radno pravo* br. 11 (2009): 3-11.
29. Učur, Marinko. „Radno zakonodavstvo Republike Hrvatske i *acquis communautaire* – (direktive)“. *Radno pravo* br. 10 (2008): 5-15.
30. Ziller, Jacques. *Hierarchy of Norms Hierarchy of Sources and General Principles in European Union Law*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschafts, 2014.
31. Zlatović, Dragan. „Temeljne odrednice europskog radnog prava i praksa europskih sudova o radnom-pravnim pitanjima“. *Radno pravo* br. 5 (2012): 45-46.

Pravni akti i sudske odluke:

1. Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, *OJ L 307, 13.12.1993, 18-24*.
2. Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, *SL EU L 299/9, 2003*.
3. Direktiva 2019/1158/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU, *SL EU L 188, 12.7.2019.,79-93*.
4. Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, *SL EU L 183, 29.6.1989*.
5. Mišljenje nezavisnog odvjetnika Bota, u predmetu CC.OO. C-266/14, EU:C:2015:391
6. Presuda od 1. prosinca 2005., Dellas, C-14/04, EU:C:2005:728
7. Presuda od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578
8. Presuda od 11. travnja 2019., Syndicat des cadres de la securite interieure, C-254/18, EU:C:2019:318
9. Presuda od 12. studenog 1996., Velika Britanija v. Vijeća, C-84/94, EU: C:1996:43
10. Presuda od 14. listopada 2010., Union syndicale Solidaires Isere, C-428/29, EU:C:2010:612
11. Presuda od 15. srpnja 2021., Ministarstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597
12. Presuda od 16. srpnja 2020., Status talijanskih mirovnih sudaca, C-658/18, EU:C:2020:572
13. Presuda od 19. siječnja 2010., Kucukdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21
14. Presuda od 21. listopada 2010. Accardo and others, C-227/09, EU:C:2010:624
15. Presuda od 21. veljače 2018., Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82
16. Presuda od 25. studenog 2010., Mr Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717
17. Presuda od 26. ožujka 2015., Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200
18. Presuda od 3. listopada 2000., Simap, C-303/98, EU:C:2000:528
19. Presuda od 30. travnja 2020., Készenléti Rendőrség, C-211/19, EU:C:2020:344
20. Presuda od 5. listopada 2004., Pfeiffer i dr. C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584
21. Presuda od 6. studenog 2018., Kreuziger protiv Land Berlin, C-619/16, EU:C:2018:872
22. Presuda od 6. studenoga 2018., Max-Planck, C-684, EU:C:2018:874
23. Presuda od 9. ožujka 1978., Simmenthal, C-106/77, EU:C:1978:49
24. Presuda od 9. ožujka 2021., Radiotelevizija Slovenije, C-344/19, EU:C:2021:182
25. Presuda od 9. ožujka 2021., RJ v Stadt Offenbach am Main, C-580/19, EU:C:2021:183
26. Presuda od 9. rujna 2003., Jaeger C-151/02, EU:C:2003:437
27. Presuda od 9. studenog 2017., Malo Marques da Rosa, C-306/16, EU:C:2017:844
28. Presuda od 10. rujna 2015., Holterman Ferho Exploitatie BV i dr. protiv Friedricha Leopolda Freiherra, C-47/14, EU:C:2015:574
29. Rješenje od 4. ožujka 2011., Grigore, C258/10, EU:C:2011:122
30. Rješenje od 5. studenog 2014., Vodoopskrba, C-254/14, ECLI:EU:C:2014:2354
31. Ugovor o Europskoj uniji i Ugovora o funkcioniranju Europske unije, *SL EU, C 202/13., 2016., 1-388*.
32. VSRH, Revr 319/17-2 od 24. listopada 2017.
33. VSRH, Revr 3214/2019-2 od 22. listopada 2019.

34. VSRH, Revr-1317/14-2 od 22. studenog 2016.
35. VSRH, Revr-133/2015-2 od 3. siječnja 2017.
36. VSRH, Revr-413/17 od 24. travnja 2018.
37. VSRH, Revr- 875/13-2 od 30. studenog 2016.
38. Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14., 127/17. i 98/19.
39. Županijski sud u Zagrebu, Gž R-68/2021-2

Kristian Turkalj*
Adela Turkalj**

Summary

CRITERIA FOR DISTINGUISHING BETWEEN WORKING TIME AND REST PERIOD IN JURISPRUDENCE OF THE EUROPEAN COURT OF JUSTICE

European Labour Law has laid down minimum safety and health requirements for the organisation of working time and rest period. Most of European labour provisions must transpose into national legislation. For the accurate transposition and application of such legislation, it is necessary to identify and understand relevant jurisprudence of the European Court of Justice of the EU. Working time and rest periods are autonomous concepts of European law and must therefore be applied equally and uniformly throughout the EU. The ECJ used a theological interpretation of these terms and gradually expanded their content. In addition, its jurisprudence provided clear criteria for distinguishing between working time and rest period. Finally, it must be noted that Croatian labour legislation and jurisprudence did not follow the development the EU concept of working time and rest period.

Keywords: *European Union; Labour Law; Directive 2002/88/EZ; on duty time; stand by time; working time; rest period.*

* Kristian Turkalj, Ph.D., Assistant Professor, Catholic University of Croatia, Zagreb; k70turkalj@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6391-4983>.

** Adela Turkalj, dipl. iur., judge, Municipal Labour Court in Zagreb; aturkalj.at@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9974-9211>.