

## MOGUĆNOST DRUKČIJEG UREĐENJA RADNOG VREMENA ČLANOVA OBITELJI ZAPOSLENIH U OBITELJSKIM DRUŠTVIMA

Prof. dr. sc. Sandra Laleta\*  
Doc. dr. sc. Karla Kotulovski\*\*

UDK 331.215.4(497.5)  
<https://doi.org/10.30925/zpfsr.47.1.14>  
Ur.: 26. studenoga 2025.  
Pr.: 3. veljače 2026.  
Pregledni rad

### Sažetak

*Obiteljska društva predstavljaju specifičan organizacijski i upravljački kontekst u kojem se isprepliću obiteljski i poslovni odnosi. Fleksibilno uređenje radnog vremena može biti koristan instrument za postizanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života zaposlenih u takvim poslovnim sustavima. U središtu istraživanja nalazi se institut drukčijeg uređenja radnog vremena za radnike koji samostalno organiziraju svoje radno vrijeme. Hrvatski zakonodavac predvidio je mogućnost odstupanja od općeg režima radnog vremena za određene kategorije radnika, uključujući članove obitelji poslodavca fizičke osobe. Posebna se pozornost u radu posvećuje pojmovnom određenju autonomnih radnika, kriterijima za primjenu odstupanja od općih pravila o radnom vremenu te pitanju mjerenja radnog vremena. Analizira se usklađenost hrvatskog zakonodavstva s Direktivom 2003/88/EZ o organizaciji radnog vremena, kao i relevantna sudska praksa Suda Europske unije, koja inzistira na restriktivnom tumačenju iznimki.*

**Ključne riječi:** *obiteljska društva; članovi obitelji; radno vrijeme; autonomni radnici.*

\* Dr. sc. Sandra Laleta, redovita profesorica, Sveučilište u Rijeci, Pravni fakultet; [sandra.laleta@pravni.uniri.hr](mailto:sandra.laleta@pravni.uniri.hr). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2036-5886>.

\*\* Dr. sc. Karla Kotulovski, docentica, Sveučilište u Rijeci, Pravni fakultet; [kkotulovs@pravni.uniri.hr](mailto:kkotulovs@pravni.uniri.hr). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5792-1917>.

Ovaj je rad napisan u okviru projekta „Upravljanje i restrukturiranje obiteljskih trgovačkih društava u doba smjene generacija” (uniri-iz-25-23), financiranog od Europske unije – NextGenerationEU kroz Nacionalni plan oporavka i otpornosti 2021.–2026., u sklopu Programskog financiranja Sveučilišta u Rijeci, Pravnog fakulteta. Izneseni stavovi i mišljenja isključivo su stavovi autora i ne odražavaju nužno službeni stav Europske unije ili Europske komisije. Europska unija ni Europska komisija ne mogu snositi odgovornost za njih.

♦ Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci licenciran je u skladu s Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International licencom (CC BY-NC-ND 4.0).

## 1. UVOD

Obiteljska poduzeća čine jedan od najznačajnijih i najotpornijih segmenata hrvatskog gospodarstva.<sup>1</sup> Njihov razvojni kontinuitet, međugeneracijski prijenos vlasništva i vrijednosti, kao i visoka razina povjerenja među članovima obitelji čine ih stabilnim, ali istodobno specifičnim poslovnim sustavima. U takvim organizacijama poslovni odnosi često nadilaze formalne radnopravne okvire i isprepliću se s obiteljskim ulogama, što utječe na način organizacije rada, dinamiku odlučivanja i odnose među zaposlenicima. Upravo zbog preklapanja obiteljskog i poslovnog života, obiteljska poduzeća predstavljaju složeno radno okruženje.

Fleksibilni radni aranžmani<sup>2</sup> (primjerice nepuno radno vrijeme, rad na izdvojenom mjestu rada, ugovor o radu na određeno vrijeme, rad putem agencije za privremeno zapošljavanje) danas su sve češći oblici obavljanja naplatnog rada. Istraživanja pokazuju da u okviru obiteljskih društava raste interes za radom na fleksibilnim ugovornim osnovama, s obzirom na to da zaposlenicima nude povoljne uvjete rada koji im omogućuju slobodnije korištenje i uživanje beneficija takve fleksibilnosti.<sup>3</sup> Obiteljsko vlasništvo, rodbinske veze i odnosi mogu predstavljati važnu pretpostavku za korištenje fleksibilnih oblika rada.<sup>4</sup> Treba dodati da je potencijalna fleksibilnost u takvim poduzećima stalno stanje, a ne tek epizoda u životnom tijeku, kao što je to slučaj kod redovitog zaposlenja, u kojem fleksibilni oblici rada postaju poželjni u određenim fazama života (npr. u razdoblju roditeljstva ili brige za starije roditelje).<sup>5</sup>

Sociološka istraživanja pokazuju kako do miješanja posla i obiteljskog života u

- 1 *Obiteljska poduzeća kao pokretači hrvatskog gospodarstva*, pristup 17. studenoga 2025., <https://www.glaspoduzetnika.hr/blog-ugp-a/obiteljska-poduzeca-kao-pokretaci-hrvatskog-gospodarstva>.
- 2 Prema Eurofoundu, povezani su s trajanjem rada i radnog vremena, rasporedom radnog vremena i mjestom rada. Eurofound, *Work–Life Balance and Flexible Working Arrangements in the European Union*, 10, pristup 18. studenoga 2025., <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-european-union>.
- 3 Kada je riječ o fleksibilnom radnom vremenu, Bilić u svojem radu analizira njegove različite funkcije: za poslodavca to je povećanje kompetitivnosti i produktivnosti, kao odgovor na pokretačke sile tržišta, za društvo povećanje stope zaposlenosti, za radnika mogućnost individualizacije radnog vremena te posljedično kvalitetno usklađivanje poslovnog i privatnog života, pri čemu bi trebalo ostati u okviru „vremenskih obrazaca zajednice“. Više: Andrijana Bilić, „Fleksibilno radno vrijeme – modus rekonzilijacije privatnog i poslovnog života radnika te povećanja kompetitivnosti poslodavca“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* 54, br. 3 (2017): 561-564, 584.
- 4 Više vidi: Isabell K. Stamm et al., „Lessons from Family Firms: The Use of Flexible Work Arrangements and Its Consequences“, *Review of Managerial Science* 17 (2023): 176-177.
- 5 Istraživanja dodatno potvrđuju da fleksibilni oblici rada, podrška zaposlenicima tijekom trudnoće te druge specifične prakse značajno poboljšavaju individualne i organizacijske ishode, uključujući veću posvećenost, manji apsentizam te veću učinkovitost. Esra Memili et al., „Family-Friendly Work Practices in Family Firms: A Study Investigating Job Satisfaction“, *Journal of Business Research* 164 (2023): 1; Marta Glowacka, „A Little Less Autonomy? The Future of Working Time Flexibility and Its Limits“, *European Labor Law Journal* 12, br. 2 (2021): 129.

obiteljskim društvima ne dolazi zbog destandardizacije odnosa vezanih uz obavljanje rada, već je riječ o prirodnom procesu. Naime, takvo poduzeće osigurava prihode i bogatstvo obitelji, nudi mogućnosti razvoja karijere njezinih članova i predstavlja središnji element njihova društvenog identiteta. Osim toga, poslovna i obiteljska uloga isprepliću se u društvenom i fizičkom prostoru. Zahtjev za fleksibilnošću zato se javlja tijekom cijelog života člana obitelji (od faze pomoćnika volontera, preko radnika u poduzeću, do vlasnika – menadžera), a fleksibilnost pomaže u suočavanju s različitim oblicima preklapanja obitelji i posla. Ipak, uvjeti koji pridonose mogućoj fleksibilnosti ne znače da će se ona automatski i koristiti.<sup>6</sup> Organizacijski gledano, članovi obitelji sudjeluju u poduzetništvu, što im daje visoki stupanj samostalnosti, zbog čega se mogu lakše odlučiti za fleksibilne oblike rada.

Slijedom navedenog, važno je razmotriti stavove donositelja odluka na svim razinama. Politike Europske unije (u daljnjem tekstu: EU), kao i brojni primjeri politika na nacionalnoj razini, posljednjih godina prepoznaju važnost stvaranja radnog okruženja koje omogućuje ravnotežu između profesionalnih zahtjeva i osobnih potreba radnika. U tom smislu fleksibilni oblici rada u suvremenom kontekstu tržišta rada ostaju ključni instrument uravnoteženja poslovnog i privatnog života (engl. *work-life balance*).<sup>7</sup> Smatraju se mjerama koje doprinose većoj produktivnosti, zadovoljstvu radnika i rodnoj ravnopravnosti. Međutim, u literaturi se mogu pronaći i oprečna stajališta prema kojima fleksibilni oblici rada mogu dovesti do zamagljivanja poslovne sfere, kao i prelaženja granica između rada i privatnog života, te od pojedinca zahtijevati da odgovori na višestruke uloge, što u praksi može rezultirati povećanjem radnog opterećenja.<sup>8</sup>

Istraživanja i literatura bave se i praksama koje pogoduju obiteljskom životu (engl. *familyfriendly practices*). Riječ je o svjesno oblikovanim politikama usmjerenima na smanjivanje konflikta između profesionalnih i obiteljskih zahtjeva te na realizaciju pozitivnih ishoda poslovanja, poput zadržavanja radne snage i većeg angažmana radnika u organizaciji.<sup>9</sup> Unatoč tomu, struka ističe kako je povezanost između takvih praksi i individualnog ponašanja zaposlenika nedovoljno analizirana u različitim organizacijskim sustavima upravljanja. Većina dosadašnjih empirijskih radova zanemarivala je učinke konteksta, što je ograničilo razumijevanje uvjeta pod kojima su takve prakse najučinkovitije. Obiteljska poduzeća pritom predstavljaju jedinstven istraživački kontekst zbog specifične upravljačke strukture,<sup>10</sup>

6 O istraživanjima vidi više: Stamm et al., „Lessons from Family Firms“, 180.

7 Komunikacija Komisije o inicijativi za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i skrbnika, COM (2017) 252 final, 26.4.2017. (u daljnjem tekstu: Komunikacija).

8 Stamm et al., „Lessons from Family Firms“, 178. Usp. Bilić, „Fleksibilno radno vrijeme“, 564, 575-576. Vidi i: Kotulovski, Karla, „Nestandardni oblici rada u Republici Hrvatskoj: rizik prekamnosti“ (doktorska disertacija, Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, 2024.).

9 Istraživanja dosljedno potvrđuju da takve prakse ublažavaju psihološki stres, smanjuju poslovno-obiteljski konflikt te doprinose zdravlju i zadovoljstvu zaposlenika, osobito kada su ugrađene u poticajno i društveno podržavajuće radno okruženje. Memili et al., „Family-Friendly Work Practices“, 2.

10 O specifičnosti sudjelovanja radnika (u odlučivanju) ili praksama koje radnicima omogućavaju

visokog stupnja diskrecije vlasnika i naglašene orijentacije prema neekonomskim ciljevima, poput očuvanja obiteljske harmonije, kontinuiteta i međugeneracijskog nasljeđivanja.<sup>11</sup> Međutim, literatura ističe dvojake učinke: s jedne strane, obiteljska poduzeća stvaraju poticajnu klimu za takve prakse koje pogoduju obiteljskom životu, dok, s druge strane, ograničeni resursi mogu smanjiti njihovu dostupnost.<sup>12</sup>

Povezanost karakteristična za zaposlenike obiteljskih društava, iako osigurava kontinuitet poslovanja i snažnu organizacijsku kulturu, istodobno otvara složena pitanja regulacije odnosa između članova obitelji te između članova i nečlanova obitelji. U središtu, pak, brojnih izazova i rizika fleksibilnih oblika zapošljavanja nalazi se institut radnog vremena, koji u obiteljskim poduzećima poprima različite, često atipične oblike. Upravo zbog važnosti koju ono ima posvetit će mu se središnja pozornost u ovome radu.

## **2. OBITELJSKA DRUŠTVA I PRESTACIJA RADA MEĐU SUBJEKTIMA POVEZANIMA BLISKIM OBITELJSKIM VEZAMA**

U Hrvatskoj obiteljska društva nisu uređena posebnim zakonom te se ne izdvajaju kao zaseban tip trgovačkih društava. Međutim, upravo specifičnost upravljanja (engl. *family governance*) takvim poslovnim sustavom čini obiteljska društva različitim od ostalih društava.<sup>13</sup> Iznenađuje činjenica da u hrvatskom znanstvenom prostoru gotovo nema pravnih radova i istraživanja koja se bave radnim odnosima u obiteljskim društvima, posebno ako se uzme u obzir podatak da zapošljavaju gotovo polovicu radne snage u Hrvatskoj<sup>14</sup> te korporativnu posebnost vezanu uz visok rizik konflikta između članova obitelji i ostalih članova društva.<sup>15</sup>

Važno je naglasiti da još uvijek ne postoji zajednička, odnosno općeprihvaćena definicija obiteljskog društva na razini EU-a niti u hrvatskom pravu. Jednako tako, potrebno je razjasniti da obiteljska društva nisu ograničena na jedan oblik trgovačkog društva. Naime, ona mogu biti osnovana kao društva osoba, društva kapitala ili kao tip ortaštva.<sup>16</sup> Ipak, obiteljska poduzeća mogu se konceptualizirati u širem smislu kao poduzeća u vlasništvu ili pod upravljanjem članova obitelji, pri čemu snaga obiteljskih društava počiva, među ostalim, na zajedničkim vrijednostima angažiranih članova

---

da utječu na neka pitanja vezano uz rad vidi: Memili et al., „Family-Friendly Work Practices“, 3; Viktor Gotovac, *Predstavnik radnika u organu poslodavca* (Zagreb: TIM press, 2023.).

- 11 Obiteljski sustav upravljanja prožet je neekonomskim ciljevima i naglaskom na dugoročnu održivost zbog čega predstavlja važan instrument za rješavanje izazova privlačenja i zadržavanja kvalificiranih radnika u obiteljskim poduzećima. Memili et al., „Family-Friendly Work Practices“, 1 i dalje.
- 12 Memili et al., „Family-Friendly Work Practices“, 8.
- 13 Mihaela Braut Filipović, „Specifičnosti upravljanja obiteljskim društvima“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu* 67, br. 6 (2017): 936.
- 14 Mirela Alpeza i Kirsii Peura, *Razvoj i održivost obiteljskih poduzeća u Hrvatskoj*, CEPOR (2012), 5, pristup 11. studenoga 2025., [https://www.cepor.hr/news/obiteljska-poduzeca/FB\\_policy%20brief\\_CEPOR.pdf](https://www.cepor.hr/news/obiteljska-poduzeca/FB_policy%20brief_CEPOR.pdf).
- 15 Andreas Hack, „Sind Familienunternehmen anders? Eine kritische Bestandsaufnahme des aktuellen Forschungsstands“, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft-Special Issue*, br. 2 (2009): 7.
- 16 Braut Filipović, „Specifičnosti upravljanja“, 941.

obitelji.<sup>17</sup> Oni mogu obavljati rad kao standardni radnici (osobe u radnom odnosu), menadžeri ili samozaposlene osobe. Pored toga, može se pojaviti i neformalni rad (siva ekonomija).

Teorija radnoga prava bavila se pitanjem prestacije rada među subjektima u bliskim rodbinskim vezama te razlikuje, s jedne strane, rad članova obitelji unutar obiteljske zajednice (rad bliskih srodnika te rad bračnih drugova), koji obilježava uzajamno pomaganje (rad „u obitelji“, „obiteljski rad“, obavljanje poslova koji se odnose isključivo na dobar razvoj obitelji, tzv. *operae obsequiales*).<sup>18</sup> S druge strane, razlikuje se rad člana obitelji u okviru lukrativne, profesionalne djelatnosti, „tj. prestacija rada koja nije namijenjena neposrednom zadovoljavanju potreba obiteljske zajednice jest rad u okviru tzv. *operae fabriles*.“<sup>19</sup>

Rad osobe za srodnika koji je privatni poslodavac može se, dakle, temeljiti na radnom odnosu ili na obiteljskoj radnoj i ekonomskoj zajednici. U potonjem slučaju osoba radi iz rodbinskih razloga (*benevolentiae causa*), radom ispunjava obiteljske dužnosti, a radni odnos ne postoji (osim kada postoje zapreke za to, kada je riječ o zloupotrebi ili se dokaže da je riječ o radnom odnosu). Posebnu važnost ima radni odnos člana obitelji u okviru obrta ili obiteljskog društva. Tintić ističe da je riječ o čistom odnosu razmjene, a ne o zajednici rada. Također ističe da je za taj odnos karakteristično da se ne primjenjuju pravila o posredovanju rada, radnom vremenu, prekovremenom radu, godišnjim odmorima i dr. Međutim, to ne znači da su takve osobe u slabijem položaju u odnosu na druge radnike, već je ono rezultat činjenice da takve osobe mogu računati na „spontanu zaštitu“ koju će im pružiti srodnik kod kojeg rade, zbog solidarnosti, obiteljskih razloga, blagonaklonosti te ekonomskih i moralnih interesa članova obitelji. Takav radni odnos dopušten je zakonodavstvom i sudskom praksom, ali mora biti izričito ugovoren, odnosno dokaziv postojanjem svih „relevantnih okolnosti“ (bitnih elemenata radnog odnosa, radnog vremena, radnog mjesta i dr.). Blisko srodstvo samo po sebi ne dovodi u pitanje subordinaciju kao jedno od bitnih obilježja radnog odnosa, jer ona nije osobne, već tehničke i organizacijske naravi te se odnosi na rad na određenom radnom mjestu.<sup>20</sup>

### **3. PRAVNI OKVIR ORGANIZACIJE RADNOG VREMENA U OBITELJSKIM DRUŠTVIMA**

Europski normativni okvir potiče praksu fleksibilnog zapošljavanja. Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi<sup>21</sup> uspostavlja obvezu država članica da osiguraju uvjete za fleksibilne oblike rada i zaštitu radnika koji koriste prava iz tih mjera. Odredba čl. 8. Direktive

17 Stamm et al., „Lessons from Family Firms“, 179-181.

18 Nikola Tintić, *Radno i socijalno pravo, Knjiga prva: Radni odnosi (I)* (Zagreb: Narodne novine, 1969.), 434.

19 Tintić, *Radno i socijalno pravo (I)*, 434.

20 Tintić, *Radno i socijalno pravo (I)*, 435-438.

21 Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća 2019/1158/EU 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 188, 12.7.2019. (u daljnjem tekstu: Direktiva 2019/1158/EU).

2019/1158/EU propisuje zabranu nepovoljnog tretmana i otkaza za radnike koji zatraže fleksibilne aranžmane, čime se pojačava zaštita od diskriminacije na bilo kojoj osnovi, uključujući rodni identitet i obiteljski status. Direktiva 2019/1158/EU time utvrđuje standarde koji se mogu primijeniti i na obiteljska poduzeća, u kojima se tradicionalna granica između privatnog i profesionalnog života nerijetko briše.

Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena<sup>22</sup> postavlja minimalne zahtjeve u pogledu organizacije radnog vremena s ciljem zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, neovisno o sektoru ili obliku zapošljavanja. Temelji se na načelu da su ograničenje trajanja rada i pravo na odmor sastavni dio prava na zaštitu zdravlja radnika.<sup>23</sup> S tim u vezi, središnja svrha europskog zakonodavca nije samo kvantitativno ograničenje rada već i zaštita radnika od fizičkog te mentalnog iscrpljivanja.<sup>24</sup> Navedeni standardi imaju neposredan učinak i u hrvatskom pravnom poretku jer su odredbe Direktive 2003/88/EZ implementirane u glavi 9. Zakona o radu.<sup>25</sup>

U kontekstu predmeta istraživanja važno je naglasiti da su Direktivom 2003/88/EZ predviđena moguća odstupanja od općih pravila ako, „s obzirom na posebne značajke neke djelatnosti, trajanje radnog vremena nije izmjereno i/ili unaprijed određeno ili ga mogu određivati sami radnici, a posebno sljedeći radnici: a) radnici na vodećim položajima ili druge osobe koje samostalno odlučuju, b) radnici koji su članovi obitelji ili c) radnici koji rade na vjerskim obredima u crkvama i vjerskim zajednicama“ (čl. 17. st. 1. Direktive 2003/88/EZ). U literaturi se ističe da je riječ o radnicima čija sloboda odlučivanja ne dopušta primjenu uobičajenog sustava rasporeda radnog vremena.<sup>26</sup> Ta je odredba osobito važna za obiteljska poduzeća jer obuhvaća kategorije radnika koji imaju stvarnu autonomiju u organizaciji rada, primjerice vlasnike – menadžere ili članove obitelji koji upravljaju poslovanjem.

22 Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, SL L 299, 18.11.2003. (u daljnjem tekstu: Direktiva 2003/88/EZ).

23 Među ostalim propisuje: pravo na najmanje 11 uzastopnih sati dnevnog odmora u svakom 24-satnom razdoblju (čl. 3.), pravo na najmanje 24 sata tjednog odmora uz dnevni odmor (čl. 5.), ograničenje prosječnog tjednog radnog vremena na 48 sati uključujući prekovremeni rad (čl. 6.), pravo na najmanje četiri tjedna plaćenog godišnjeg odmora (čl. 7.), mogućnost prosječnog obračuna radnog vremena kroz dulja, referentna razdoblja (čl. 16.) te dopuštene iznimke i odstupanja u posebnim okolnostima (čl. 17.-19.).

24 Brian Bercusson, *European Labour Law* (Cambridge: Cambridge University Press, 2009.), 327.

25 Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14., 127/17., 98/19., 151/22., 64/23. (u daljnjem tekstu: ZR). O radnom vremenu vidi: Željko Potočnjak i Luka Benko, „Radno vrijeme, noćni rad i odmori prema Novom Zakonu o radu“, u: *Zbornik 48. susreta pravnika (Opatija '10)*, ur. Jakša Barbić i Miljenko Giunio (Zagreb: Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, 2010.), 63-99; Željko Potočnjak, „Fleksibilnost radnih odnosa u Hrvatskoj i pravna stečevina Europske unije“, u: *Zbornik 58. susreta pravnika (Opatija '13)*, ur. Jakša Barbić i Miljenko Giunio (Zagreb: Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, 2013.), 307-320.

26 Glowacka, „A Little Less Autonomy“, 117. Vidi i: Sara Huybrechts, *The Meaning of Working Time in Light of Autonomy*, Global Workplace Law & Policy Blog, pristup 11. studenoga 2025., [https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/the-meaning-of-working-time-in-light-of-autonomy/?utm\\_source=chatgpt.com](https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/the-meaning-of-working-time-in-light-of-autonomy/?utm_source=chatgpt.com).

Kod takvih osoba radno vrijeme doista može biti samostalno određeno, pa se može primijeniti iznimka od strogih ograničenja trajanja rada.

Sudska praksa Suda pravde EU-a (u daljnjem tekstu: Sud EU-a) potvrđuje da se odredbe Direktive 2003/88/EZ tumače teleološki,<sup>27</sup> u svjetlu cilja zaštite zdravlja radnika, a ne formalnih obilježja radnog odnosa. Nekoliko je presuda relevantno za tumačenje u kontekstu fleksibilnog radnog vremena. Tako je u predmetu *Jaeger*<sup>28</sup> Sud EU-a utvrdio da se vrijeme tijekom kojega je radnik obavezan biti fizički prisutan na radnom mjestu, čak i ako ne obavlja aktivan rad, smatra radnim vremenom u smislu Direktive 2003/88/EZ. Nadalje, u predmetu *Dellas*<sup>29</sup> potvrđeno je da države članice ne mogu uvoditi nacionalne iznimke koje bi umanjile razinu zaštite propisanu Direktivom 2003/88/EZ. U predmetu *Komisija protiv Ujedinjenog Kraljevstva*<sup>30</sup> Sud EU-a naglasio je da tzv. opt-out iz sustava maksimalnog tjednog rada mora biti stvarno dobrovoljan, individualno prihvaćen i podvrgnut nadzoru države.<sup>31</sup>

#### **4. ORGANIZACIJA RADNOG VREMENA U OBITELJSKIM DRUŠTVIMA**

Uređivanje radnog vremena ima za svrhu zaštitu sigurnosti, zdravlja i osobnosti radnika. Cilj je zaštititi radnika od opasnosti fizičkog i psihičkog preopterećenja, osigurati mu dovoljno slobodnog vremena i kvalitetan ritam rada. Stoga ne čudi da su se, povijesno gledano, prvi propisi radnog prava bavili upravo pitanjem radnog vremena i njegova ograničavanja (skraćivanja).<sup>32</sup>

Radno vrijeme u obiteljskim društvima ima svoje specifičnosti. Ono nije uvijek strogo normirano, nego se prilagođava sezoni, prirodi posla i obiteljskim obvezama. Ta fleksibilnost, iako nužna radi poslovne prilagodbe, može istodobno biti i izvor napetosti. Naime, istraživanja pokazuju da, općenito, radnici koji imaju veći stupanj autonomije u određivanju radnog vremena često rade dulje, izvan propisanog ili ugovorenog rasporeda te teže odvajaju poslovne obveze od privatnog života.<sup>33</sup> U obiteljskim poduzećima taj se rizik dodatno povećava jer članovi obitelji često osjećaju moralnu obvezu prema uspjehu poduzeća i spremniji su žrtvovati osobno vrijeme radi poslovnih ciljeva. Time se fleksibilnost može pretvoriti u spomenuti

27 Vidi *infra* poglavlje 6.1.

28 Presuda od 9. rujna 2003., *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437.

29 Presuda od 1. prosinca 2005., *Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, EU:C:2005:728.

30 Presuda od 7. rujna 2006., *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*, C-484/04, EU:C:2006:526.

31 Catherine Barnard, *EU Employment Law* (Oxford: Oxford University Press, 2012.), 456.

32 *ILO C001 - Hours of Work (Industry) Convention (1919)*, pristup 13. listopada 2025., [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312146:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO); Vera Jelčić, „Radno vrijeme“, u: *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, ur. Željko Potočnjak (Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu i Organizator, 2007.), 147 i dr.

33 Ellen Ernst Kossek i Cynthia Ozeki, „Work–Family Conflict, Policies, and the Job–Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior–Human Resources Research“, *Journal of Applied Psychology* 83, br. 2 (1998): 139-149.

oblik prikrivene preopterećenosti i neformalnog rada. Jednako tako, autonomija se nerijetko zloupotrebljava na račun radne discipline i formalnih ograničenja koja vrijede za ostale radnike. Posljedično, fleksibilnost u praksi može poprimiti obilježja privilegiranog položaja, a ne objektivnog mehanizma ravnoteže poslovnog i privatnog života.<sup>34</sup> Nasuprot tome, radnici koji nisu članovi obitelji mogu imati osjećaj nejednakosti u tretmanu ili u mogućnostima organizacije radnog vremena.

U takvim situacijama može doći do stvaranja „dvojne uloge“ – član obitelji postaje istodobno „poslodavac“ i radnik, što otežava primjenu klasičnih radnopravnih načela o ograničenju radnog vremena, pravu na odmor i naknadi za prekovremeni rad. Nerijetko se događa da rad članova obitelji nije formalno evidentiran, osobito u ranim fazama poslovanja, što otvara pitanje neplaćenog rada, neplaćenih socijalnih doprinosa i odsustva pravne zaštite.

Prakse obiteljskih poduzeća često predstavljaju i bazu dobrih primjera kada su u pitanju fleksibilni oblici zapošljavanja. Upravo se u takvim strukturama lakše implementiraju inovativni modeli rasporeda radnog vremena – klizno radno vrijeme, podjela radnih zadataka prema kompetencijama ili sezonska preraspodjela sati. Kada su pravilno uređeni, takvi modeli mogu omogućiti kvalitetniju ravnotežu između poslovnog i privatnog života, povećati zadovoljstvo zaposlenika te pridonijeti dugoročnoj održivosti poduzeća.<sup>35</sup>

## **5. POSEBNOSTI UREĐENJA RADNOG VREMENA ČLANOVA OBITELJI U HRVATSKOM PRAVU**

Opća pravila o radnom vremenu sadržana su u odredbama čl. 60.-72. ZR-a. Riječ je o kogentnim odredbama, a mogućnost odstupanja rezervirana je za kolektivne ugovore (primjerice radi uređenja dužeg prekovremenog rada). U glavi 10. propisane su iznimke (ograničenja u primjeni općih pravila o radnom vremenu), tj. mogućnost drukčijeg uređenja za određene kategorije radnika (čl. 88. ZR-a), kao i mogućnost drukčijeg uređenja propisom ili kolektivnim ugovorom (čl. 89. ZR-a).

### **5.1. Općenito o ograničenjima za određene kategorije radnika**

Za položaj članova obitelji zaposlenih u obiteljskom poduzeću relevantna je odredba čl. 88. st. 3. ZR-a,<sup>36</sup> koja predviđa mogućnost odstupanja od „općeg režima“, tj. izuzimanje od primjene općih pravila o radnom vremenu. Odredba sadržava

34 Stamm et al., „Lessons from Family Firms“, 181.

35 O alternativnim metodama raspoređivanja radnog vremena vidi: Bilić, „Fleksibilno radno vrijeme“, 566-568. Zbog ograničenog se opsega ovoga rada autori njima neće baviti.

36 Čl. 88. st. 3. ZR-a, koji glasi: „Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i sl.), ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o najdužem trajanju tjednog radnog vremena i razdoblju iz čl. 66. st. 8. ovoga Zakona, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju.“

pretpostavke za drukčije uređenje radnog vremena za određene, navedene kategorije radnika, i to zbog posebnosti poslova koje obavljaju (tzv. autonomni radnici). Te radnike ZR definira kao one čije „radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno“. U te se kategorije, pored rukovodećih radnika, ubrajaju i „članovi obitelji poslodavca“ te „slični“ radnici. To znači da član obitelji može raditi ne samo u „općem režimu“ radnog vremena nego i kao tzv. autonomni radnik.

Ovdje valja istaknuti jedno nomotehničko pitanje. Kao obilježje posebnosti radnog vremena ZR koristi sljedeću formulaciju: „radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno“, dok u hrvatskoj inačici Direktiva 2003/88/EZ glasi: „trajanje radnog vremena nije izmjereno i/ili unaprijed određeno ili ga mogu određivati sami radnici“. Za usporedbu, tekst Direktive 2003/88/EZ na engleskom jeziku glasi: „*the duration of the working time is not measured and/or predetermined or can be determined by the workers themselves*“, što se može prevesti kao „trajanje radnog vremena se ne mjeri i/ili nije unaprijed određeno ili ga mogu odrediti sami radnici“, slično kao i tekst na njemačkom jeziku: „*wenn die Arbeitszeit (...) nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann*“, što se može prevesti kao „kada se radno vrijeme (...) ne mjeri i/ili ne određuje unaprijed ili ga radnici mogu sami odrediti“.

Barnard ističe da se u uputama koje su pratile implementaciju Direktive 2003/88/EZ u Ujedinjenom Kraljevstvu navodi kako se derogacija u bitnome primjenjuje na radnike koji imaju potpunu kontrolu nad satima rada i čije radno vrijeme poslodavac ne nadzire (engl. *not monitored*) ili određuje (engl. *determined*). To su situacije u kojima radnik može odlučiti kada će obaviti posao ili sam prilagoditi radno vrijeme. Kao indikator može poslužiti postojanje diskrecije radnika da odluči hoće li raditi određenog dana bez potrebe savjetovanja s poslodavcem.<sup>37</sup>

Stoga se čini da bi prikladnija formulacija u ZR-u glasila: „radno vrijeme se ne mjeri i/ili se ne određuje unaprijed, ili ga radnici određuju samostalno“, jer je šira i time može obuhvatiti i radno vrijeme koje se može mjeriti (unaprijed odrediti), ali su radnik i poslodavac ugovorili da to neće učiniti.

## **5.2. Odredbe koje se ne primjenjuju**

Odredbom čl. 88. st. 3. ZR-a propisano je da se na krug navedenih osoba neće primjenjivati odredbe ZR-a koje se odnose na: najduže trajanje radnog vremena i razdoblje iz čl. 66. st. 8. ZR-a<sup>38</sup>, noćni rad te dnevni i tjedni odmor. Pretpostavka za izuzimanje od primjene općih odredbi jest da su radnici s poslodavcem ugovorili

37 Catherine Barnard, *EU Employment Law* (Oxford: Oxford University Press, 2008.), 593.

38 Nejednak raspored radnog vremena jest razdoblje u kojem radnik ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, a u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom. U Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Narodne novine, br. 151/22.) čl. 66. je mijenjan, pa je u čl. 88. st. 3. ostala pogreška jer više nije riječ o odredbi st. 8., već je to sada st. 4.

samostalnost u njihovu određivanju, odnosno da su se o tome sporazumjeli s poslodavcem ugovorom o radu. Zbog važnosti izuzimanja, u st. 5. istog članka propisana je obveza poslodavca da radničko vijeće obavijesti o ugovorima koje je sklopio s navedenim kategorijama radnika. Valja napomenuti da će se za članove obitelji, kao i druge autonomne radnike, radno vrijeme ipak evidentirati u skladu s odredbama posebnog pravilnika.<sup>39</sup>

### 5.3. *Pojmovno određenje kategorije „članova obitelji“*

Kategoriju „člana obitelji“ ZR definira kao radnika koji je „član obitelji poslodavca fizičke osobe, koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca“. Pritom pobliže ne određuje krug osoba koji je time obuhvaćen.

U literaturi se navodi da bi se, prije svega, mogla koristiti definicija člana uže obitelji iz čl. 86. st. 3. ZR-a (o pravu na plaćeni dopust), u koju ulaze „supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.“ Važno je da neka od navedenih osoba živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem. Zbog kriterija zajedničkog kućanstva iz čl. 88. st. 3. ZR-a o drukčijem uređenju radnog vremena, definicijom bi, nadalje, trebalo obuhvatiti i članove „šire“ obitelji ako žive u zajedničkom kućanstvu. Zaključuje se da bi to mogle biti „sve ostale osobe koje su s poslodavcem u bilo kakvom krvnom srodstvu u ravnoj lozi ili pobočnoj lozi (braća i sestre, nećaci, bratići i sl.), supružnici te osobe koje s poslodavcem žive u izvanbračnoj zajednici neudate žene i neoženjenoga muškarca koja traje najmanje tri godine ili kraće ako je u njoj rođeno zajedničko dijete,<sup>40</sup> usvojena djeca i adoptivni roditelji, pastorčad, očuh i maćeha (...) i osobe u srodstvu po braku (svojta, tazbina) – punac, punica, svekar, svekrva, zet, snaha.“<sup>41</sup>

Zbog jasnoće autorice ovoga rada predlažu zakonom precizno definirati pojam člana obitelji. Također treba naglasiti da je u našem pravu izuzimanje od primjene navedenih odredbi ograničeno na članove obitelji zaposlene kod poslodavca koji je fizička osoba i koji žive u zajedničkom kućanstvu. S obzirom na to da Direktiva 2003/88/EZ ne predviđa takvo ograničenje, odredbu ZR-a trebalo bi uskladiti s Direktivom 2003/88/EZ tako da budu obuhvaćena i obiteljska društva, dakle pravne

39 Vidi *infra*, poglavlje 6.4.3.

40 Koristi se definicija iz čl. 11. Obiteljskog zakona, Narodne novine, br. 103/15., 98/19., 47/20., 49/23., 156/23. (u daljnjem tekstu: OZ).

41 Vidimo da se koristi i definicija iz OZ-a koja uređuje izvanbračnu zajednicu (čl. 72.). Prema OZ-u, „članovi obitelji“ su više od samo roditelja i djece – obuhvaćaju i rodbinu poput braće, sestara, baka i djedova. Domagoj Drago Frntić et al., *Detaljni komentar Zakona o radu* (Zagreb: Rosip, 2017.), 431-432. Osim toga, OZ priznaje i važne emocionalne veze – osobe koje su živjele s djetetom, skrbile se o njemu i imale blizak odnos mogu imati pravni položaj koji nije strogo krvno srodstvo.

osobe. Na to upućuje i formulacija „i slično“, kojom se samo primjerice određuje krug osoba za koje se radno vrijeme može drukčije urediti, što se analizira u nastavku rada.

## **6. ČLANOVI OBITELJI KAO „AUTONOMNI RADNICI“ (ČL. 17. ST. 1. DIREKTIVE 2003/88/EZ)**

Prilikom formuliranja odredbe čl. 88. st. 3. ZR-a o drukčijem uređenju radnog vremena zakonodavac je usklađivao tu odredbu s čl. 17. st. 1. Direktive 2003/88/EZ. Radi razumijevanja relevantne odredbe ZR-a te utvrđivanja eventualnih praznina potrebno je detaljnije analizirati navedenu odredbu Direktive 2003/88/EZ, kao i druge njezine odredbe. Za njih se može reći da su „kompleksno povezane“, a kako su dijelovi teksta Direktive 2003/88/EZ nejasni, sudove je zapala zadaća popunjavanja praznina. Rezultat je opsežna sudska praksa Suda EU-a te nacionalnih sudova.<sup>42</sup> U nastavku se rada najprije kratko analiziraju temeljne odredbe Direktive 2003/88/EZ, a zatim se raščlanjuje odredba čl. 17. st. 1.

### **6.1. Ključne odredbe Direktive 2003/88/EZ**

U čl. 1. Direktive 2003/88/EZ (svrha i područje primjene) navodi se da ona postavlja minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena (st. 1.), te da se primjenjuje na: a) najkraća razdoblja dnevnog odmora, tjednog odmora i godišnjeg odmora, na stanke i najduže tjedno radno vrijeme te b) određene aspekte noćnog rada, rada u smjenama i rasporeda rada (st. 2.). Svrha je Direktive 2003/88/EZ zajamčiti bolju zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika osiguravajući im pravo na minimalna razdoblja odmora, posebice dnevnog i tjednog te prikladne stanke, kao i određivanje ograničenja prosječnog trajanja radnog tjedna.<sup>43</sup> U tumačenju njezinih odredbi Sud EU-a prihvatio je teleološki pristup, polazeći od čl. 31. st. 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja), koja jamči svakom radniku pravo na ograničeno najduže radno vrijeme, dnevni i tjedni odmor te plaćeni godišnji odmor. Direktiva 2003/88/EZ, kojom se implementira to temeljno pravo, mora se tumačiti u svjetlu navedene odredbe Povelje.<sup>44</sup>

Direktiva 2003/88/EZ primjenjuje se na osobe koje se mogu kvalificirati kao „radnici“ (engl. *workers*). Pritom valja istaknuti da ona ne određuje pojam „radnika“, već taj pojam ima značenje koje mu je dao Sud EU-a (autonomni pojam u smislu prava EU-a), pozivajući se na svoju praksu o slobodi kretanja radnika.<sup>45</sup> Prema čl. 1. st. 2. Direktive 2003/88/EZ primjena je vrlo široka, obuhvaća radnike zaposlene

42 Catherine Barnard, „Exceptional Exceptions: The Case of the Working Time Directive“, *European Labour Law Journal* 14, br. 1 (2023): 6.

43 Presuda od 14. listopada 2010., *Günter Fuss v. Stadt Halle*, C-243/09, EU:C:2010:609; Vito S. Leccese, „Monitoring Working Time and Working Time Directive 2003/88/EC: A Purposive Approach“, *European Labour Law Journal*, br. 1 (2023): 22.

44 Leccese, „Monitoring Working Time“, 22.

45 Vidi presudu od 20. studenoga 2018., *Sindicatul Familia Constanța and Others*, C-147/17, EU:C:2018:926, para. 41.

u gotovo svim sektorima djelatnosti, javnim i privatnim (u skladu s čl. 2. Okvirne direktive o zaštiti na radu<sup>46</sup>). Međutim, postoje i određena izuzimanja od primjene.<sup>47</sup> Direktiva 2003/88/EZ jamči minimalnu razinu zaštite, istovremeno pružajući određenu razinu fleksibilnosti primjerenu različitim djelatnostima.<sup>48</sup> U tom smislu, općenito gledano, odstupanja od primjene odredbi<sup>49</sup> odražavaju fleksibilnost.

## 6.2. Odstupanja propisana čl. 17. st. 1. Direktive 2003/88/EZ

Prema čl. 17. st. 1. Direktive 2003/88/EZ dopušta se državama članicama da, uz poštovanje općih načela zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, odstupe od nekih njezinih odredbi o uređenju radnog vremena „ako se, s obzirom na posebna obilježja određene djelatnosti, trajanje radnog vremena ne mjeri i/ili nije unaprijed određeno ili ga mogu određivati sami radnici“. Riječ je o odredbama koje se odnose na: dnevni odmor, stanke, tjedni odmor, najduže tjedno radno vrijeme, trajanje noćnog rada te referentna razdoblja za primjenu navedenih odredbi.

U Direktivi 2003/88/EZ se (samo) primjerice navode tri specifične kategorije „autonomnih radnika“: „rukovodeći radnici ili druge osobe koje imaju ovlast samostalno odlučivati“, „radnici članovi obitelji“ (engl. *family workers*) te „radnici koji provode vjerske obrede u crkvama i vjerskim zajednicama“. Kako ističe Davies, iza toga vjerojatno stoji ideja o radnicima koji su u mogućnosti zaštititi svoje zdravlje i sigurnost načinom na koji organiziraju vlastiti poslovni život.<sup>50</sup>

46 Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, SL 183, 29.6.1989. (u daljnjem tekstu: Okvirna direktiva o zaštiti na radu).

47 Apsolutno izuzimanje od primjene odnosi se na pomorce (čl. 1. st. 3., al. 2.). Druga iznimka vezana je uz čl. 2. st. 2. Okvirne direktive o zaštiti na radu, gdje se navodi da se Direktiva „ne primjenjuje kod obilježja svojstvenih određenim specifičnim aktivnostima u sektoru državne uprave, kao što su oružane snage ili policija, ili na neke posebne aktivnosti u poslovima zaštite građana s kojima je u direktnoj suprotnosti. U tom slučaju potrebno je u najvećoj mogućoj mjeri osigurati sigurnost i zdravlje radnika s obzirom na svrhu ove Direktive.“ Vezano uz iznimke, vidi presudu od 20. studenoga 2018., *Sindicatul Familia Constanța and Others*, C-147/17, EU:C:2018:926, para. 37; presuda od 15. srpnja 2021., *B. K. protiv Republike Slovenije (Ministrstvo za obrambo)*, C-742/19, EU:C:2021:597. Više: Barnard, „Exceptional Exceptions“, 8.

48 Preambula, t. 15., čl. 1. st. 1.

49 Europska komisija (u daljnjem tekstu: Komisija) naglašava da se, s obzirom na to da je većina prava iz Direktive zaštićena i čl. 31. Povelje, u tom kontekstu primjenjuje čl. 52., kojim se propisuje da: „Svako ograničenje pri ostvarivanju prava i sloboda priznatih ovom Poveljom mora biti predviđeno zakonom i mora poštovati bit tih prava i sloboda. Podložno načelu proporcionalnosti, ograničenja su moguća samo ako su potrebna i ako zaista odgovaraju ciljevima od općeg interesa koje priznaje Unija ili potrebi zaštite prava i sloboda drugih osoba.“ Ispravak Komunikacije Komisije, Komunikacija o tumačenju Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, SL C 143/8, 26.4.2023. (u daljnjem tekstu: Komunikacija EK-a), 61. Komunikacijom EK-a sva je relevantna sudska praksa objedinjena u jedinstven dokument, na svrhom pomoći nacionalnim tijelima, građanima i poduzećima u primjeni Direktive 2003/88/EZ, no za tumačenje prava EU-a na pravno obvezujući način nadležan je samo Sud EU-a.

50 Anne C. L. Davies, *EU Labour Law* (Cheltenham: Edward Elgar, 2012.), 208.

### 6.2.1. Pojam autonomnog rada

Za osobe na koje se primjenjuje ova odredba u literaturi se koristi naziv „autonomni radnici“. U upotrebi je i (širi) pojam „autonomni rad“ (engl. *autonomous work*), koji se može definirati kao subordinirani rad<sup>51</sup>, koji ima jednu od sljedeće tri karakteristike: neovisnost radnika u odnosu na radno vrijeme, neovisnost u odnosu na mjesto rada (što uključuje i neovisnost u odnosu na radno vrijeme) te neovisnost u obavljanju rada.<sup>52</sup> U tom se pojmu ocrta odnos između (pravno uređenog) radnog vremena i autonomije radnika. Autonomni rad postojao je i ranije, ali čini se da tradicionalno pravno uređenje više nije prikladan odgovor na izazove koje donose novi oblici rada. Postavlja se pitanje na koji način tradicionalni pristup radnom vremenu može na njih odgovoriti, posebice vezano uz sve snažniju digitalizaciju.<sup>53</sup> Pritom treba uzeti u obzir da binarna podjela na radno vrijeme i vrijeme odmora iz Direktive 2003/88/EZ više ne odgovara suvremenom tržištu rada,<sup>54</sup> u kojem je sve teže jasno razgraničiti radno vrijeme i razdoblje odmora, o čemu svjedoči i sudska praksa Suda EU-a.<sup>55</sup> Budući da Direktiva 2003/88/EZ ne definira radno vrijeme, Sud EU-a u više je navrata donosio odluke u kojima je tumačio pojam radnog vremena i odmora, osobito u vezi s razlikovanjem razdoblja dežurstva (engl. *on-call work*) i pripravnosti (engl. *stand-by periods*).<sup>56</sup> U predmetu *Matzak* Sud EU-a je utvrdio da vremenska i geografska ograničenja (zahtjevi za) radnika vrlo značajno ograničavaju njegove mogućnosti za druge aktivnosti, kao i da razdoblje pripravnosti u takvim okolnostima predstavlja radno vrijeme,<sup>57</sup> a isto je stajalište potvrdio i u predmetu *Offenbach*.<sup>58</sup>

Autonomni rad usko je povezan s radom na daljinu, pri kojem radnik slobodno odlučuje gdje će obaviti rad. Prema čl. 9. Okvirnog sporazuma o radu na daljinu radnik sam organizira svoje radno vrijeme, što upućuje na njegovu neovisnost u pogledu radnog vremena. Ipak, ta sloboda ne mora biti potpuna, tj. neograničena.<sup>59</sup>

- 51 Misli se na rad koji obavlja radnik za poslodavca, u kojem je radnik podređen uputama i nadzoru poslodavca.
- 52 Sara Huybrechts, „Working Time and Autonomy: Lessons for the New Ways of Working“, *European Labour Law Journal* 14, br. 4 (2023): 570. Valja biti oprezan kod korištenja termina „autonomni rad“ kako se ne bi poistovjetio s nesamostalnim radom (engl. *independent work*), tj. samozaposlenošću.
- 53 Huybrechts, „Working Time and Autonomy“, 571.
- 54 Manuel Antonio García-Muñoz Alhambra i Christina Hiessl, „The Matzak Judgement of the CJEU: The Concept of Worker and the Blurring Frontiers of Work and Rest Time“, *European Labour Law Journal* 10, br. 4 (2019): 345.
- 55 Sandra Laleta, „Pravo radnika na (digitalno) isključivanje: izazovi i moguća rješenja“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu* 73, br. 2-3 (2023): 201-204.
- 56 Vidi presudu od 11. studenoga 2021., *Dublin City Council*, C-214/20, EU:C:2021:909.
- 57 Presuda od 21. veljače 2018., *Ville de Nivelles v Rudy Matzak*, C-518/15, EU:C:2018:82.
- 58 Njemački vatrogasac morao je za vrijeme pripravnosti odgovoriti na poziv u roku od 20 minuta te imati uz sebe službenu uniformu i službeno vozilo. Presuda od 9. ožujka 2021., *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, EU:C:2021:183.
- 59 *Okvirni sporazum o radu na daljinu*, pristup 22. listopada 2025. [https://resourcecentre.etic.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20HR.pdf](https://resourcecentre.etic.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20HR.pdf); Huybrechts, „Working Time and Autonomy“, 572. Više o teleradu vidi: Andrijana Bilić,

Rad na daljinu predstavlja oblik rada u kojem mogu raditi i članovi obitelji, ovisno o vrsti djelatnosti. Pritom i oni, moguće češće nego drugi radnici, mogu biti izloženi negativnim utjecajima takvog oblika rada, kao što su: trajanje radnog vremena (duže je nego ono običnih radnika), organizacija radnog vremena (radi se izvan uredovnih radnih sati poslodavca, npr. navečer ili tijekom vikenda) te široka organizacijska autonomija za radnika (fluidnost i fleksibilnost radnog vremena, s jedne strane, ali i povećana odgovornost radnika za nadzor nad radnim vremenom, s druge strane). Od slobode dolazi se do „cijene“, jer u praksi to može značiti stalnu dostupnost i povezanost s virtualnim uredom, zbog čega je radnik zatrpan teškim radnim opterećenjem koje ograničava njegovo slobodno vrijeme. Radnici zbog osjećaja odgovornosti rade izvan redovitog radnog vremena i prekovremeno. Uz vrijeme koje su uštedili jer ne odlaze na posao, izgubili su vrijeme za obiteljski život jer tada rade.<sup>60</sup>

Kao širi pojam, autonomni rad obuhvaća čitav spektar drugih oblika rada koji ne moraju nužno imati obilježje rada na daljinu. Valja istaknuti da se takav obrazac rada, u kojem radnik radi samostalno ili radi u bilo koje vrijeme, odmiče od izvornog pojma radnog vremena,<sup>61</sup> kao one „objektivne referentne točke“ pomoću koje se mjeri i uređuje radni odnos. No njegova se kvaliteta kao objektivnog mjerila promijenila – od standardiziranog obrasca rasporeda radnog vremena (standardnog radnog tjedna) prema individualiziranom radnom vremenu, prilagođenom potrebama pojedinog radnika, koje tako postaje instrument postizanja ravnoteže između posla i obiteljskog života.<sup>62</sup>

### 6.2.2. Područje primjene odstupanja za „autonomne radnike“

U spomenutoj Komunikaciji Komisija, na temelju sudske prakse Suda EU-a, daje tumačenje navedene odredbe te navodi da „ta odstupanja, kao iznimke u odnosu na sustav EUa za organizaciju radnog vremena koji je utvrđen u Direktivi 2003/88, moraju se tumačiti tako da se njihovo područje primjene ograniči na ono što je izričito potrebno (engl. *strictly necessary*, op. a.) za zaštitu interesa koji se tim odstupanjima mogu zaštititi“.<sup>63</sup> Nasuprot tome, sve odredbe Direktive 2003/88/EZ koje osiguravaju poštovanje temeljnog prava iz čl. 31. st. 2. Povelje „ne smiju se tumačiti usko na štetu prava koje radnik iz nje izvodi“. Navedeno odstupanje obuhvaća dvije vrste situacija koje treba ocijeniti „s obzirom na posebna obilježja određene djelatnosti“.

„Telework in the Time of Covid-19 Crisis – Breaking the Old Rules and Making the New Ones“, u: *Exploring the Social Dimension of Europe, Essays in Honour of Nada Bodiroga*, ur. Gerald G. Sander, Ana Pošćić i Adrijana Martinović (Hamburg: Verlag Dr. Kovač, 2021.), 111-125; Adrijana Bilić, „Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* 48, br. 3 (2011): 631-647.

60 Huybrechts, „Working Time and Autonomy“, 572-573.

61 Huybrechts, „Working Time and Autonomy“, 572.

62 Alain Supiot, *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe* (Oxford: Oxford University Press, 2001.), 71; Émilie Genin, „Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity“, *International Journal of Comparative Labour Law* 32, br. 3 (2016): 283-284.

63 Komunikacija EK-a, 62.

Posljedično, Komisija smatra da se to odstupanje ne smije primijeniti široko, tj. na kategoriju radnika u cjelini.<sup>64</sup>

Prema prvom kriteriju za odstupanje „trajanje radnog vremena se ne mjeri i/ ili nije unaprijed određeno“, dok drugi kriterij traži da radnici sami mogu odrediti trajanje svojeg radnog vremena. Sud EU-a u svojim je odlukama prihvatio vrlo usko tumačenje ovog odstupanja, isključujući iz njegova dosega radnike koji uživaju samo djelomičnu autonomiju nad svojim radnim vremenom.<sup>65</sup> Naime, za oba kvalificirajuća kriterija Sud EU-a smatra da je „iz formulacije očito“ da se to „primjenjuje samo na radnike čije se radno vrijeme u cijelosti (engl. *as a whole*) ne mjeri ili ne može biti unaprijed određeno ili ga radnici u cijelosti samostalno određuju s obzirom na vrstu njihove aktivnosti (engl. *on account of the kind of activity concerned*).<sup>66</sup> I Komisija to izričito naglašava u Komunikaciji. To znači da se odstupanje ne primjenjuje na one radnike čije se radno vrijeme dijelom mjeri, djelomično je unaprijed određeno ili ga radnik samo djelomično određuje sam.

Sud EU-a je to pojasnio u dva slučaja. U predmetu *Isère* razmatrao je primjenjuje li se odstupanje na „radnike zaposlene u centrima za odmor i razonodu na temelju ugovora o obrazovnom angažiranju“. Pritom je svoju ocjenu utemeljio na činjenici da opis aktivnosti radnika i rad takvih centara sugeriraju da ti radnici nisu „bili u mogućnosti odrediti broj sati koje će odraditi“, te da nije bilo elemenata koji bi upućivali na to da radnici „nisu bili obvezni biti prisutni na mjestu rada u točno određeno vrijeme“, zbog čega ne potpadaju pod područje primjene odstupanja iz čl. 17. st. 1. Direktive 2003/88/EZ.<sup>67</sup>

U finskom predmetu *Hälvä*<sup>68</sup> Sud EU-a bavio se pitanjem radnog vremena „zamjenskih roditelja“ koji su privremeno zamjenjivali udomitelje u dječjim selima. Na temelju činjeničnog stanja Sud EU-a je ocijenio da, iako zbog posebne naravi posla imaju određeni stupanj autonomije u organizaciji radnog vremena, točnije svojih dnevnih obveza, kretanja i razdoblja neaktivnosti,<sup>69</sup> njihovo je radno vrijeme u

64 Komunikacija EK-a, 62.

65 Gábor Kártyás, „Unlimited Employee Autonomy over Working Time? The Potentially Empty Notion of Autonomous Workers in EU Law“, *European Labour Law Journal* 16, br. 2 (2025): 282. Sud je općenito odredbe Direktive 2003/88/EZ tumačio vrlo strogo, prema Barnard „gotovo puristički“, polazeći od stajališta da je njezina svrha zaštititi pojedince i osigurati očuvanje njihovih temeljnih (socijalnih) prava. Pritom se koristi Poveljom (posebice čl. 31. st. 2. o pravu svih radnika na ograničenje najdužeg radnog vremena, dnevni i tjedni odmor, te plaćeni godišnji odmor) kako bi ojačao svoje stajalište. Barnard, „Exceptional Exceptions“, 4-5.

66 Presuda od 7. rujna 2006., *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*, C-484/04, EU:C:2006:526, para. 20.

67 Presuda od 14. listopada 2008., *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, para. 4143.

68 Presuda od 26. srpnja 2017., *Hannele Hälvä and Others v SOS-Lapsikylä ry*, C-175/16, EU:C:2017:617, para. 33-44.

69 Poslodavac nije svakodnevno kontrolirao njihov rad niti davao naloge vezano uz radno vrijeme i vrijeme odmora, a mogli su, u okviru potreba djece, odlučivati o organizaciji i sadržaju svojeg posla.

velikoj mjeri bilo određeno ugovorom o radu i od poslodavca<sup>70</sup> te je zauzeo stajalište da ne potpadaju pod „odstupanje za autonomne radnike“ iz čl. 17. st. 1. Direktive 2003/88/EZ. Iako je Sud EU-a nacionalnom sudu prepustio donošenje konačne odluke, ostavio mu je malo manevarskog prostora za zaključak da su zamjenski roditelji ustvari autonomni radnici.<sup>71</sup>

Iz ovoga se može zaključiti da je, prema stajalištu Suda EU-a, za primjenu navedenog odstupanja bitna mogućnost radnika da (u potpunosti samostalno, op. a.) odlučuje o količini i rasporedu svojeg radnog vremena.<sup>72</sup> Time je Sud EU-a visoko postavio ljestvicu kada će prihvaćati primjenu odstupanja.<sup>73</sup>

Komisija čak navodi nekoliko kategorija radnika na koje bi se primjenjivala odstupanja, a to su: menadžeri najviše razine koji nemaju fiksno radno vrijeme, već mogu samostalno odlučiti o njegovu rasporedu, odvjetnici seniori u radnom odnosu ili sveučilišni profesori koji imaju veliku samostalnost u određivanju svojeg radnog vremena.<sup>74</sup> Međutim, u predmetu *Academia*<sup>75</sup> Sud EU-a smatrao je da činjenica da je mjerenje radnog vremena sveučilišnih predavača bilo ugovoreno upućuje na to da je barem dio njihova radnog vremena određivao poslodavac, pa se derogacija na njih ne primjenjuje. Pritom je uputio na nacionalni sud koji bi to trebao utvrditi.

Kao što je ranije spomenuto, Direktiva 2003/88/EZ (samo) navodi tri specifične kategorije „autonomnih radnika“. Komisija stoga ističe da taj popis nije konačan, kao i da je riječ o radnicima koji općenito imaju visoki stupanj samostalnosti u određivanju radnog vremena te bi se mogli kvalificirati kao tzv. „autonomni radnici“, no dodaje da nije nužno da svi radnici iz navedenih kategorija to i budu. Također, i drugi radnici mogu ući u ovu kategoriju, s obzirom na specifičnost svojih poslova, ako je ispunjen neki od prethodno analiziranih kriterija (vezano uz mjerenje, tj. određivanje radnog vremena).<sup>76</sup> Valja istaknuti kako literatura, polazeći od navedenih tumačenja, izvodi zaključak da utvrđivanje ispunjava li radnik uvjete za odstupanje ne smije biti apstraktno (na temelju apstraktne definicije ili pripadnosti nekoj skupini radnika), već se mora izvesti iz načina na koji se stvarni posao obavlja.<sup>77</sup> Ipak,

70 Radili su na temelju programa skrbi i obrazovanja unaprijed pripremljenih za svako dijete, o kojima su bili obvezni napisati izvješća, potom su se s udomiteljima morali savjetovati vezano uz vođenje dječje kuće za koju su bili odgovorni, zatim su njihovi ugovori o radu sadržavali odredbu o 170 do 190 razdoblja rada po 24 sata godišnje, od kojih su 30 do 33 dana mogli koristiti kao plaćeni godišnji odmor, potom je poslodavac utvrdio početak i kraj radnog vremena, a direktor je napravio popis kuća u kojima su trebali raditi, dok su s udomiteljima dogovarali vrijeme njihova odmora.

71 Kártyás, „Unlimited Employee Autonomy“, 284.

72 Komunikacija EK-a, 63.

73 Barnard, „Exceptional Exceptions“, 5.

74 Komunikacija EK-a, 63.

75 Presuda od 17. ožujka 2021., *Academia de Studii Economice din București v Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale*, C-585/19, EU:C:2021:210, para. 62-63.

76 Komunikacija EK-a, 63.

77 Leccese, „Monitoring Working Time“, 29. To se može zaključiti i iz Izvješća EK-a, koje ističe da nije dovoljno to što su neke države članice zakonom detaljnije i izričito definirale tko će biti obuhvaćen derogacijom, već je potrebno uzeti u obzir aktivnost koju radnik obavlja. European

navedeni popis treba tumačiti usko.<sup>78</sup>

Sud EU-a zauzeo je, dakle, strogu poziciju o derogaciji iz čl. 17. Direktive 2003/88/EZ, zahtijevajući praktičnu provjeru u svakom konkretnom slučaju. S druge strane, kod plaćenog rada za koji nije određeno da se radno vrijeme ne mjeri, ne određuje unaprijed ili da ga radnik može sam odrediti, prema stajalištu Suda EU-a nije potrebno utvrđivati ulazi li posao (aktivnost) radnika među one navedene u čl. 17. st. 1. Direktive 2003/88/EZ.<sup>79</sup> Na temelju navedenog nameće se zaključak da poslodavac mora od slučaja do slučaja provjeravati može li se izuzimanje primjenjivati na konkretnog radnika (prilikom sklapanja ugovora o radu, ali i naknadno, ovisno o promjenama potreba i interesa obiju strana, tj. okolnostima vezanima uz radno vrijeme, te u tom smislu, ako je potrebno, i mijenjati ugovorne odredbe). To bi moglo spriječiti zloupotrebe, uključujući ugovaranje prividne vremenske samostalnosti radnika,<sup>80</sup> pa i u odnosu na članove obitelji. U praksi bi važnu ulogu u otkrivanju zloupotreba morala imati inspekcija rada.<sup>81</sup>

U literaturi se iznosi stajalište da usko tumačenje može pretvoriti čl. 17. st. 1. Direktive 2003/88/EZ u „praznu školjku“, jer bi se tek ograničeni broj radnika zaposlenih u „fleksibilnim aranžmanima“ (ili čak nijedan od njih) mogao kvalificirati kao autonomni radnik (primjerice teleradnici, gig-radnici i sl.). Teško je, naime, zamisliti, posebice u suvremenom digitalnom svijetu, da poslodavci mogu prihvatiti da radnik u potpunosti kontrolira svoje radno vrijeme, a da oni pritom nemaju nikakvu kontrolu. Čak i ako je radnik nominalno/formalno „autonoman“, poslodavci različitim mjerama nadzora mogu imati odlučujući utjecaj na mjerenje i raspored radnog vremena. Stoga se autor, koji se inače zalaže za šire tumačenje autonomnosti („pretežnu autonomnost“), priklanja shvaćanju da u svakom konkretnom slučaju treba procijeniti ima li takav radnik stvarnu autonomiju nad radnim vremenom.<sup>82</sup> Prema istom autoru, autonomni radnici zauzimaju posebno mjesto između radnika

---

Commission, Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, COM(2023) 72 final, 40. (u daljnjem tekstu: *EC Detailed Report*)

78 Leccese, „Monitoring Working Time“, 29.

79 Leccese, „Monitoring Working Time“, 29-30; presuda od 26. srpnja 2017., *Hannele Hälvä and Others v SOS-Lapsikylä ry*, C-175/16, EU:C:2017:617. Slično za obiteljske radnike, vidi: Barnard, *EU Employment Law (2012)*, 453.

80 O mogućim zloupotrebama te potrebi preciziranja odredbe čl. 88. st. 3. ZR-a vidi: Frntić, *Detaljni komentar Zakona o radu*, 432. Takvu zloupotrebu predstavljao bi slučaj zaposlenih (voditelja, šefova niže razine, kuhara i sl.) u HORECA sektoru, koji imaju neku vrstu polumenadžerskog ugovora i ugovorenu temporalnu samostalnost, što se u praksi pretvara u eksploataciju i predugo radno vrijeme koje diktira poslodavac. Usp. European Labour Authority, *Accommodation and Food Service Activities: Issues and Challenges Related to Labour Mobility* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024.), 79, pristup 2. listopada 2025., [https://www.hotrec.eu/media/static/files/import/all\\_news\\_2024\\_2024\\_36/european-labour-authority-horeca-report.pdf](https://www.hotrec.eu/media/static/files/import/all_news_2024_2024_36/european-labour-authority-horeca-report.pdf); *Pobuna sindikalista: I to ima, polumenadžerski ugovori!*, pristup 24. listopada 2025., <https://stuh.hr/pobuna-sindikalista-i-to-ima-polumenadzarski-ugovori/>.

81 Zbog ograničenog se opsega ovoga rada autorice ovom temom neće baviti.

82 Kártyás, „Unlimited Employee Autonomy“, 282. Tako i Leccese, „Monitoring Working Time“, 29.

(osoba u radnom odnosu) i samozaposlenih osoba.<sup>83</sup> Treba dodati da se radnici na daljinu često pogrešno kvalificiraju kao autonomni radnici.<sup>84</sup>

### 6.3. Posljedice odstupanja za „autonomne radnike“

Kada je riječ o primjeni ostalih odredaba Direktive 2003/88/EZ na autonomne radnike, važno je istaknuti da oni i dalje ostaju u njezinu području primjene (samo iznimno primjena tih odredbi može biti isključena).<sup>85</sup> Odstupanje od primjene, kako je navedeno, ograničeno je na odredbe navedene u čl. 17. st. 1. Direktive 2003/88/EZ, koje se odnose na: dnevni odmor (čl. 3.), stanke (čl. 4.), tjedni odmor (čl. 5.), najduže tjedno radno vrijeme (čl. 6.), trajanje noćnog rada (čl. 8.) te referentna razdoblja (čl. 16.). Komisija ističe da čl. 17. st. 1. Direktive 2003/88/EZ ne propisuje nikakve uvjete za derogaciju navedenih odredbi te da se čini kako su autonomni radnici u potpunosti izuzeti od njihove primjene. Oni, uz to, nemaju pravo na zamjenski odmor, za razliku od radnika na koje se primjenjuju druga odstupanja (iz čl. 17. st. 3. i 4., čl. 18. Direktive 2003/88/EZ).<sup>86</sup>

Međutim, Direktiva 2003/88/EZ izričito propisuje da se prilikom primjene odstupanja moraju poštovati temeljna načela zaštite sigurnosti i zdravlja radnika. To znači da zdravlje i sigurnost radnika ne smiju biti ugroženi zbog drukčijeg uređenja radnog vremena. Međutim, Direktiva 2003/88/EZ ne daje nikakve konkretnije upute o tome kako to postići. U literaturi se ističe mogućnost pozivanja na opća pravila sadržana u Okvirnoj direktivi o zaštiti na radu.<sup>87</sup>

### 6.4. Mjerenje radnog vremena autonomnih radnika

#### 6.4.1. Općenito

Mjerenje radnog vremena bitno je za postizanje ciljeva Direktive 2003/88/EZ.<sup>88</sup> Ograničenje trajanja i mjerenje radnog vremena način su osiguravanja zajamčene zaštite radnika. Uzevši u obzir specifičnosti kategorija radnika iz čl. 17. st. 1. Direktive 2003/88/EZ, za njihov je položaj važno odgovoriti na pitanje postoji

83 Iako imaju vremensku autonomiju, i dalje ostaju u kategoriji radnika jer su podređeni poslodavcu vezano uz druge elemente njihova radnog odnosa, a nedostaje im potpuna neovisnost i fleksibilnost karakteristična za samozaposlene. Kártyás, „Unlimited Employee Autonomy“, 289.

84 Huybrecht, „Working Time and Autonomy“, 577.

85 Izuzimanje iz područja primjene Direktive, vidi *supra* poglavlje 6.1. Tumačenje Suda EU-a proizlazi iz čl. 2. st. 2. Direktive 89/391/EEZ: „Ova Direktiva ne primjenjuje se kod obilježja svojstvenih određenim specifičnim aktivnostima u sektoru državne uprave kao što su oružane snage ili policija, (...) s kojima je u direktnoj suprotnosti.“ Više: Komunikacija EK-a, 19. i dalje.

86 Komunikacija EK-a, 64.

87 Kártyás, „Unlimited Employee Autonomy“, 283. Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, SL 183, 29.6.1989.

88 Presuda od 14. svibnja 2019., *Federacion de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE*, C-55/18, EU:C:2019:402, para. 40-43.

li obveza mjerenja njihova radnog vremena te, ako postoji, je li to moguće, odnosno na koji način to učiniti.

Radno vrijeme je institut koji u radnom pravu ima više funkcija: služi razgraničenju rada i privatnog života ili odmora, zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika te utvrđivanju naknade za obavljeni rad.<sup>89</sup> U novijoj se literaturi sve više propituje u kojoj mjeri tradicionalni načini regulative i mjerenja radnog vremena odgovaraju njegovu stvarnom izvršenju u novom svijetu rada. Kako bi se ostvarila prava vezana uz radno vrijeme, odrađeno radno vrijeme treba evidentirati ili nadzirati.<sup>90</sup>

U predmetu *CCOO protiv Deutsche Bank* Sud EU-a zauzeo je stajalište da je mjerenje radnog vremena nužno kako bi Direktiva 2003/88/EZ bila učinkovita. Dnevni sati rada moraju se objektivno i pouzdano utvrditi. Stoga je obveza država članica tražiti od poslodavaca da uvedu objektivni, pouzdan i dostupan sustav za mjerenje trajanja radnog vremena svakog radnika. Bez takva sustava evidentiranja radnici ne mogu jednostavno ostvariti svoja prava kako je propisano Direktivom 2003/88/EZ.<sup>91</sup> S druge strane, očito je da je, kako to primjećuje Genin, tradicionalna jasna binarna podjela između posla i privatnog života danas dovedena u pitanje, odnosno istisnuta zbog njihova preklapanja. Homogena se narav radnog vremena mijenja, pa govorimo o njegovoj „poroznoj“ naravi, odnosno o „poroznosti vremena“. Vrijeme rada pretače se u vrijeme odmora i obratno.<sup>92</sup> Stoga se čini da je teško pomiriti obvezu mjerenja radnog vremena, kako je nameće Sud EU-a, s nemogućnošću ili poteškoćama da se utvrdi koje je vrijeme provedeno isključivo u obavljanju posla.<sup>93</sup>

Stajalište Suda EU-a u predmetu *CCOO protiv Deutsche Bank* važno je za raspravu o pitanju fleksibilnosti radnog vremena i autonomije radnika općenito, a posebice kada je riječ o autonomnim radnicima na koje se primjenjuje odredba čl. 17. st. 1. Direktive 2003/88/EZ. Treba istaknuti da, prema stajalištima u literaturi, ne postoji takva obveza mjerenja radnog vremena (nekim načinom objektivnog i pouzdanog sustava mjerenja) za radnike na koje se ne primjenjuju ograničenja radnog vremena iz Direktive 2003/88/EZ, dakle za autonomne radnike,<sup>94</sup> odnosno niti može biti namjera da se takva sudska praksa o preciznom mjerenju radnog vremena primjenjuje na njih.<sup>95</sup> Kao što navodi Leccese, Sud EU-a polazi od premise da obveza mjerenja radnog vremena proizlazi iz potrebe primjene korisnih sredstava kojima se može provjeriti je li udovoljeno zaštiti propisanoj Direktivom 2003/88/EZ. No takva obveza ne postoji ako se ta zaštita ne primjenjuje.<sup>96</sup> Obveza, naprotiv, postoji za sve one radnike koji su, barem djelomično, ograničeni u svojoj vremenskoj neovisnosti (engl. *time independency*), primjerice za neke radnike na daljinu. S druge

89 Tammy Katsabian, „It’s the End of Working Time as We Know It – New Challenges to the Concept of Working Time in the Digital Reality“, *McGill Law Journal* 65, br. 3 (2020): 5.

90 Huybrechts, „Working Time and Autonomy“, 579.

91 Presuda od 14. svibnja 2019., *CCOO v. Deutsche Bank*, C-55/18, EU:C:2019:402. Vidi i: Laleta, „Pravo radnika na (digitalno) isključivanje“, 220.

92 Genin, „Proposal“, 281.

93 Huybrechts, „Working Time and Autonomy“, 580.

94 Leccese, „Monitoring Working Time“, 29.

95 Huybrechts, „Working Time and Autonomy“, 581.

96 Leccese, „Monitoring Working Time“, 29.

strane, činjenica je da treba utvrditi je li radnik obavio neki posao, tj. izvršio činidbu rada, od čemu ovisi i njegovo pravo na plaću. Dakle, ne može se isključiti mogućnost da za potrebe ostvarenja prava iz radnog odnosa: a) stvarno odrađeno radno vrijeme autonomnih radnika ipak treba utvrditi (pri čemu nije nužno da to bude toliko precizno kao što je utvrdio Sud EU-a u predmetu *CCOO protiv Deutsche Bank*) ili b) koristiti alternativne načine umjesto klasičnog mjerenja radnog vremena.

U literaturi se dosta raspravljalo o različitim mogućnostima mjerenja radnog vremena.<sup>97</sup> Tradicionalni, standardni načini mjerenja, kao što je vođenje evidencije (različitim sredstvima), danas su dopunjeni ili zamijenjeni novima. Za radnike na daljinu, primjerice, postoje jednostavni načini praćenja rada korištenjem digitalnih sredstava (softvera ili aplikacija).<sup>98</sup>

#### 6.4.2. Mjerenje (rezultata) rada

Za područje autonomnog rada u literaturi se, među ostalim, predlaže korištenje različitih alata za mjerenje iz područja upravljanja ljudskim resursima, poput pristupa usmjerenog na postignuće (engl. *achievement-oriented approach*), odnosno načina rada usmjerenog na postizanje ciljeva (engl. *goal-oriented way of working*) u nekom vremenskom okviru, umjesto usmjerenosti na radno vrijeme.<sup>99</sup> Riječ je, dakle, o mjerenju (rezultata) rada, a ne radnog vremena. Takve alternative pronalazimo i u usporednom pravu. Talijansko pravo koristi model „prilagodljivog rada“ (tal. *lavoro agile*).<sup>100</sup> Za francusko pravo karakterističan je sustav „paušalnih dana“ (fr. *forfait jours*).<sup>101</sup> Na radnike koji rade prema tom sustavu ne primjenjuju se dnevno i tjedno ograničenje radnog vremena, već se ukupno radno vrijeme mjeri na godišnjoj razini, pri čemu mogu raditi najduže 218 dana svake godine. Mogu ga koristiti dvije skupine radnika: rukovodeći radnici (koji su samostalni u organizaciji radnog vremena, ako

97 Leccese, „Monitoring Working Time“; Leszek Mitrus, „Potential Implications of the Matzak Judgment (Quality of Rest Time, Right to Disconnect)“, *European Labour Law Journal* 10, br. 4 (2019): 386-397; Vincenzo Ferrante, „Between Health and Salary: The Incomplete Regulation of Working Time in European Law“, *European Labour Law Journal* 10, br. 4 (2019): 370-385.

98 Ivana Grgurev i Željko Potočnjak, „Unaprijeđenje zakonskog uređenja rada na daljinu“, u: *Zbornik 59. susreta pravnika*, ur. Petar Miladin i Miljenko Giunio (Zagreb: Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, 2021.), 281-310.

99 Huybrechts, „Working Time and Autonomy“, 581. Možemo ga usporediti sa sustavom plaće po učinku, čija se visina izračunava na temelju rezultata radnikova rada, tj. izravno ovisi i vezana je uz rezultate (kvantitetu i kvalitetu) rada postignutim u nekoj jedinici vremena ili neovisno o takvoj jedinici vremena. Više: Nikola Tintić, *Radno i socijalno pravo, Knjiga prva: Radni odnosi (II)* (Zagreb: Narodne novine, 1972.), 323 i dr.

100 Tal. *agile* može značiti i okretan, brz, marljiv. Uređen je Zakonom br. 81, od 22. svibnja 2017. (*Legge 22 maggio 2017, n. 81 - Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, *Gazzetta Ufficiale*, br. 135 od 13. lipnja 2017.).

101 Fr. *forfait* što znači paket, naknada. O shvaćanju da je plaća po svojoj naravi primanje forfetnog karaktera, jer stranke „ugovorom unaprijed ugovaraju određeni iznos (plaću) za izvršenje ugovorenih radnji ili usluga radnika“, koji obuhvaća sve troškove koje radnik ima obavljajući rad za poslodavca, vidi: Tintić, *Radno i socijalno pravo (II)*, 303.

narav njihove funkcije ne slijedi kolektivni raspored radnog vremena kod poslodavca, službe ili tima čiji su dio) te radnici čije se radno vrijeme ne može unaprijed odrediti i koji imaju stvarnu autonomiju u organizaciji svojega radnog vremena pri obnašanju povjerenih im odgovornosti. Radnik se može koristiti tom mogućnošću samo ako je ona unaprijed predviđena kolektivnim ugovorom poduzeća ili, ako takvog nema, sektorskim kolektivnim ugovorom.<sup>102</sup>

#### 6.4.3. *Vođenje evidencije o radnom vremenu (autonomnih) radnika u hrvatskom pravu*

Kao što je spomenuto, u Hrvatskoj su Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima zaposlenim kod poslodavca<sup>103</sup> uređene dužnosti poslodavca vezano uz evidenciju radnog vremena radnika za koje se radno vrijeme drukčije uređuje zbog posebnosti njihovih poslova. Poslodavac je za njih, u skladu s čl. 21. Pravilnika, dužan voditi podatke potrebne za ostvarivanje prava iz radnog odnosa. Nažalost, tom odredbom nije precizno naznačeno o kojim je podacima riječ, pa je preostalo da ih odredi praksa, inspekcija rada ili literatura. Prema nekim izvorima, to bi bili sljedeći podaci koje je moguće voditi u okviru tzv. „skraćene“ evidencije radnog vremena: ukupno dnevno radno vrijeme, godišnji odmor, bolovanje, plaćeni i neplaćeni dopust, rodiljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust.<sup>104</sup> Ako, pak, ti radnici „nisu s poslodavcem ugovorili samostalnost u određivanju najdužeg trajanja tjednog radnog vremena, noćnom radu te dnevnom i tjednom odmoru“, poslodavac je za njih obavezan voditi „i sve podatke iz čl. 13. ovoga Pravilnika“, dakle sve podatke o radnom vremenu za radnike općenito (iz čl. 13. st. 1. Pravilnika).

Valja istaknuti da u našoj sudskoj praksi postoje presude o nezakonitosti otkaza bivšem bračnom drugu zaposlenom u obiteljskom društvu (ili o bračnoj stečevini), kao i sporovi o otkazu ugovora o radu između roditelja i djece, iz kojih je vidljivo da se stranke spore o stvarno odrađenom radnom vremenu, neplaćenim prekovremenim satima, samostalnosti u određivanju radnog vremena i sl.<sup>105</sup> U tom smislu, neka vrsta evidentiranja radnog vremena bila bi potrebna i poželjna u smislu lakšeg dokazivanja i pravne sigurnosti.

102 Vidi čl. L3121-53 do L3121-66 *Code du travail* [Zakonik o radu] od 3. siječnja 1973., s posljednjim izmjenama od 2. svibnja 2024., *Journal Officiel de la République française*, br. 0101 od 30. travnja 2024.

103 Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima zaposlenim kod poslodavca, Narodne novine, br. 55/24. (u daljnjem tekstu: Pravilnik).

104 Bruno Cvitanović, *Koje promjene donosi nova evidencija o radnom vremenu?*, pristup 3. studenoga 2025., <https://brojevi.hr/nova-evidencija-o-radnom-vremenu/>; Ana Božina, Hana Velaj i Ante Vidović, *Evidencije radnog vremena i obračuni plaća* (Zagreb: RRIF, 2024.), 148.

105 Općinski sud u Splitu, Pr-1281/2022-15 od 14. srpnja 2023.; Općinski sud u Bjelovaru, Pr-37/2024-17 od 23. listopada 2024.; Općinski sud u Bjelovaru, P Ob-401/2023-29 od 3. studenoga 2025.

## 7. NEKA PITANJA POLOŽAJA AUTONOMNIH RADNIKA U KOMPARATIVNOM PRAVU

Odredbe Direktive 2003/88/EZ države članice različito su implementirale.<sup>106</sup> U ovome dijelu rada analizira se uređenje položaja autonomnih radnika u Austriji i Sloveniji.

### 7.1. Austrija

Reformom austrijskog Zakona o radnom vremenu iz 2018.<sup>107</sup> povećana je fleksibilnost te su uvedene dodatne iznimke. Od primjene su izuzeti „rukovodeći radnici i osobe s autonomnim ovlastima odlučivanja te članovi obitelji“ (čl. 1., čl. 19.b st. 3.). Zakonom o odmorima za iste je skupine također propisano izuzimanje od primjene toga zakona.<sup>108</sup> Oba zakona izričito određuju da se mora raditi o radniku koji je autonoman u pogledu „ukupnog radnog vremena“ (njem. *gesamte Arbeitszeit*). Članovi obitelji poslodavca u zakonu su precizno određeni, a čine ih: roditelji, punoljetna djeca, suprug i supruga koji žive u zajedničkom kućanstvu, registrirani partner ili partnerica, kao i životni drug ili družica uz uvjet da zajedničko kućanstvo traje najmanje tri godine.

Austrijska radnička komora smatrala je dvojbenima nove odredbe koje su u potpunosti isključile primjenu odredbi o radnom vremenu na rukovodeće radnike (konkretno u društvima djelomično u državnom vlasništvu, primjerice *Post* i *Telekom*), čime su njihovi uvjeti rada lošiji, te je još 2018. godine inicirala postupak zbog kršenja primjene prava EU-a pred Komisijom. Tek je ove godine Komisija pokrenula postupak protiv Austrije zbog neusklađivanja zakonodavstva s Direktivom 2003/88/EZ (zbog lošijih uvjeta koji se odnose na minimalni dnevni odmor, zamjenu radnika za vrijeme praznika, bolovanja i plaćenog godišnjeg odmora, odnosno neosiguravanja zaštite zdravlja i sigurnosti tih radnika).<sup>109</sup>

U literaturi se ističe i stajalište Glowacke, koja brani zakonsko rješenje navodeći kao argumente da se takvo izuzimanje primjenjuje samo na radnike koji imaju „dovoljnu autonomiju vezanu uz radno vrijeme“ te samo ako to ne ugrožava zdravlje radnika, što, prema autorici, osigurava usklađenost s Direktivom 2003/88/EZ. Prema tom stajalištu, izuzimanje ne znači da radnici ne uživaju zaštitu niti da njihova prava nisu zaštićena, jer kolektivni ugovori (a pokrivenost u Austriji iznosi 98 %) sadrže odredbe o ograničenju radnog vremena, dok se predugo radno vrijeme

<sup>106</sup> *EC Detailed Report*, 39-40.

<sup>107</sup> U dijelu „Ugovorne odredbe“. *Bundesgesetz vom 11. Dezember 1969 über die Regelung der Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz) (AZG)*, BGBl. br. 461/1969.

<sup>108</sup> Čl. 1. st. 2. t. 3. i 5. *Bundesgesetz vom 3. Feber 1983 über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen (Arbeitsruhegesetz – ARG)*, BGBl. br. 144/1983.

<sup>109</sup> *Commission Calls on Austria to Comply with EU Rules on Working Time*, pristup 17. studenoga 2025., [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/inf\\_25\\_982](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/inf_25_982). Kašnjenje je izazvalo odgovor Europskog pučkog pravobranitelja Komisiji, vidi: *European Ombudsman*, pristup 17. studenoga 2025., <https://www.ombudsman.europa.eu/en/case/en/67361>.

mora mjeriti zbog zakonske zabrane postupanja suprotnih moralu.<sup>110</sup> Preostaje tek vidjeti konačnu odluku Komisije.

## 7.2. Slovenija

Slovenski Zakon o radnim odnosima<sup>111</sup> u čl. 157. propisuje posebnosti uređenja radnog vremena za poslovodnu osobu ili prokuristu, rukovodećeg radnika,<sup>112</sup> te radnika koji rad obavlja kod kuće. Uvjeti su: da su radnik i poslodavac to izričito predvidjeli ugovorom o radu, da radno vrijeme nije moguće unaprijed rasporediti,<sup>113</sup> ili da ga radnik može samostalno rasporediti te da je radniku osigurana zaštita i zdravlje na radu. Drukčije uređenje (tj. odstupanje) odnosi se na radno vrijeme, noćni rad te dnevni i tjedni odmor. Krug osoba određen je taksativno, što se ocjenjuje suprotno Direktivi 2003/88/EZ.<sup>114</sup> Iako članovi obitelji nisu navedeni kao posebna kategorija, može se zaključiti da se i na njih može primijeniti ta odredba uvijek kada imaju ulogu poslovodne osobe, prokurista ili rukovodećeg radnika.<sup>115</sup>

Slovenski Zakon o evidencijama iz područja rada i socijalne sigurnosti<sup>116</sup> u čl. 18. propisuje obvezu poslodavca da vodi evidenciju o korištenju radnog vremena, i to za radnike koji imaju ugovor o radu, ali i za druge osobe koje na temelju druge pravne osnove obavljaju rad za poslodavca ili obavljaju samostalnu profesionalnu, poljoprivrednu ili drugu djelatnost, kao i za osobe koje kod poslodavca obavljaju rad radi osposobljavanja (čl. 2.). U skladu s novom odredbom čl. 19. st. 6., izričito se navodi da obveza vođenja evidencije o korištenju radnog vremena ne važi za poslovodne osobe.<sup>117</sup> Iz toga se može zaključiti da se za rukovodeće osobe (kao i osobe koje rad obavljaju kod kuće) te prokuriste mora voditi evidencija o radnom vremenu.

110 Glowacka, „A Little Less Autonomy“, 117-118.

111 *Zakon o delovnih razmerjih*, Uradni list Republike Slovenije, br. 21/13., 78/13., 47/15., 33/16., 52/16., 15/17., 22/19., 81/19., 203/20., 119/21., 202/21., 15/22., 54/22., 114/23., 136/23., 70/25. (u daljnjem tekstu: ZDR-1).

112 Rukovodeći radnik definiran je kao radnik koji vodi područje posla ili organizacijsku jedinicu pri poslodavcu i ima ovlasti za sklapanje pravnih poslova ili za samostalne i organizacijske odluke (čl. 74. st. 1. ZDR-1).

113 Usp. prijevod na slovenski jezik Direktive 2003/88/EZ, više *supra* poglavlje 5.1.

114 Darja Senčur Peček, „157. člen“, u: Bečan Irena et al., *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem* (Ljubljana: GV Založba, 2016.), 891; *Kako urediti nadurno delo pri vodilnih delavcih?*, pristup 17. studenoga 2025., <https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/294090#5>.

115 Poslovodni radnici i prokuristi mogu, općenito, s poslodavcem ugovoriti odstupanje od zakonskih odredbi te drukčije urediti prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa, vezano uz ograničenja kod sklapanja ugovora na određeno vrijeme, radno vrijeme, odmore i stanke, plaću, stegovnu odgovornost i prestanak ugovora o radu (čl. 73. st. 1. ZDR-1). Usp. odredbu čl. 4. st. 4. ZR-a, koja za tzv. menadžere ne propisuje izuzimanje od primjene odredbi o radnom vremenu i odmorima.

116 *Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti*, Uradni list Republike Slovenije, br. 40/06., 50/23., 24/25. (u daljnjem tekstu: ZEPDSV).

117 *Zakon o spremembah in dopolnitvah ZEPDSV-a*, Uradni list Republike Slovenije, br. 24/25.

## 8. ZAKLJUČAK

Fleksibilno radno vrijeme može znatno pridonijeti usklađivanju profesionalnih i obiteljskih obveza članova obitelji uključenih u rad obiteljskog poduzeća te poticati održivost obiteljskih poslovnih modela. Općenito govoreći, fleksibilnost radnog vremena doprinosi konkurentnosti poslodavca. Pritom je potrebno poštovati temeljne standarde zaštite sigurnosti i zdravlja radnika. Direktiva 2003/88/EZ dopušta državama članicama propisivanje odstupanja od zaštitnih odredbi o najdužem radnom vremenu, odmoru i noćnom radu kada radnici, zbog naravi posla, autonomno organiziraju svoje radno vrijeme ili se ono ne mjeri, pod uvjetom da je takvo uređenje ugovoreno s poslodavcem. Članovi obitelji zaposleni u obiteljskim poduzećima izričito su navedeni kao kategorija na koju se takvo odstupanje može primijeniti. Hrvatski Zakon o radu preuzeo je tu mogućnost, ali ju je ograničio samo na članove obitelji zaposlene kod poslodavca – fizičke osobe. Slijedom navedenog, *de lege lata* smatramo da se odstupanje može primijeniti i na članove obitelji zaposlene u obiteljskim društvima – pravnim osobama. Formulacija „i slično“ u čl. 88. ZR-a upućuje na otvoren krug „autonomnih radnika“ te omogućuje tumačenje prema kojem se odstupanje primjenjuje i na članove obitelji zaposlene u obiteljskim društvima (pravnim osobama), pod uvjetom da narav posla omogućuje stvarnu autonomiju vezano uz radno vrijeme. Pritom nema automatizma već narav posla i vremensku autonomiju radnika treba utvrđivati *in concreto*, u svakom pojedinom slučaju.

Sud EU-a i većina literature zauzimaju stajalište da autonomnim radnicima nije potrebno mjeriti radno vrijeme. Hrvatsko pravo zahtijeva evidentiranje podataka bitnih za ostvarivanje prava iz radnog odnosa, ali ih ne definira, što *de lege ferenda* zahtijeva dodatno preciziranje. Usporedno, slovensko pravo izričito izuzima poslovodne radnike od obveze vođenja evidencije radnog vremena, što potvrđuje da je izuzimanje shvaćeno u najširem smislu. Neovisno o sustavu evidencije, poslodavac ostaje obavezan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika, u skladu s Okvirnom direktivom o sigurnosti i zdravlju na radu, kao i Poveljom, pri čemu se određena ograničenja radnog vremena mogu urediti kolektivnim ugovorima.

Otvoreno ostaje ključno pitanje hoće li Sud EU-a nastaviti inzistirati na konceptu potpuno autonomnog radnika ili će prihvatiti šire kategorije poput „pretežno autonomnog“ ili „poluautonomnog“ radnika, kako predlaže doktrina. Institut radnog vremena tako i dalje ostaje vrlo složeno pitanje za nacionalno pravo, ali i za pravo EU-a.

### LITERATURA

#### *Knjige i članci:*

1. Barnard, Catherine. „Exceptional Exceptions: The Case of the Working Time Directive“. *European Labour Law Journal* 14, br. 1 (2023): 4-20.
2. Barnard, Catherine. *EU Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2008.
3. Barnard, Catherine. *EU Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2012.
4. Bercusson, Brian. *European Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2009.
5. Bilić, Andrijana. „Fleksibilno radno vrijeme–modus rekoncilijacije privatnog i poslovnog

- života radnika te povećanja kompetitivnosti poslodavca“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* 54, br. 3 (2017): 561-585.
6. Bilić, Andrijana. „Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* 48, br. 3 (2011): 631-647.
  7. Bilić, Andrijana. „Telework in the Time of Covid-19 Crisis – Breaking the Old Rules and Making the New Ones, Exploring the Social Dimension of Europe“. U: *Essays in Honour of Nada Bodiroga*, ur. Gerald G. Sander, Ana Pošćić i Andrijana Martinović, 111-125. Hamburg: Verlag dr. Kovač, 2021.
  8. Božina, Ana, Hana Velaj i Ante Vidović. *Evidencije radnog vremena i obračuni plaća*. Zagreb: RRIF, 2024.
  9. Braut Filipović, Mihaela. „Specifičnosti upravljanja obiteljskim društvima“. *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu* 67, br. 6 (2017): 935-962.
  10. Davies, Anne C. L. *EU Labour Law*. Cheltenham: Edward Elgar, 2012.
  11. Ernst Kossek, Ellen i Cynthia Ozeki. „Work–Family Conflict, Policies, and the Job–Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior–Human Resources Research“. *Journal of Applied Psychology* 83, br. 2 (1998): 139-149.
  12. Ferrante, Vincenzo. „Between Health and Salary: The Incomplete Regulation of Working Time in European Law“. *European Labour Law Journal* 10, br. 4 (2019): 370-385.
  13. Frntić, Domagoj Drago et al. *Detaljni komentar Zakona o radu*. Zagreb: Rosip, 2017.
  14. García-Muñoz Alhambra, Manuel Antonio i Christina Hiessl. „The Matzak Judgement of the CJEU: The Concept of Worker and the Blurring Frontiers of Work and Rest Time“. *European Labour Law Journal* 10, br. 4 (2019): 343-352.
  15. Genin, Émilie. „Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity“. *International Journal of Comparative Labour Law* 32, br. 3 (2016): 280-300.
  16. Glowacka, Marta. „A Little Less Autonomy? The Future of Working Time Flexibility and Its Limits“. *European Labour Law Journal* 12, br. 2 (2021): 113-133.
  17. Gotovac, Viktor. *Predstavnik radnika u organu poslodavca*. Zagreb: TIM press, 2023.
  18. Grgurev, Ivana i Željko Potočnjak. „Unaprjedenje zakonskog uređenja rada na daljinu“. U: *Zbornik 59. susreta pravnika*, ur. Petar Miladin i Miljenko Giunio, 281-310. Zagreb: Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, 2021.
  19. Hack, Andreas. „Sind Familienunternehmen anders? Eine kritische Bestandsaufnahme des aktuellen Forschungsstands“. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft-Special Issue*, br. 2 (2009): 1-29.
  20. Huybrechts, Sara. „Working Time and Autonomy: Lessons for the New Ways of Working“. *European Labour Law Journal* 14, br. 4 (2023): 570-587.
  21. Jelčić, Vera. „Radno vrijeme“. U: *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, ur. Željko Potočnjak, 147-181. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu i Organizator, 2007.
  22. Katsabian, Tammy. „It’s the End of Working Time as We Know It – New Challenges to the Concept of Working Time in the Digital Reality“. *McGill Law Journal* 65, br. 3 (2020): 379-419.
  23. Kártyás, Gábor. „Unlimited Employee Autonomy over Working Time? The Potentially Empty Notion of Autonomous Workers in EU Law“. *European Labour Law Journal* 16, br. 2 (2025): 281-296.
  24. Kotulovski, Karla. „Nestandardni oblici rada u Republici Hrvatskoj: rizik prekarnosti“. Doktorska disertacija, Rijeka: Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, 2024.
  25. Laleta, Sandra. „Pravo radnika na (digitalno) isključivanje: izazovi i moguća rješenja“. *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu* 73, br. 2-3 (2023): 201-204.
  26. Leccese, Vito S. „Monitoring Working Time and Working Time Directive 2003/88/EC: A Purposive Approach“. *European Labour Law Journal* 14, br. 1 (2023): 21-34.
  27. Memili, Esra, Pankaj C. Patel, Daniel T. Holt i R. Gabrielle Swab. „Family-Friendly Work Practices in Family Firms: A Study Investigating Job Satisfaction“. *Journal of Business Research* 164 (2023): 1-16.

28. Mitrus, Leszek. „Potential Implications of the Matzak Judgment (Quality of Rest Time, Right to Disconnect)“. *European Labour Law Journal* 10, br. 4 (2019): 386-397.
29. Potočnjak Željko. „Fleksibilnost radnih odnosa u Hrvatskoj i pravna stečevina Europske unije“. U: *Zbornik 58. susreta pravnika (Opatija '13)*, ur. Jakša Barbić i Miljenko Giunio, 283-326. Zagreb: Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, 2013.
30. Potočnjak, Željko i Luka Benko. „Radno vrijeme, noćni rad i odmori prema Novom Zakonu o radu“. U: *Zbornik 48. susreta pravnika (Opatija '10)*, ur. Jakša Barbić i Miljenko Giunio, 63-99. Zagreb: Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, 2010.
31. Senčur Peček, Darja. „157. člen“. U: *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem*, ur. Bečan Irena et al. Ljubljana: GV Založba, 2016.
32. Stamm, Isabell K., Fabian Bernhard, Nicole Hameister i Kristel Miller. „Lessons from Family Firms: The Use of Flexible Work Arrangements and Its Consequences“. *Review of Managerial Science* 17 (2023): 175-208.
33. Supiot, Alain. *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford: Oxford University Press, 2001.
34. Tintić, Nikola. *Radno i socijalno pravo. Knjiga prva: Radni odnosi (I)*. Zagreb: Narodne novine, 1969.
35. Tintić, Nikola. *Radno i socijalno pravo. Knjiga prva: Radni odnosi (II)*. Zagreb: Narodne novine, 1972.

*Pravni propisi:*

1. *Bundesgesetz vom 3. Feber 1983 über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen (Arbeitsruhegesetz – ARG)*, BGBl, br. 144/1983.
2. *Bundesgesetz vom 11. Dezember 1969 über die Regelung der Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz) (AZG)*, BGBl, br. 461/1969.
3. *Code du travail* [Zakonik o radu] od 3. siječnja 1973., s posljednjim izmjenama od 2. svibnja 2024., Journal Officiel de la République française, br. 0101 od 30. travnja 2024.
4. Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća 2003/88/EZ od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, SL L 299, 18.11.2003.
5. Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća 2019/1158/EU 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 188, 12.7.2019.
6. Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu, SL 183, 29.6.1989.
7. Ispravak Komunikacije Komisije, Komunikacija o tumačenju Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, SL C 143/8, 26.4.2023.
8. *Legge 22 maggio 2017, n. 81 - Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, Gazzetta Ufficiale, br. 135 od 13. lipnja 2017.
9. Obiteljski zakon, Narodne novine, br. 103/15., 98/19., 47/20., 49/23., 156/23.
10. Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima zaposlenim kod poslodavca, Narodne novine, br. 55/24.
11. *Zakon o delovnih razmerjih*, Uradni list Republike Slovenije, br. 21/13., 78/13., 47/15., 33/16., 52/16., 15/17., 22/19., 81/19., 203/20., 119/21., 202/21., 15/22., 54/22., 114/23., 136/23., 70/25.
12. *Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti*, Uradni list Republike Slovenije, br. 40/06., 50/23., 24/25.
13. *Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu*, Narodne novine, br. 151/22.
14. *Zakon o radu*, Narodne novine, br. 93/14., 127/17., 98/19., 151/22., 64/23.
15. *Zakon o spremembah in dopolnitvah ZEPDSV-a*, Uradni list Republike Slovenije, br. 24/25.

*Sudska praksa:*

1. Općinski sud u Bjelovaru, P Ob-401/2023-29 od 3. studenoga 2025.
2. Općinski sud u Bjelovaru, Pr-37/2024-17 od 23. listopada 2024.
3. Općinski sud u Splitu, Pr-1281/2022-15 od 14. srpnja 2023.
4. Presuda od 1. prosinca 2005., *Abdelkader Deltas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, C-14/04, EU:C:2005:728.
5. Presuda od 7. rujna 2006., *Commission of the European Communities v United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*, C-484/04, EU:C:2006:526.
6. Presuda od 9. ožujka 2021., *Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, EU:C:2021:183.
7. Presuda od 9. rujna 2003., *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437.
8. Presuda od 11. studenoga 2021., *Dublin City Council*, C-214/20, EU:C:2021:909.
9. Presuda od 14. listopada 2008., *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612.
10. Presuda od 14. listopada 2010., *Günter Fuss v Stadt Halle*, C-243/09, EU:C:2010:609.
11. Presuda od 14. svibnja 2019., *Federacion de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE*, C-55/18, EU:C:2019:402.
12. Presuda od 15. srpnja 2021., *B. K. protiv Republike Slovenije (Ministrstvo za obrambo)*, C742/19, EU:C:2021:597.
13. Presuda od 17. ožujka 2021., *Academia de Studii Economice din București v Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale*, C585/19, EU:C:2021:210.
14. Presuda od 20. studenoga 2018., *Sindicatul Familia Constanța and Others*, C-147/17, EU:C:2018:926.
15. Presuda od 21. veljače 2018., *Ville de Nivelles v Rudy Matzak*, C-518/15, EU:C:2018:82.
16. Presuda od 26. srpnja 2017., *Hannele Hälvä and Others v SOS-Lapsikylä ry*, C-175/16, EU:C:2017:617.

*Mrežne stranice:*

1. Alpeza, Mirela i Kirsi Peura. *Razvoj i održivost obiteljskih poduzeća u Hrvatskoj*. CEPOR (2012). Pristup 11. studenoga 2025. [https://www.cepor.hr/news/obiteljska-poduzeca/FB\\_policy%20brief\\_CEPOR.pdf](https://www.cepor.hr/news/obiteljska-poduzeca/FB_policy%20brief_CEPOR.pdf)
2. *Commission Calls on Austria to Comply with EU Rules on Working Time*. Pristup 17. studenoga 2025. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/inf\\_25\\_982](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/inf_25_982)
3. Cvitanović, Bruno. *Koje promjene donosi nova evidencija o radnom vremenu?* Brojevi d.o.o. (2024). Pristup 3. studenoga 2025. <https://brojevi.hr/nova-evidencija-o-radnom-vremenu/>
4. Eurofound. *Work–Life Balance and Flexible Working Arrangements in the European Union*. Pristup 18. studenoga 2025. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-european-union>
5. European Labour Authority. *Accommodation and Food Service Activities: Issues and Challenges Related to Labour Mobility*. Publications Office of the European Union. Pristup 2. listopada 2025. [https://www.hotrec.eu/media/static/files/import/all\\_news\\_2024\\_2024\\_36/european-labour-authority-horeca-report.pdf](https://www.hotrec.eu/media/static/files/import/all_news_2024_2024_36/european-labour-authority-horeca-report.pdf)
6. *European Ombudsman*. Pristup 17. studenoga 2025. <https://www.ombudsman.europa.eu/en/case/en/67361>
7. Huybrechts, Sara. *The Meaning of Working Time in Light of Autonomy*. Global Workplace Law & Policy Blog. Pristup 11. studenoga 2025. [https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/the-meaning-of-working-time-in-light-of-autonomy/?utm\\_source=chatgpt.com](https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/the-meaning-of-working-time-in-light-of-autonomy/?utm_source=chatgpt.com)

8. *ILO C001 - Hours of Work (Industry) Convention (1919)*. Pristup 13. listopada 2025. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312146:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO)
9. *Kako urediti nadurno delo pri vodilnih delavcih?* Pristup 17. studenoga 2025. <https://www.iusinfo.si/medijsko-sredisce/v-srediscu/294090#5>
10. *Obiteljska poduzeća kao pokretači hrvatskog gospodarstva*. Pristup 17. studenoga 2025. <https://www.glaspoduzetnika.hr/blog-ugp-a/obiteljska-poduzeca-kao-pokretaci-hrvatskog-gospodarstva>
11. *Okvirni sporazum o radu na daljinu*. Pristup 22. listopada 2025. [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202002\\_Framework%20Agreement%20-%20HR.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20HR.pdf)
12. *Pobuna sindikalista: I to ima, polumenadžerski ugovori!* Pristup 24. listopada 2025. <https://stuh.hr/pobuna-sindikalista-i-to-ima-polumenadzerski-ugovori/>

*Ostalo:*

1. Komunikacija Komisije o inicijativi za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i skrbnika, COM (2017) 252 final od 26. travnja 2017.

**Sandra Laleta\***  
**Karla Kotulovski\*\***

Summary

## **DIFFERENT REGULATION OF WORKING TIME FOR FAMILY MEMBERS EMPLOYED IN FAMILY BUSINESSES**

Family businesses represent a distinct organisational and managerial context in which family and business relationships are intertwined. Flexible working-time arrangements may serve as a useful instrument for achieving a balance between the private and professional lives of employees in such business systems. At the centre of the analysis is the legal institute of different regulation of working-time arrangements for workers who autonomously organise their working time. The Croatian legislator permits derogations from the general working-time regime for certain categories of workers, including family members employed by a natural person. Particular attention is paid to the conceptual definition of autonomous workers, the criteria for applying derogations from working-time rules, and the issue of measuring working time. The paper also analyses the compatibility of national legislation with Directive 2003/88/EC on the organisation of working time, as well as with the relevant case law of the Court of Justice of the European Union, which insists on a restrictive interpretation of derogations.

**Keywords:** *family business; family members; working time; autonomous workers.*

---

\* Sandra Laleta, Ph.D., Full Professor, University of Rijeka, Faculty of Law; sandra.laleta@pravri.uniri.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2036-5886>.

\*\* Karla Kotulovski, Ph.D., Assistant Professor, University of Rijeka, Faculty of Law; kkotulovs@pravri.uniri.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5792-1917>.

This paper has been written within the scope of the project “Governance and Restructuring of Family Businesses in the Age of Generational Transition” (uniri-iz-25-23), funded by European Union – NextGenerationEU via the Croatian National Recovery and Resilience Plan 2021-2026, in conjunction with the University of Rijeka, Faculty of Law Programme Financing. The views and opinions expressed are solely those of the authors and do not necessarily reflect the official position of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the European Commission can be held responsible for them.

◆ Collected Papers of the Faculty of Law of the University of Rijeka is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International licence (CC BY-NC-ND 4.0).

