*Kristian Turkalj**

Pregledni znanstveni rad
UDK 349.2:341.217.3
DOI: https://doi.org/10.25234/pv/40521
Rad primljen: 20. siječnja 2026.
Rad prihvaćen: 15. travnja 2026.

POJMOVNO ODREĐENJE RADNOG VREMENA I VREMENA ODMORA PREMA DIREKTIVI 2003/88 TE PRAKSI SUDA EU-A

Sažetak: Povod za pisanje ovog rada jesu izmjene Zakona o radu iz 2022. godine kojima je uvedeno načelo nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, a kojim se izmjenama intervenira u EU-ovu definiciju pojma „vremena odmora". Riječ je o autonomnom pojmu prava EU-a koji je uređen Direktivom 2003/88 te koji je nadograđen pratećom judikaturom Suda EU-a. Rad je posvećen važnosti vremena odmora radnika za zaštitu njegove sigurnosti i zdravlja. Sud EU-a razvio je kriterije s pomoću kojih se svaka situacija može kvalificirati kao radno vrijeme ili kao vrijeme odmora. Fokus je rada na postupanju sudova u rješavanju konkretnih pravnih pitanja koja se odnose na kvalifikaciju radnog vremena. Razmatraju se slučajevi u kojima se od radnika zahtijeva nazočnost na radnom mjestu, a koja uključuju određena razdoblja neaktivnosti. U takvim situacijama često se nalaze liječnici, pripadnici oružanih i policijskih snaga, vatrogasci i pripadnici sličnih javnih službi. Analiziraju se zakonska rješenja u uređivanju vremena odmora u odnosu na obveze koje za Hrvatsku proizlaze iz pravne stečevine, ali također čl. 145. Ustava RH. Kompariraju se pravna stajališta hrvatskih sudova i Suda EU-a u odnosu na tumačenje pojmova radno vrijeme i vrijeme odmora te se dolazi do zaključka da se pristupi tim pojmovima znatno razlikuju, posljedično rezultirajući različitom razinom zaštite sigurnosti i zdravlja radnika.

Ključne riječi: Pravo EU-a, radno pravo, načelo nedostupnosti, zaštita sigurnosti i zdravlja radnika, radno vrijeme, vrijeme odmora, Direktiva 2003/88

1. UVOD

Kao država članica Europske unije, Hrvatska je vezana zajedničkim pravilima koja se na jedinstven način trebaju primjenjivati i tumačiti na prostoru cijele Europske unije (EU). Kada bi se pravo EU-a primjenjivalo samo do mjere koju određuje nacionalno pravo, onda bi se ono

* Dr. sc. Kristian Turkalj, izvanredni profesor Pravnog fakulteta Hrvatskog katoličkog sveučilišta, Ilica 244, 10.000 Zagreb. E-adresa: kristian.turkalj@unicath.hr. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6391-4983.

razlikovalo od države do države, čime bi se narušila pravna sigurnost te načelo jedinstvene primjene europskog prava. Pravo EU-a ne može biti nadjačano pravilima nacionalnog prava, a da ne bude lišeno svog karaktera prava EU-a.[1] Države članice stoga su obvezne ispravno primijeniti i tumačiti odredbe europskog prava, suzdržavajući se pritom od usvajanja novih odredbi koje bi bile nespojive s pravom EU-a. Osim toga, države su se dužne suzdržavati od primjene nespojivih nacionalnih odredbi koje su na snazi u pojedinoj državi članici.

Ovaj rad poseban naglasak stavlja na pravila koja se odnose na zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika, odnosno ona kojima se radnicima jamči vrijeme odmora potrebno za njihovu regeneraciju uzrokovanu umorom na radnom mjestu. Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika u Europskoj uniji odnosi se na skup propisa i smjernica usmjerenih na osiguranje sigurnih i zdravih uvjeta rada za radnike u svim državama članicama EU-a. Glavni cilj tih mjera jest sprječavanje nesreća na radu, smanjenje profesionalnih bolesti i promicanje dobrobiti radnika na radnome mjestu.

Koncepti radnog vremena i vremena odmora predstavljaju temeljne elemente zaštite sigurnosti i zdravlja radnika. Već tijekom sedamdesetih godina 20. stoljeća isticala se potreba za regulacijom radnog vremena radi jačanja zaštite radnika. Usvajanjem Europske socijalne povelje stvoreni su poticajni uvjeti za daljnji razvoj u tom području, što je rezultiralo donošenjem Direktive 93/104/EEZ iz 1993. godine o određenim aspektima organizacije radnog vremena.[2] Značajan iskorak na zaštiti sigurnosti i zdravlja radnika ostvaren je 2003. godine usvajanjem Direktive 2003/88.[3]

Vrijeme odmora ima funkciju regeneracije radnika od umora nastalog radom, ali i funkciju prevencije od rizika narušavanja sigurnosti i zdravlja radnika. Zato je ključno da se poštuju pravila o dnevnom, tjednom i godišnjem odmoru, pri čemu se autor u ovom članku primarno bavi pitanjem (ne)poštovanja jedanaestosatnog dnevnog odmora. Naime, postavlja se pitanje u kojoj mjeri dostupnost radnika za poslovnu komunikaciju za vrijeme njegova odmora ograničava taj odmor u mjeri koja ga sprječava da se posveti svojim osobnim potrebama i interesima. U praksi se često događa da je određene situacije teško kvalificirati kao radno vrijeme, odnosno vrijeme odmora pa zbog pogrešne kvalifikacije dolazi i do povrede prava radnika na 11-satni odmor. Tako je danas nesporno da dežurstvo liječnika na radnome mjestu ulazi u radno vrijeme neovisno o njegovu efektivnom radu, pa i u situacijama kada mu je omogućeno da spava na radnome mjestu. Za razliku od toga, u slučaju dežurstva djelatne vojne osobe, pripravnosti, terenskog rada policijskih službenika, višednevne terenske vježbe ili službenog puta, sudska praksa, europska i nacionalna, ne daju jedinstveno tumačenje.

Članak postavlja tezu o imanentnoj važnosti odmora za sigurnost i zdravlje radnika te se propituje na koji je način Direktiva 2003/88 prenesena u Zakon o radu. Posebice će se ana-

1 Vidi presudu u predmetu Costa protiv ENEL 6/64, presudu u predmetu Internationale Handelsgesellschaft v Einfuhr- und Vorratsstelle fir Getreide & Futtermittel 11/70.

2 Vidi: Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, Službeni list Europske unije, L 307, 13. prosinca 1993., 18.–24.

3 Vidi: Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, *Službeni list Europske unije L 299, 18. studenoga 2003., 9.–19. Također vidi:* Snježana Šokčević, Radno vrijeme i vrijeme odmora kao čimbenici zaštite zdravlja i sigurnosti radnika u praksi Suda Europske unije (2015) 9 Radno pravo 16.–23.; Nada Bodiroga-Vukobrat, Sandra Laleta i Anton Jukić. Posebnosti reguliranja radnog vremena u kontekstu smjernice 2003/88/EZ s osvrtom na nacionalna rješenja u Njemačkoj, Austriji i Hrvatskoj (2008) 29(1) Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci 84.

lizirati izmjene Zakona o radu iz 2002. godine[4] te njihov učinak na poštovanje obveza koje proizlaze iz članstva u EU-u. Osim toga, analizirat će se postupanje hrvatskih sudova u zaštiti subjektivnih prava radnika koja proizlaze iz Direktive 2003/88. Usporedit će se praksa Suda Europske unije s praksom sudova u Hrvatskoj s ciljem utvrđivanja postoji li među njima usklađenost ili pak prevladavaju razlike u tumačenju relevantnih propisa. Drugim riječima, istražit će se osigurava li europska i nacionalna sudska praksa jedinstvenu primjenu prava u vezi s tumačenjem pojmova „radno vrijeme" i „vrijeme odmora" i ravnopravnost svih u njegovoj primjeni. U analizi pravnih shvaćanja glede kvalifikacije pojma vremena odmora prvo će se prezentirati kriteriji koje je kroz svoju sudsku praksu razvio Sud EU-a, a koji su postali dio definicije pojmova „radno vrijeme" i „vrijeme odmora". Potom će se u tom kontekstu analizirati i sudska praksa Vrhovnog suda Republike Hrvatske.

2. ODMOR RADNIKA IZMEĐU ZAŠTITE ZDRAVLJA I OSIGURAVANJA KONKURENTNOSTI

Odmor ima funkciju zaštite sigurnosti i zdravlja radnika te predstavlja ključan element u očuvanju fizičkog i mentalnog zdravlja zaposlenih.[5] Neprekidno obavljanje radnih zadataka bez odgovarajućeg odmora može dovesti do fizičke iscrpljenosti, što povećava rizik od povreda i smanjuje sposobnost obavljanja posla s punom pozornošću. Isto tako mentalni zamor tokom radnog vremena može dovesti do smanjenja koncentracije, što može rezultirati pogreškama ili nesrećama na radu. Različiti oblici odmora, od stanki, preko dnevnog odmora do tjednog i godišnjeg odmora, važni su za radnikovo fizičko i mentalno zdravlje. Funkcija je razdoblja odmora nadoknaditi umor uzrokovan razdobljima rada.[6]

U suvremenom radnom okruženju, pravovremeni i adekvatni odmori imaju direktan utjecaj na produktivnost, ali i na smanjenje rizika od povreda i profesionalnih bolesti. Odmor radniku otvara prostor za kreativnost i inovativnost. Također, ne smije se zanemariti učinke koje odmor ima na kvalitetu obiteljskih odnosa budući da se kroz dnevne, tjedne i godišnje odmore radnik može posvetiti članovima svoje obitelji. Međunarodna organizacija rada smatra da su različite vrste odmora ključne za osiguranje zdravlja i dobrobiti radnika.[7]

Organizacija radnog vremena te s njime povezanih odmora utječe na tržišnu konkurentnost. Gospodarstva koja poštuju standarde zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, poput najduljeg tjednog radnog vremena od 48 sati, dnevnih i tjednih odmora itd., manje su konkurentna od onih gospodarstva koja teže deregulaciji radnog vremena. Primjerice, gospodarstva poput Australije, SAD-a i Japana teže deregulaciji radnog vremena te imaju u prosjeku 50 i više sati rada na tjedan.[8] Gledano iz perspektive konkurentnosti, svaka mjera zaštite sigurnosti i

4 Vidi Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Narodne novine, broj 151/2022) (HR).

5 Vidi: Jeff Kenner, "EU Emplyment Law – from Rome to Amsterdam and Beryond" (Oxford and Portland, Oregon, Hart Publiching, 2003) 168.

6 Vidi mišljenje nezavisnog odvjetnika Bota, u predmetu CC.OO. C-266/14, para. 60.

7 Vidi: ILO fact Sheet – Rest periods: definitions and dimensions, INWORK, Geneva, 2015.

8 Vidi: Adrijana Bilić, Flexible Working Hours – A Way of Reconciling Workers' Private and Working Life and Increasing Employers' Competitiveness (2017) 54(3) Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu 565.

zdravlja radnika ima svoje učinke i na konkurentnost poslovanja. Poštovanje vremena odmora radnika i njegovo jasno razlučivanje od radnog vremena zasigurno se odražava na poslovne procese. Poslodavac posao mora organizirati tako da se on realizira unutar radnog vremena te da se ne prelijeva na vrijeme odmora. Nije stoga začuđujuće da pojedine države članice EU-a nisu pozitivno reagirale na sudsku praksu Suda EU-a koja je išla u smjeru jače zaštite sigurnosti i zdravlja radnika.[9]

Odmor se može pojavljivati u različitim oblicima. Razlikujemo odmor tijekom radnoga dana (stanku), odmor između dvaju radnih dana (dnevni odmor), odmor između dvaju radnih tjedana (tjedni odmor) te odmor u okviru kalendarske godine (godišnji odmor). Kada su pravilno strukturirani, svi ovi oblici odmora povoljno utječu na sigurnost i zdravlje radnika te pridonose njegovoj učinkovitosti na radnome mjestu. Osim navedenih, postoje i posebne vrste odmora, primjerice stanka namijenjena dojenju djeteta. Odmor je potrebno jasno razlikovati od dopusta (plaćenog, neplaćenog ili rodiljnog), čiji razlozi ne proizlaze iz samog radnog odnosa. Dnevni odmor ostvaruje se po završetku radnoga dana. To je neprekidno razdoblje odmora koje mora uslijediti između dviju smjena unutar dvadesetčetverosatnog razdoblja.[10]

Odmor predstavlja zakonom zajamčeno razdoblje tijekom kojega radnik, iako u radnom odnosu, ne obavlja posao. Zakonodavni standard trajanja dnevnog odmora iznosi između 10 i 12 sati uzastopnog odmora, dok je standard za tjedni odmor minimalno jedan dan odmora unutar sedmodnevnog razdoblja. Pri tome je korištenje vremena odmora u izravnoj vezi s najvećim brojem radnih sati koje radnik može raditi u svakom sedmodnevnom razdoblju, a koje uključuje i prekovremene sate. Godišnji odmori najdulja su razdoblja odmora te podrazumijevaju tri do četiri tjedna godišnjeg odmora u jednoj godini službe.[11] Pravo na ograničenje radnog dana – i, posljedično, pravo na osiguranje minimalnog vremena za odmor – smatra se osnovnim pravom radnika. Sukladno ovakvom stavu, Sud Europske unije u svojim je odlukama analizirao odredbe nacionalnih zakonodavstava iz perspektive osiguranja sigurnosti i zdravlja radnika.[12]

3. PRAVO EU-A O RAZNIM OBLICIMA ORGANIZACIJE RADNOG VREMENA

Europska unija svojim zakonodavstvom posvećuje veliku pozornost zaštiti sigurnosti i zdravlja radnika. Odredbe o zaštiti sigurnosti i zdravlja radnika sadržane su u primarnom i sekundarnom zakonodavstvu EU-a. Primarno zakonodavstvo EU-a sadrži relevantne odredbe u

9 Vidi o tome: Tobias Nowak, "The Turbulent Life of the Working Time Directive" (2018) 25(1) Maastricht Journal of European and Comparative Law 18–129.

10 Vidi: ILO fact Sheet – Rest periods: definitions and dimensions, INWORK, Geneva, 2015. Vidi također: Vesna Šikić Odak, „Određivanje radnog vremena", Informator broj 6206–6207 od 28. kolovoza 2013. i 4. rujna 2013., 1.; Odmor. *Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje.* Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013. – 2024. <https://www.enciklopedija.hr/clanak/odmor> pristupljeno 25. rujna 2024.

11 *Ibid.*

12 Vidi: Maria Jose Asquerino Lamparero, "Working time and rest time in the jurisprudence of the CJEU" (2022) 14(2) Cuadernos de Derecho Transnacional 166.

Ugovoru o EU-u,[13] Ugovoru o funkcioniranju EU-a[14] te u Povelji o temeljnim pravima.[15] Jedan od ciljeva EU-a upravo je promicanje zapošljavanja te poboljšanje životnih i radnih uvjeta.[16] U ostvarenju tako definiranog cilja, EU donosi propise usmjerene na poboljšavanje posebice radne okoline radi zaštite zdravlja i sigurnosti radnika.[17] U EU-u svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuva njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo.[18] Ujedno, pravo EU-a propisuje pravo radnika na ograničeno najdulje radno vrijeme, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor.[19] Od sekundarnog zakonodavstva EU-a posebice treba izdvojiti dvije direktive: Direktiva 89/391/EEZ o sigurnosti i zdravlju radnika[20] te Direktiva 2003/88/EZ koja se odnosi na određene vidove organizacije radnog vremena.[21] RH kao članica EU-a ima obvezu na ispravan i potpun način prenijeti obje direktive u nacionalno zakonodavstvo i na taj način osigurati njihovu primjenu u Hrvatskoj. Direktive su obvezujuće kad je riječ o rezultatu koji je potrebno postići, pri čemu je odabir oblika i metoda postizanja postavljenog cilja prepušten samoj državi članici.[22] Sukladno pravu EU-a, sve države članice imaju obvezu usvojiti mjere potrebne kako bi se osigurala puna djelotvornost Direktive 2003/88/EZ u skladu s ciljevima koji su u njoj postavljeni.[23]

Direktiva 2003/88/EZ nastoji pomiriti dva suprotstavljena interesa: zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika i potrebu za fleksibilnošću u organizaciji radnog vremena.[24] Cilj je Direktive 2003/88/EZ uspostaviti minimalne odredbe za poboljšanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radnim mjestima.[25] Pri tome se nastoji udovoljiti zahtjevu izbjegavanja bilo kojeg oblika socijalnog *dumpinga*, osiguravajući da ekonomija jedne države članice ne može izvlačiti koristi prihvaćanjem zakonodavstva koje predviđa manju zaštitu od one u drugoj državi članici.[26] Pri tome se posebice ističe da su „poboljšanje sigurnosti, higijene i zdravlja radnika na radu ciljevi

13 Vidi čl. 2., 3. i 6. Ugovora o Europskoj uniji, 2010/C 83/01., Službeni list Europske unije, C 202, (2016), 15.–17.

14 Vidi čl. od 145. *do* 150. i od 151. *do* 161. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, 2010/C 83/01, Službeni list Europske unije, C 202, 2016., 109.–116.

15 Vidi čl. 31. Povelje o temeljnim pravima Europske unije, 2010/C 83/01, Službeni list Europske unije, C 202, 2016., 404.

16 Vidi čl. 151. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, Službeni list Europske unije, C 202/108, 2016., 64. Vidi također: Marinko Učur, Radno zakonodavstvo Republike Hrvatske i *acquis communautaire* – (direktive) (2008) 10 Radno pravo 5.–15.; Dragan Zlatović, Temeljne odrednice europskog radnog prava i praksa europskih sudova o radno-pravnim pitanjima (2012) 5 Radno pravo 45.–46.

17 Vidi čl. 153. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, 64.

18 Vidi čl. 31. st. 2. Povelje EU-a o temeljnim pravima.

19 Vidi članak 13. Povelje o temeljnim pravima EU-a, Službeni list Europske unije, C 202/2, 2016, 393.–404.

20 Vidi Direktivu Vijeća od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu 89/391/EEZ, Službeni list Europske unije L 183/1, 1.–8. Vidi također: Snježana Šokčević, „Zaštita zdravlja i sigurnosti radnika primjenom pravila o radnom vremenu i odmorima" (2012) 54 Sigurnost 141.

21 Vidi Direktivu 2003/88/EZ, str. 33. Također vidi: Vito Leccese, Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time. U: *International and European Labour Law*, eds. Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier (Beck, Hart, Nomos, 2018) 1285.–1320.

22 Vidi članak 288. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, 172. Vidi također: Marinko Učur, Implementiranje direktiva Europske unije u radno zakonodavstvo Republike Hrvatske, (2009) 11 Radno pravo 3.–11.

23 Vidi presudu u predmetu von Colson and Kammon C-14/83, 15.

24 Vidi: Jeff Kenner, Working Time, Jaeger and the Seven-Year Itchn (Winter 2004/2005) 11(1) Columbia Journal of European Law 53.

25 Vidi čl. 1. Direktive 2003/88, 31. Vidi također presudu u predmetu Malo Marques da Rosa, C-306/16, para. 45–46.

26 Vidi mišljenje nezavisnog odvjetnika Tizziana iz 2001. u predmetu BECTU C-173/99, para. 45.

koji ne smiju biti podređeni isključivo ekonomskim interesima".[27] Sukladno tome, propisana su minimalna razdoblja dnevnog i tjednog odmora, kao i najdulje tjedno radno vrijeme.[28] Radnicima se jamči najmanje 11 sati dnevnog odmora i 24 sata tjednog odmora, uz to da prosječno radno vrijeme u sedam dana, uključujući prekovremene sate, ne smije prelaziti 48 sati. Kod rada duljeg od šest sati, pravo na stanku uređuje se nacionalnim propisima ili kolektivnim ugovorima. Svaki radnik ima pravo i na najmanje četiri tjedna plaćenog godišnjeg odmora.[29]

Sukladno Direktivi 2003/88, svaki radnik mora imati pravo na primjerena razdoblja odmora. Vrijeme odmora mora biti učinkovito kako bi ostvarilo svoju svrhu, a svrha mu je dvojaka: regeneracijska i preventivna. Odmor ima regeneracijsku funkciju ako dopušta radniku odmor od umora uzrokovanog radom. Uloga je odmora i preventivna u smislu da djeluje na smanjenje rizika narušavanja sigurnosti i zdravlja radnika koje može nastati zbog nakupljanja razdoblja rada.[30] Subjektivna prava zajamčena Direktivom 2003/88/EZ primjenjuje na sve sektore djelatnosti, kako javne, tako i privatne.[31] Direktiva se ne primjenjuje na pomorce čija su prava uređena Direktivom 1999/63/EZ. Radnicima se jamči pravo na odgovarajuće vrijeme za odmor koje karakterizira činjenica da za to vrijeme radnik nije podvrgnut bilo kojoj obvezi prema svom poslodavcu, a koja bi ga spriječila da se slobodno i bez smetnji posveti vlastitim interesima i potrebama. Odgovarajući odmor znači da radnici imaju redovito razdoblja odmora koji je dovoljno dug i neprekinut kako radnici zbog umora ili nepravilnog radnog rasporeda ne bi ozlijedili sebe, svoje suradnike ili druge osobe, i kako ne bi kratkoročno ni dugoročno naškodili svome zdravlju.[32]

Subjektivna prava zajamčena Direktivom 2003/88/EZ spadaju u socijalna prava Unije koja su osobito važna i koja se moraju primijeniti na svakog radnika radi zaštite njegove sigurnosti i zdravlja.[33] Subjektivna prava koja proizlaze iz prava EU-a uživaju zaštitu Ustava RH. Ostvarivanje tih prava izjednačeno je s ostvarivanjem prava koja su zajamčena hrvatskim pravnim poretkom.[34] Za učinkovitost zaštite tih subjektivnih prava od posebne je važnosti da ona uključuju i sudsku zaštitu na hrvatskim sudovima.[35] Za razliku od primarnog EU-ova zakonodavstva te uredbi, direktive su propisi koji ne proizvode izravne učinke. No, u slučaju kada država nije ispravno ili nije uopće prenijela direktivu u nacionalni pravni sustav, tada direktiva ima posredni vertikalni učinak. Navedeno znači da se pojedinci mogu pozivati na direktivu protiv države kako ona ne bi mogla imati koristi od nepoštovanja prava Unije.[36] No, između

27 Vidi preambulu Direktive 2003/88, para. 5. Više vidi: Dušanka Marinković-Drača, „Direktiva 2003/88 Europskog parlamenta i Vijeća o radnom vremenu i hrvatsko radno zakonodavstvo" (2005) 3 Radno pravo 12.–17.

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

29 Vidi: članke 3., 5., 6. i 7. Direktive 2003/88, 33. Vidi također presudu u predmetu Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras C-266/14, para. 23.

30 Vidi *ibid*., C-266/14, para. 92.

31 Vidi članak 1. Direktive 2003/88/EZ od 4. studenog 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, Službeni list Europske unije, L299/9, 32.

32 Članak 2. st. 9. direktive 2003/88.

33 Vidi presudu u predmetu Mr Fuß, C-429/09, para. 79.

34 Vidi čl. 145. st. 1. Ustava RH (Narodne novine, broj 85/2010) (HR).

35 Vidi čl. 145. st. 3. Ustava RH.

36 Vidi presuda u predmetu Max-Planck, C-684, para. 63. Također vidi: Viktor Gotovac, Andrea Grgić, Radni odnosi u presudama Suda Europske unije 55 (2016) Pravo u gospodarstvu: časopis za gospodarsko-pravnu teoriju i praksu 963.–964.; Nada Bodiroga-

fizičkih osoba takva direktiva neće imati izravan učinak te se subjektivna prava neće izravno moći štititi pred nacionalnim sudovima.[37]

3.1. VRIJEME ODMORA PREMA DIREKTIVI 2003/88/EZ

Direktiva 2003/88/EZ donesena je s ciljem da se radnicima osigura zaštita sigurnosti i zdravlja. Sigurnost i zdravlje radnika štite se osiguravanjem odgovarajućeg odmora nakon što radniku prestanu obveze prema poslodavcu. Kako bi se osigurao odgovarajući odmor, bilo je potrebno jasno razgraničiti radno vrijeme od vremena odmora. S tim ciljem Direktiva 2003/88/EZ definirala je pojmove „radnog vremena" i „vremena odmora".[38] Treba istaknuti da su navedeni pojmovi autonomni pojmovi prava Unije koji se kao takvi ne smiju različito tumačiti od države do države članice EU-a. Navedene pojmove treba tumačiti prema objektivnim značajkama, s obzirom na sustav i cilj Direktive 2003/88.[39] Samo takvo autonomno tumačenje može Direktivi 2003/88 osigurati punu učinkovitost i ujednačenu primjenu u svim državama članicama. Bilo kakvo drukčije tumačenje dovodi do razlike u razini zaštite sigurnosti i zdravlja radnika između država članica EU-a.[40]

Direktiva 2003/88 definira radno vrijeme kao „vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom", dok vrijeme odmora definira kao „vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme".[41] Iz navedene definicije jasno proizlazi da europski zakonodavac nije predvidio treću mogućnost, odnosno mogućnost da osim radnog vremena i vremena odmora postoje „siva razdoblja" koja su podvrgnuta posebnom pravnom uređenju. Iz definicije radnog vremena proizlaze tri kriterija prema kojima se svaka situacija može kvalificirati kao radno vrijeme ili vrijeme odmora. Riječ je o prostornom kriteriju koji traži da se radnik nalazi na radnom mjestu, kriteriju autoriteta prema kojem radnik mora biti na raspolaganju poslodavcu te profesionalnom kriteriju koji podrazumijeva da radnik obavlja svoju aktivnost i svoje dužnosti. Primjenjujući navedene kriterije, Sud EU-a dalje je razradio ovaj pristup na temelju kojeg ono što ne ulazi u pojam radnog vremena ulazi u pojam vremena odmora i obratno.[42]

Vukobrat, Posebnosti reguliranja radnog vremena u kontekstu smjernice 2003/88/EZ s osvrtom na nacionalna rješenja u Njemačkoj, Austriji i Hrvatskoj (2008) 29(1) Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci 12.–14.

37 Vidi presudu u predmetu Marks & Spencer C-62/00, 27. Vidi također mišljenje nezavisnog odvjetnika Ruiza-Jarabo Colomera od 6. svibnja 2003. u predmetu Pfeiffer i dr. C-397/01 do C-403/01, para. 56–57. Više o tome vidi presudu u predmetu Accardo and others, C-227/09, para. 45–46.

38 Vidi članak 2. Direktive 2003/88/EZ od 4. studenog 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, Službeni list Europske unije , L299/9, 32.

39 Vidi presudu u predmetu Matzak C-518/15, para. 62 te presudu u predmetu Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras C-266/14, para 27.

40 Vidi presudu u predmetu Jaeger C-151/02, para. 58–59.

41 Vidi članak 2. Direktive 2003/88/EZ, 32.

42 Vidi presudu u predmetu Jaeger, C-15/02, para 48 te mišljenje nezavisnog odvjetnika Bota, u predmetu C-266/14, para. 29.

Za razliku od ovakvog dvostranog pristupa, hrvatski je zakonodavac transponirao definiciju radnog vremena u Zakon o radu,[43] ali je propustio prenijeti odgovarajuću definiciju vremena odmora. Zbog takvog djelomičnog prenošenja teksta Direktive 2003/88 u Zakon o radu nije ugrađen dvostrani pristup koji bi isključivao siva razdoblja između radnog vremena i vremena odmora. Posljedično je došlo do problema u primjeni Direktive 2003/88. Sudska praksa nastavila je slijediti pravno shvaćanje koje se temeljilo na efektivnom radu, a koje je Vrhovni sud Republike Hrvatske zauzeo prije ulaska Hrvatske u EU, odnosno prije nego što je Hrvatska postala vezana Direktivom 2003/88.[44] Osim toga, Zakon o radu izričito je propisao da pripravnost ne ulazi u pojam radnog vremena. Konačno, izmjenama Zakona o radu iz 2022. godine interveniralo se u doseg pojma „vrijeme odmora" tako da se propisalo da „tijekom korištenja prava na odmore i dopuste radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji". Navedeno ne bi bilo sporno da zakonodavac nije predvidio i tri iznimke od načela nedostupnosti, a čime se upustio u definiranje pojma i sadržaja „vremena odmora". Pri tome iznimke od poštovanja načela nedostupnosti uključuju situacije u kojima je to prijeko potrebno, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu tako ugovoreno.[45] Ovakav pristup rezultira time da se „vremenu odmora" kao autonomnom pojmu EU-a želi dati tumačenje s obzirom na nacionalne odredbe sadržane u Zakonu o radu. Pri tome valja podsjetiti da načelo nadređenosti prava EU-a sadrži ne samo obvezu država da primjenjuju pravo EU-a, već i dužnost da se suzdrže od usvajanja novih odredbi koje bi bile nespojive s pravom EU-a. Konačno, ono sadrži i dužnost država da se suzdrže od primjene nespojivih nacionalnih odredbi koje su na snazi u državi članici.

Sud EU-a u svojoj je judikaturi nesporno utvrdio da nije prihvatljiv pristup prema kojem se u radno vrijeme računa samo efektivni rad radnika, odnosno samo ono vrijeme prisutnosti koje je odgovaralo stvarnom radu radnika. Sud je istaknuo da kvalifikacija radnog vremena predstavlja vrijeme tijekom kojega je radnik prisutan na radnom mjestu te ne može ovisiti o intenzitetu njegova rada, već isključivo proizlaziti iz njegove obveze da bude na raspolaganju svom poslodavcu.[46]

U odnosu na dio definicije radnog vremena koji se odnosi na obavljanje poslova i zadatka, treba istaknuti da se isti ne odnosi samo na efektivni rad. Kada je, primjerice, riječ o razdobljima dežurstava, postoje razdoblja u kojima radnik ne izvršava nikakvu aktivnost u korist svojeg poslodavca, ali ipak ta se razdoblja ne kvalificiraju kao vrijeme odmora, već kao radno vrijeme. Takav je slučaj s dežurstvima koja se obavljaju na mjestu rada koje se ne podudara s radnikovim domicilom, budući da je radnik obvezan biti fizički prisutan na mjestu koje je odredio po-

43 Sukladno članku 60. Zakona o radu, radno vrijeme je „vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac". Vidi Zakon o radu, Narodne novine, broj 93/2014. Također vidi: Dušanka Marinković-Drača, „Radno vrijeme" u: Dušanka Marinković-Drača, Marijan Ruždjak (ur.) Zakon o radu s komentarom i sudskom praksom (TEB, 2004) 69.–85.

44 Vidi *infra* poglavlje „Praksa hrvatskih sudova u kvalificiranju vremena odmora", 20.–22.

45 Izmjenama Zakona o radu dodan je članak 60.a koji u stavku 8. uvodi načelo nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji. Vidi čl. 22. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Narodne novine, broj 151/2022) (HR).

46 U ovom predmetu, kao i u nizu drugih, Sud EU-a tumačio je pojmove radnog vremena i vremena odmora definirane Direktivom 93/104, a koji su kasnije u cijelosti preuzeti u Direktivi 2003/88 te su stoga stavovi Suda iz te presude i dalje relevantni. Vidi presudu u predmetu Dellas, C-14/04, para. 58. Kritički stav o dualnom pristupu Suda EU-a vidi: Lamparero (n 12) 185.

slodavac i biti mu ondje na raspolaganju kako bi u slučaju potrebe mogao odmah pružiti svoje usluge. Stoga se cijelo to razdoblje dežurstva mora kvalificirati kao „radno vrijeme".[47]

Radno mjesto bitan je sastojak definicije radnog vremena. U vezi s tim potrebno je precizirati da se radno mjesto mora shvatiti kao svako mjesto u kojem radnik po nalogu svojeg poslodavca mora obavljati posao, uključujući kada to mjesto nije ono na kojem uobičajeno obavlja svoju profesionalnu aktivnost. Pod određenim okolnostima i mjesto radnikova domicila može se kvalificirati kao radno mjesto ako je poslodavac to zahtijevao te je njegovu pripravnost tako ograničio da se on ne može posvetiti svojim osobnim interesima i potrebama. Naime, radnik od kojeg se traži da bude stalno dostupan svom poslodavcu na mjestu kojeg je on odredio za cijelo vrijeme pripravnosti, podvrgnut je znatno većim ograničenjima s obzirom na to da mora ostati odvojen od svog obiteljskog i društvenog okruženja i ima manju slobodu upravljanja vremenom za vrijeme kada njegove profesionalne usluge nisu potrebne.[48] U takvim se okolnostima ne može smatrati da radnik koji je na raspolaganju poslodavcu na mjestu koje je poslodavac odredio koristi vrijeme odmora premda ne izvršava aktivnosti za vrijeme pripravnosti.

Na kraju treba podsjetiti da u slučaju nesuglasnosti nacionalnih propisa s odredbama Direktive 2003/88, Direktiva ima prednost u primjeni i nacionalni sudovi dužni su isključiti od primjene odredbe nacionalnog prava koje su suprotne odredbama Direktive.[49] Uz to, tumačenja koja je u svojim odlukama iznio Sud EU-a vezano za pojmove radno vrijeme i vrijeme odmora, treba sagledavati kao dio relevantne odredbe Direktive 2023/88 te se sudska praksa nacionalnih sudova treba pridržavati tako utvrđenih stavova. Svako ograničavanje „vremena odmora" nacionalnim propisima predstavlja povredu prava EU-a te kršenje članka 145. Ustava RH koji jasno propisuje da se pravo EU-a u Hrvatskoj mora primjenjivati sukladno pravnoj stečevini EU-a, a čiji su autonomni karakter, obvezatnost, nadređenost, izravni učinak i izravna primjena ključna načela tog prava.

4. SUDSKA PRAKSA U ZAŠTITI SUBJEKTIVNIH PRAVA EU-A

4.1. SUDBENA VLAST EUROPSKE UNIJE

Učinkovitost i ujednačena primjena prava EU-a ovisna je o sinergiji između nacionalnih sudova država članica i Suda EU-a. Stoga pod sudbenom vlašću EU-a mislimo ne samo na Sud EU-a već i na sve sudove država članica koji su nadležni za donošenje konačnih sudskih odluka

47 Vidi presudu od 9. ožujka 2021., Radiotelevizija Slovenije, C-344/19, EU:C:2021:182, para. 32–35.

48 Vidi: Jaeger, C151/02, para. 65.

49 U vezi s prvenstvom prava EU-a u odnosu na nacionalne odredbe država članica, Sud EU-a je u presudi Costa v. ENEL istaknuo: „Prvenstvo prava Zajednice potvrđeno je člankom 189. prema kojem uredbe imaju 'obvezujuću' snagu i 'neposredno su primjenjive u svakoj državi članici'. Ova odredba, koja ne podliježe nikakvoj rezervi, bila bi bez smisla kada bi država članica mogla jednostrano poništiti njezine učinke putem zakonodavnog akta koji bi imao jaču pravnu snagu od prava Zajednice. Iz svega navedenog slijedi da nacionalne odredbe, bez obzira na to kako su formulirane, ne mogu imati prvenstvo nad pravom koje proizlazi iz Ugovora, koji je autonoman izvor prava, zbog njegove posebne i originalne prirode, a da pri tome to pravo ne izgubi svoj karakter prava Zajednice i da se pri tome ne dovede u pitanje sam pravni temelj Zajednice". Vidi presuda Costa vidi ENEL, C6/64. Također vidi: Jacques Ziller, Hierarchy of Norms Hiearchy of Sources and General Principles in European Union Law (Nomos Verlagsgesellschafts 2014).

primjenom prava EU-a. Suradnja između Suda EU-a i sudova država članica od presudne je važnosti za ispravnu primjenu i tumačenje prava EU-a.[50] Važno je istaknuti da Sud EU-a ne donosi konačne odluke u konkretnim predmetima, već on daje tumačenje prava EU-a na osnovi kojega onda nacionalni sudovi donose konačne sudske odluke.[51]

Za ispravnu primjenu prava EU-a, a posebice presuda Suda EU-a, važno je razumjeti pravni doseg i učinke koje imaju tumačenja Suda EU-a izražena u njegovim odlukama. Odluke Suda EU-a predstavljaju izvor prava EU-a, one postaju sastavni dio pravne norme te djeluju *egra omnes* i *ex tunc*. Dakle, Sud EU-a u svojim odlukama daje tumačenje prava EU-a, odnosno tumačenje konkretne odredbe prava EU-a. Kroz svoje tumačenje Sud EU-a konkretizira te dopunjuje nedovoljno jasne ili nedorečene odredbe prava EU-a.[52] Za ilustraciju navodimo primjer tumačenja koje je Sud EU-a dao jednom od kriterija pojma „radno vrijeme", a koji od radnika zahtijeva da se nalazi na „radnom mjestu". Sud EU-a proširio je značenja pojma „radno mjesto" te istaknuo da se „u tom pogledu radno mjesto mora shvatiti kao svako mjesto u kojem radnik po nalogu svojeg poslodavca mora obavljati posao, uključujući kada to mjesto nije ono na kojem uobičajeno obavlja svoju profesionalnu aktivnost."[53] Tako izneseno tumačenje ne djeluje samo na stranke konkretnog spora na koji se odluka Suda EU-a odnosi, već ono djeluje prema svima (*egra omnes)* budući da je ono postalo sastavni dio pravne norme.[54] Konačno, ono djeluje od trenutka nastanka norme, odnosno ima učinak *ex tunc*.[55] Navedeno znači da nacionalni sudovi moraju primijeniti tumačenje Suda EU-a čak i na pravne odnose koji su nastali i prije presude Suda EU-a kojom se tumači konkretna odredba prava EU-a.[56] Treba podsjetiti da europsko pravo ima prednost u primjeni u odnosu na nacionalne propise te da sudska praksa Suda EU-a predstavlja važan izvor prava EU-a. Upravo zbog toga autonomni se pojmovi prava EU-a poput pojmova „radnog vremena" i „vremena odmora" ne mogu analizirati bez uzimanja u obzir prakse Suda EU-a kao nezaobilaznog izvora prava.[57]

Obveza nacionalnih sudova da primjenjuju tumačenja Suda EU-a proizlazi iz odredbi Ustava RH koji propisuje da se propisi EU-a primjenjuju u skladu s pravnom stečevinom Europske unije te da „hrvatski sudovi štite subjektivna prava utemeljena na pravnoj stečevini Europske unije".[58] Navedeno znači da nacionalni sudovi pri primjeni nacionalnih propisa trebaju voditi

50 Sastav, organizacija i nadležnosti Suda EU-a uređeni su čl. 19. Ugovora o Europskoj uniji, zatim člancima od 251. do 281. Ugovora o funkcioniranju Europske unije te Statutom Suda koji je sadržan u Protokolu br. 3.Vidi pročišćene verzije Ugovora o Europskoj uniji (UEU) i Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) s prilozima, Službeni list Europske unije, C 202/1, 2016, 1.–336.

51 Članak 19. st. 1. UEU-a propisuje da Sud osigurava poštovanje prava pri tumačenju i primjeni Ugovora. Vidi članak 19. UEU-a, 25. Više o ulozi Suda EU-a vidi: Dinan, *Encyclopedia of the European Union*, 191.–194.; Ćapeta, Tamara, Sudovi Europske unije, Nacionalni sudovi kao europski sudovi (Institut za međunarodne odnose 2002).

52 Vidi: Emilia Mišćenić, *Europsko privatno pravo* (Školska knjiga, 2019.) 153.

53 Vidi presudu u predmetu Radiotelevizija Slovenija (Pripravnost u udaljenom mjestu), C344/19, p. 34.

54 Vidi: Mišćenić (n 52) 162. Također vidi: Goldner Lang, I., *Učinci presuda Europskog suda u prethodnom postupku*, u: Tamara Čapeta i drugi (ur.) Prethodni postupak u pravu EU – Suradnja nacionalnih sudova s Europskim sudom (Narodne novine 2011) 83.–101.

55 Vidi presudu od 13. siječnja 2004. Kuhne & Heitz C-453/00, para. 21–22. Vidi također Koen Lenaerts, and Piet van Nuffel *Constitutional Law of the European Union* (Sweet & Maxwell 2005) 793.–794.

56 Vidi presudu od 27. ožujka 1980., Denkavit Italiana v Amministrazione delle Finanze dello Stato, C-61/79, para. 16. Vidi također presudu od 17. veljače 2000. u predmetu Deutsche Telekom AG C-50/96, para. 43 te presudu od 27. ožujka 1980. u spojenom predmetu 66/79, 127/79 i 128/79 Salumi v Amministrazione delle Finanze para. 9 and 10.

57 Vidi: Bodiroga-Vukobrat, Laleta Jukić (n 3) 78. i 88.

58 Vidi čl. 145. st. 2. i 3. Ustava RH. Vidi također: Goldner-Lang, Iris, Mislav Mataija. "Application of EU Law by Croatian Courts and relevant Constitutional provisions" u: Sašo Georgievski and Veronika Efremova (ur.) European Union Law Application by the

računa jesu li pojedine odredbe prenesene iz prava EU-a, a posebice je li riječ o transpoziciji odredbi iz europskih direktiva. Ako je riječ o primjeni odredbi prava EU-a, tada nacionalni sudovi moraju primjenjivati ne samo nacionalno pravo koje implementira direktivu, već i relevantnu sudsku prasku Suda EU-a vezanu za konkretnu odredbu. Dakle, nacionalni sudovi moraju primjenjivati i tumačiti svoje nacionalne zakonske odredbe u skladu s istim odredbama relevantnih direktiva EU-a te u skladu s relevantnom sudskom praksom Suda EU-a.[59] Štoviše, sudovi država članica dužni su suzdržavati se od primjene nespojivih nacionalnih odredbi sve dok iste ne budu izmijenjene i stavljene izvan snage.[60]

Posebno pitanje predstavljaju situacije kada država članica nije implementirala direktivu u unutarnji pravni poredak, odnosno kada ju je implementirala, ali je to učinila nepotpuno, pogrešno ili nedjelotvorno. Pravo EU-a u takvim situacijama od nacionalnih sudova traži da konkretnu nacionalnu odredbu tumače u svjetlu teksta i svrhe relevantne direktive. Tumačenje nacionalnog prava u suglasju s pravom EU-a može omogućiti tijelima javne vlasti izbjegavanje situacija u kojima se nacionalne odredbe ne primjenjuju zbog sukoba s pravom EU-a. Svaki nacionalni sud u predmetu iz svoje nadležnosti ima dužnost u potpunosti primijeniti pravo EU-a i pružiti zaštitu pravima koja na temelju njega pripadaju pojedincima, ostavljajući neprimijenjenom svaku odredbu nacionalnog zakona koja bi mu mogla biti suprotna, bez obzira na to je li donesena prije ili nakon pravnog pravila EU-a.[61] U situacijama kada država nije prenijela neku odredbu direktive u svoje nacionalno zakonodavstvo, građani se pred sudovima mogu izravno pozivati na predmetnu direktivu te su sudovi dužni izravno primijeniti takvu direktivu.[62]

Radi osiguravanja učinkovite i jedinstvene primjene pravnog poretka Unije, kao i radi preveniranja mogućih odstupanja u tumačenju, pravo Europske unije ustanovilo je poseban mehanizam – pravno sredstvo koje nacionalnim sudovima omogućuje obraćanje Sudu Europske unije radi dobivanja autentičnog tumačenja odredbi prava Unije. Riječ je o postupku prethodnog pitanja kojim se nacionalni sudovi mogu, a katkad i moraju obratiti Sudu EU-a sa zahtjevom za tumačenjem prava Unije ili ocjenom valjanosti nekog propisa EU-a.[63] Navedeni postupak pokreće se u predmetima u kojima se pojavi potreba primjene prava EU-a, a koja je nužna za odlučivanje u predmetu.[64]

U hrvatskoj sudskoj praksi čini se da i dalje postoje nejasnoće oko toga kada bi se morao uputiti zahtjev Sudu EU-a za prethodnu odluku. Odluka o upućivanju prethodnog pitanja isključivo je na nacionalnom sudu pred kojim se spor vodi budući da je upravo taj sud odgovoran

National Courts of the EU-Membership Aspirant countries from South-East Europe (South East European Law School Network 2014) 91–97.

59 Vidi: Razvan Anghel, Delimiting Working Time from Rest Time in British Jurisprudence (2017) 3 Revista de Drept Social 12.

60 Vidi odluku Suda EU-a u predmetu C- 555/07, Kücükdeveci, od 19. siječnja 2010., para. 53–55.

61 Vidi odluku Suda EU-a u predmetu 106/77 Simmenthal II, 21.

62 Vidi presudu von Colson and Kammon C-14/83. Više o doktrini indirektnog učinka vidi Bodiroga-Vukobrat, Laleta i Jukić (n 36) 82.–83.

63 Vidi: Tunjica Petrašević, *Prethodni postupak pred Sudom EU* (Pravni fakultet u Osijeku, Gradska tiskara, 2014).

64 Osim zahtjeva za tumačenjem propisa EU-a, pred nacionalnim sudom može se pojaviti pitanje ocjene valjanosti odredbe prava Unije. Primjera radi u travnju 2014. Sud EU-a donio je presudu Digital Rights Ireland kojom je proglasio nevaljanom Direktivu 2006/24/EZ o zadržavanja podataka. Vidi: Presudu u predmetu Digital Rights Ireland spojeni predmeti C-293/12 i C-594/12. Vidi također: preporuke namijenjene nacionalnim sudovima koje se odnose na pokretanje prethodnog postupka, para. 1.

za konačnu sudsku odluku.[65] Pri tome treba razlikovati situacije u kojima sud mora uputiti zahtjev za prethodno pitanje od onih u kojima to može. U situacijama u kojima nije obvezan postaviti prethodno pitanje, ali stranke podnesu takav zahtjev sudu, sud nije dužan prihvatiti takav prijedlog. On je, međutim, dužan obrazložiti razloge odbijanja zahtjeva[66] jer bi izostanak obrazloženja predstavljao povredu prava na pravično suđenje.[67]

Kao što je navedeno, postoje situacije u kojima se nacionalni sud mora obratiti Sudu EU-a sa zahtjevom za prethodnu odluku. Riječ je o situacijama kada se pitanje tumačenja prava EU-a pojavi u predmetu koji je u tijeku pred sudom protiv čijih odluka nema pravnog lijeka.[68] Postoje tri iznimke u kojima je sud zadnje instance oslobođen obveze podnošenja zahtjeva za tumačenje u prethodnom postupku.[69] Prva se odnosi na pitanje koje nije bitno, odnosno kada odgovor na pitanje ne bi mogao imati nikakav utjecaj na rješavanje postupka.[70] Sljedeća situacija odnosi se na već presuđenu stvar kada je Sud EU-a već dao svoje tumačenje u identičnom ili sličnom pitanju (*act eclaire*).[71] Konačno, nacionalni sud ne mora tražiti tumačenje kada nema nejasnoća u tumačenju europskog propisa (*acte claire*). Riječ je o tome da su odredbe koje treba primijeniti toliko očite da ne zahtijevaju tumačenje jer ne ostavljaju nikakvu razumnu sumnju.[72] Kako ne bi došlo do nesporazuma, treba jasno istaknuti da nije dovoljno da je ispravna primjena europske odredbe očita samo nacionalnom sudu pred kojim se rješava spor, nego bi primjena morala biti jednako očigledna i svim sudovima država članica i Sudu EU-a. Postojanje takve situacije mora se procjenjivati u svjetlu posebnih karakteristika prava Unije, posebnih teškoća do kojih dovodi tumačenje te rizika od različitih sudskih odluka na području Unije.[73] Samo ako su ispunjeni svi navedeni uvjeti, nacionalni sud može se suzdržati od postavljanja tog pitanja Sudu i riješiti ga pod svojom odgovornošću.[74] Na ovaj način znatno je ograničena mogućnost suda zadnje instance da se uzdrži od pokretanja prethodnog postupka.[75] Ako postoji razilaženje sudske prakse o pitanju prava EU-a, kao što je to slučaj s kvalificiranjem radnog vremena i vremena odmora, nacionalni sudovi zadnje instance dužni su koristiti se mehanizmom prethodnog pitanja kako bi osigurali jedinstveno tumačenja prava EU-a. Unatoč

65 Vidi presudu u predmetu Cofidis, C-473/00, para. 20.

66 Vidi odluku Ustavnog suda u predmetu Alandžak, para. 13; Također vidi odluku Ustavnog suda u predmetu „Potrošač" U-III-2521/2015 iz 2016., para. 21 te odluku u predmetu Nurettin Oral, para. 27.

67 *Ibid*., para. 14.

68 Ustavni sud konstatira da je „sud zadnje instance" u obvezi obrazložiti razloge neupućivanja prethodnog pitanja". Vidi odluku Ustavnog suda u predmetu Peterka i dr. U-III-2089/2017 iz 2019. godine, para. 8.–10.

69 Više o tome koji sud mora poslati zahtjev za prethodno pitanje, vidi: Bosiljka Britvić Vetma, Suradnja (dijalog) nacionalnih upravnih sudova i Suda Europske unije i Europskog suda za zaštitu ljudskih prava 35(1) (2014) Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci 232.–235. Također vidi: Kristian Turkalj, *Ključni aspekti funkcioniranja prethodnog pitanja pred Sudom Europske unije s osvrtom na iskustva hrvatskih sudova*, *Modernizacija prava,* (knjiga 52, HAZU 2020).

70 Vidi presudu u predmetu CILFIT, para 10.

71 Vidi presudu u predmetu CILFIT, para 13. Također vidi presudu od 27. ožujka 1963. Da Costa, spojeni predmet 28, 29 i 30/62, 38.

72 Vidi presudu u predmetu Cilfit, C-283/81, para. 7–21 te presudu Ferreira da Silva e Brito C-160/14 para 39 i 39. Vidi preporuke namijenjene nacionalnim sudovima koje se odnose na pokretanje prethodnog postupka, para. 6. Također vidi: Bosiljka Britvić Vetma (n 69) 229.–230. Dinka Šego, Postupak prethodnog odlučivanja pred Europskim sudom – problemi i mogućna rješenja (2015) 36(1) Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci 386.–387.

73 Vidi presudu u predmetu Cilfit, C-283/81., para. 19 i 21.

74 Vidi presudu u predmetu CILFIT, para. 16.

75 Čapeta, Rodin (n 54) 136.

navedenom, hrvatski sudovi dosad nisu postavili nijedno prethodno pitanje koje se odnosi na primjenu EU-ovih propisa koji uređuju radno-pravne odnose.[76]

4.2. KRITERIJI SUDA EU-A ZA RAZGRANIČENJE RADNOG VREMENA OD VREMENA ODMORA

Kao što je navedeno, presude Suda EU-a izvor su prava koji ima prednost u primjeni u odnosu na nacionalne propise te koje djeluju *ex tunc* i *erga omnes*.[77] Sud EU-a svojim je odlukama dopunio i razradio kriterije za definiranje „radnog vremena" i „vremena odmora" predviđene člankom 2. Direktive 2003/88 te ih treba primjenjivati kao integralni dio navedenih pojmova. Podsjetimo da je riječ o prostornom kriteriju, kriteriju autoriteta i profesionalnom kriteriju.[78] Prostorni kriterij zahtijeva da se radnik mora nalaziti na poslu ili na mjestu koje odredi poslodavac. Kriterij autoriteta podrazumijeva odnos podređenosti radnika poslodavcu. Navedeno podrazumijeva da radnik mora stajati na raspolaganju poslodavcu neovisno o tome traži li poslodavac od njega efektivan rad ili mu omogućuje vrijeme neaktivnosti na radnome mjestu. Biti na raspolaganju poslodavcu znači biti u pravnoj situaciji koju obilježava činjenica da je radnik podvrgnut uputama i organizacijskoj ovlasti svojeg poslodavca, neovisno o mjestu na kojem se taj radnik nalazi. Riječ je o vremenu tijekom kojeg je radnik pravno obvezan pridržavati se poslodavčevih uputa i obavljati poslove za njega.[79] Prema trećem kriteriju radnik mora obavljati svoje poslove i zadatke. Prema pravnom shvaćanju Suda EU-a „objavljenjem svojih poslova i zadataka" smatrat će se i sama obveza provođenja vremena dežurstva u prostorijama svojega poslodavca.[80]

Na temelju tako razvijenih kriterija Sud EU-a razgraničio je radno vrijeme od vremena odmora u odnosu na različite specifične situacije koje se pojavljuju kod pojedinih profesija. Prvo je raspravio o različitim situacijama u kojima se nalaze liječnici primarne zdravstvene zaštite kada su u dežurstvu u odnosu na one situacije kada se nalaze u pripravnosti.[81] Potom je zauzeo pravno shvaćanje u odnosu na liječnike u bolnici koji su bili dužni provoditi vrijeme tijekom dežurstva u prostorijama poslodavca, kvalificiravši ih kao „radno vrijeme".[82] U presudi *Dellas* Sud EU-a razmatrao je preračunavanje dežurstva radnika u ustanovi za osobe s posebnim potrebama u radno vrijeme.[83] Daljnji iskorak Sud EU-a napravio je svojim pravnim shvaćanjem

76 Vidi sudsku praksu Suda EU-a na dan 13. prosinca 2024.: <https://curia.europa.eu/juris/recherche. jsf?language=hr> pristupljeno 25. rujna 2024.

77 Vidi: Iuliana-Mădălina Larion, The effects of preliminary rulings (2015) 5 Challenges of the Knowledge Society 447–454; Iris Goldner Lang (n 54) 83–101. O nadređenosti prava EU-a vidi: Desmond Dinand, ed., Encyclopedia of the European Union (Lynne Rienner Publishers, 2000) 441. Također vidi: Mišćenić (n 52) 162. Više o *ex tunc* djelovanju presuda Suda EU-a vidi: Čapeta, Rodin (n 54) 171. Više o pravnim učincima presuda Suda EU-a, vidi: Turkalj (n 69) 182.–184.

78 Vidi *infra*. Poglavlje 3.1. Vrijeme odmora prema Direktivi 2003/88/EZ.

79 Vidi: Bota, *op. cit*., para. 39–41.

80 Vidi presudu u predmetu Jaeger, C151/02, para. 63–66.

81 Vidi presudu Simap, C303/98. Više o učincima presuda Simap i Jaeger vidi: Kenner (n 24) 63–69.

82 Vidi presudu Jaeger, C151/02. Vidi o tome: Alexandru Ticlea, Working Time and Rest Periods as Provided by European Union Law 5 (2022) Revista Romana de Dreptul Muncii 24.

83 Vidi presudu u predmetu Dellas, C-14/04.

glede pripravnosti vatrogasaca kod kojih je pripravnost od kuće bila uvjetovana vrlo kratkim vremenom odaziva poslodavcu te je stoga također kvalificirana kao „radno vrijeme“.[84]

Posebno su važna pravna shvaćanja o primjenjivosti propisa o zaštiti sigurnosti i zdravlja radnika predviđenim Direktivom 2003/88 na pripadnike oružanih i policijskih snaga. Sud EU-a zaključio je da „neprimjenjivanje propisa o zaštiti sigurnosti i zdravlja radnika može biti opravdano samo ako je riječ o izvanrednim događajima, kao što su prirodne ili tehnološke katastrofe, teroristički napadi ili veće nesreće, čija težina i razmjer zahtijevaju usvajanje mjera nužnih za zaštitu života i zdravlja, kao i sigurnosti u zajednici te čije bi pravilno izvršavanje bilo ugroženo kad bi se morala poštovati sva pravila predviđena Direktivom 2003/88.[85] Vodeći računa o specifičnosti poslova oružanih snaga, u predmetu *B. K. v Ministarstvo za obranu*, Sud EU-a definirao je jasne kriterije za primjenu Direktive 2003/88 na pripadnike oružanih snaga.[86]

Vrijeme putovanja radnika od vlastita doma do radnog mjesta u pravilu se ne kvalificira kao radno vrijeme. No, pod određenim okolnostima i vrijeme putovanja potrebno je kvalificirati kao radno vrijeme. Tako je Sud EU-a u pojam radnog vremena uključio i vrijeme putovanja radnika u situacijama kada radnici nisu imali stalno i uobičajeno radno mjesto, već su od vlastita doma upućivani klijentima.[87] Riječ je bila o radnicima koji obavljaju djelatnost ugradnje i održavanja sigurnosnih sustava, a koji nisu imali stalno ili uobičajeno mjesto rada te su vrijeme provodili putujući od svojeg doma do klijenata svojeg poslodavca i to redoslijedom koji je odredio poslodavac. Sud EU-a odlučivao je i o kvalifikaciji radnog vremena radnika koji rade na održavanju televizijskih odašiljača smještenih daleko od naseljenih područja.[88]

Kroz svoju je jurisprudenciju Sud EU-a, tumačeći članak 2. Direktive 2003/88, pojasnio što se sve ima smatrati situacijom kada je radnik „na radnome mjestu“, a čime je razlučio situacije koje ne ulaze u vrijeme odmora. Tako je utvrdio da postoji bitna razlika između dežurstva i pripravnosti te je dežurstvo u svojoj cjelovitosti definirao kao radno vrijeme. Sama situacija u kojoj se traži fizička nazočnost radnika na radnome mjestu (dežurstvo), znači da oni obavljaju svoje zadatke neovisno o intenzitetu rada, odnosno neovisno o tome radi li efektivno ili se odmara.[89] U takvim situacijama radno će vrijeme uključivati i situacije kada radnik stvarno ne izvršava svoje profesionalne zadatke, već mu je omogućeno da se odmara. Činjenica da dežurstvo uključuje određena razdoblja neaktivnosti – u potpunosti je nebitna.[90] Odlučna je činjenica da je radnik obvezan biti nazočan na mjestu koje odredi poslodavac i da je dužan stajati na raspolaganju poslodavcu. U takvim situacijama radnici su ograničeni u upravljanju svojim vremenom odmora te se ne mogu posvetiti vlastitim interesima i potrebama. Ujedno su radnici tijekom vremena dežurstva odvojeni od svojih obitelji i društvenog okruženja.[91]

84 Vidi presudu u predmetu R J v Stadt Offenbach am Main, C-580/19.

85 Vidi presudu u predmetu Rendorseg, C-211/19, para. 42.

86 Vidi presudu u predmetu Ministarstvo za obranu, C-742/19, para. 60–88.

87 Vidi presudu u predmetu Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, para. 27–46.

88 Vidi presudu u predmetu Radiotelevizija Slovenije, C-344/19.

89 Vidi presudu u predmetu Simap, C303/98, para. 48.

90 Vidi presudu u predmetu Dellas, C-14/04, para. 47–50.

91 Vidi presudu u predmetu Jaeger, C151/02, para. 36, 63–65.

Pripravnost se u pravilu kvalificira kao vrijeme odmora s obzirom na činjenicu da je riječ o situacijama u kojima se ne traži fizička nazočnost već samo dostupnost radnika tijekom kojeg se radnike može kontaktirati a da nisu nazočni na radnome mjestu. Sud smatra da takva situacija omogućuje radniku da upravlja svojim vremenom uz manja ograničenja te se može posvetiti i svojim interesima.[92] Važno je naglasiti da ovdje nije riječ o pravilu koje se apsolutno i beziznimno primjenjuje na sve oblike pripravnosti. Naime, ispravna kvalifikacija pripravnosti kao vremena odmora zahtijeva sveobuhvatnu procjenu svih okolnosti konkretnog slučaja. Radi utvrđivanja je li pripravnost moguće smatrati „radnim vremenom", moraju se uzeti u obzir isključivo ona ograničenja koja su radniku nametnuta propisima dotične države članice, kolektivnim ugovorom ili odlukom poslodavca. Nasuprot tome, organizacijske teškoće koje za radnika mogu proizići iz pripravnosti, a koje ne proizlaze iz takvih ograničenja nego primjerice iz prirodnih okolnosti ili njegova slobodnog izbora, ne mogu se smatrati relevantnima pri kvalifikaciji tog vremena kao „radnog vremena". Tako, primjerice, činjenica da radnik živi na većoj udaljenosti od mjesta na koje se mora u određenom roku odazvati tijekom pripravnosti sama po sebi ne predstavlja mjerodavan kriterij, budući da je upravo radnik slobodno odabrao svoje prebivalište uzimajući u obzir navedenu udaljenost.[93]

Pripravnost iznimno može biti kvalificirana kao radno vrijeme kada je ona uvjetovana vrlo kratkim vremenom odaziva poslodavcu. Pripravnost treba u cijelosti kvalificirati kao radno vrijeme kada je ona ograničena u zemljopisnom i vremenskom smislu.[94] Od radnika se traži pripravnost na mjestu koje je odredio sam poslodavac uz obvezu da se vrati na radno mjesto u vrlo ograničenom vremenu od primitka poziva poslodavca. Riječ je o uvjetima poslodavca kojima se radnikova sloboda ograničava u tolikoj mjeri da se tijekom odmora on ne može posveti osobnim i društvenim interesima. Pri tome se boravak „na mjestu koje je odredio poslodavac" treba kvalificirati kao boravak „na mjestu rada" budući da se treba odazvati u roku koji je toliko kratak da je približno jednak kao da se mora „odmah" odazvati.[95] U odnosu na profesionalni kriterij, obveze koje radniku onemogućuju odabir mjesta boravka u razdoblju pripravnosti, treba smatrati dijelom izvršavanja dužnosti.[96] Slijedom navedenoga, može se zaključiti da se pripravnost u pravilu smatra vremenom odmora, osim ako su ograničenja nametnuta radniku takva da mu objektivno i u znatnoj mjeri onemogućuju slobodno raspolaganje vlastitim vremenom.[97] Za razliku od ovako usvojenog pravnog shvaćanja, Zakon o radu ne predviđa mogućnost kvalifikacije pripravnosti kao radnog vremena bez obzira na ograničenja koja poslodavac nameće radniku za vrijeme pripravnosti.

U odnosu na profesionalni kriterij, sudska praksa utvrdila je da sama obveza radnika na fizičku prisutnost na određenom mjestu predstavlja izvršavanje njihovih dužnosti. Sudska praksa pojasnila je što se ima smatrati situacijom kada je radnik „na radnome mjestu" te je u

92 Vidi presudu u predmetu Simap, C303/98, para. 50.

93 Vidi presudu u predmetu Radiotelevizija Slovenije, C-344/19, EU:C:2021:182, paras. 38–41.

94 Vidi presudu u predmetu Matzak, C-518/15, para. 66. Više o kriterijima koje je razvio Sud EU-a za kvalifikaciju dežurstva, odnosno pripravnosti kao radnog vremena vidi: Kristian Turkalj, Kriteriji za razgraničenje radnog vremena od vremena odmora u praksi Suda EU-a (2022) 43(1) Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci 91.–94.

95 Vidi presudu u predmetu Matzak, C-518/15, para. 53, 60–65.

96 Vidi presudu u predmetu Matzak, C-518/15, para. 59 i 66. Vidi također presudu u predmetu R. J. v Stadt Offenbach am Main, C-580/19, para. 37.

97 Presuda u predmetu Radiotelevizija Slovenije, C-344/19, p. 66.

taj pojam uključila i boravak „na mjestu koje je odredio poslodavac", a koje može biti različito od mjesta sjedišta poslodavca ili uobičajenog radnog mjesta. Za kvalifikaciju „radnog vremena" odlučujuća je okolnost da je poslodavac radnika obvezao na fizičku prisutnost u određenom mjestu i dostupnost u slučaju potrebe. Obveza radnika koja mu onemogućuje izbor mjesta boravka u vrijeme pripravnosti, treba se smatrati dijelom izvršavanja njegovih dužnosti.[98] Slična je situacija i s radnicima koji nemaju stalno ili uobičajeno mjesto rada već svoj rad provode putujući od svog doma do klijenata koje im je odredio poslodavac. U takvim situacijama u kvalifikaciju „radnog vremena" treba uključiti i vrijeme koje radnik provede na službenom putu budući da je takvo putovanje nužno u pružanju usluga klijentima.[99] Kada bi se takvim radnicima u radno vrijeme uračunavao samo efektivan rad kod klijenta, to bi onda imalo za učinak promjenu naravi pojma „vremena odmora", što bi ujedno dovelo do povrede odredbe kojoj je cilj zaštita sigurnosti i zdravlja radnika.[100] Suprotno tome, vrijeme putovanja između boravišta radnika i radnog mjesta na početku i na kraju dana ne ulazi u obuhvat pojma „radno vrijeme".[101]

4.3. PRAKSA HRVATSKIH SUDOVA

U dosadašnjoj sudskoj praksi pojavilo se nekoliko predmeta u kojima je Vrhovni sud RH zauzeo pravno shvaćanje oko toga što se ima smatrati radnim vremenom, a što vremenom odmora. Analizom odluka Vrhovnog suda donesenih u tim predmetima može se doći do zaključka kakvo je pravno shvaćanje zauzeo Vrhovni sud i u kojoj mjeri je takvo shvaćanje u skladu s pravnim shvaćanjem Suda EU-a.

U odnosu na definiranje pojmova „radnog vremena" i „vremena odmora" moglo bi se reći da je riječ o pitanjima u kojima postoji ustaljena sudska praksa revizijskog suda. Ona je uspostavljena 2009. godine u vrijeme kada Hrvatska nije bila članica Europske unije. VSRH smatra da „nije niti životnim ni razumnim prihvatiti da bi ijedan djelatnik rad obavljao kroz neprekidno trajanje od 24 sata dnevno, i to u kontinuitetu od sedam dana uzastopno".[102] VSRH obrazlažući svoje pravno shvaćanje ističe „da u situaciji kad je tužitelj višednevno obavljao poslove dežurstva ili straže i kada je zbog prirode posla 24 sata dnevno neprestano morao biti prisutan na području rada (jer ga nije niti mogao napustiti) – životnim je i razumnim prihvatiti da je tužitelj kao djelatna vojna osoba imao pravo na slobodno vrijeme i da ga je koristio za odmor – i to po osam sati dnevno. Tako provedeno vrijeme, unatoč obveznoj prisutnosti na mjestu rada, ne može se (budući da ga nije proveo na stvarno odrađenim satima rada na poslovima radnog mjesta) smatrati prekovremenim radom tužitelja – jer ne odgovara prirodi prekovremenog rada, te se stoga i prilikom isplate plaće ne može vrednovati kao sastavni dio neprekidnog rada

98 Vidi presudu u predmetu Matzak, C-518/15, para. 59.

99 Vidi presudu u predmetu Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, para. 27–46.

100 *Ibid*., C-266/14, para. 32.

101 *Ibid*., C-266/14, para. 30.

102 Vidi rješenje VSRH br. Revr-753/09 od 17. studenoga 2009., ali i kasnije Rješenje VSRH broj: Revr 1972/2020-2 od 29. rujna 2020.

na poslovima radnog mjesta u trajanju od 24 sata".[103] Ako se ovakvo pravno shvaćanje usporedi s iznesenim pravnim shvaćanjem Suda EU-a o kvalifikaciji radnog vremena, neupitno je da ono ne slijedi dualni koncept „radnog vremena" i „vremena odmora".[104] Time ovakva sudska praksa predstavlja povredu obveza koje za Hrvatsku proizlaze iz prava EU-a, ali i iz Ustava RH.

Sudska praksa analogno tumačenje primijenila je i na pomorsku policiju u situacijama višednevne neprekinute službe na brodu.[105] Tužitelj je tražio isplatu naknade za rad za vrijeme dežurstva kao službenik pomorske policije za vrijeme koje provodi na brodu u trajanju od više dana neprekidno.[106] U presudi sudovi su vrijeme na dežurstvu policijskog službenika koje traje kontinuirano 24 sata tijekom sedam dana podijelili u tri kategorije: redoviti rad, prekovremeni rad i dnevni odmor.[107] Pri tome, redoviti rad i prekovremeni rad ulaze u pojam radnog vremena, dok dnevni odmor ulazi u pojam vremena odmora. Slijedeći tako zauzeti stav, VSRH je i u sličnim situacijama prijedloge za reviziju odbacivao kao nedopuštene.[108] Ovo je postala ustaljena sudska praksa za slične situacije dežurstva djelatnih vojnih osoba i policijskih službenika. Premda je ovakvo pravno shvaćanje zauzeto prije ulaska Republike Hrvatske u Europsku uniju, takva sudska praksa nije se promijenila nakon ulaska Hrvatske u EU od kojeg je trenutka Hrvatska postala obvezna poštovati Direktivu 2003/88 i relevantnu sudsku praksu Suda EU-a.[109]

U nizu predmeta zahtjev za reviziju podnijelo je i Općinsko državno odvjetništvo u ime Republike Hrvatske.[110] Interesantno je da je upravo Općinsko državno odvjetništvo tražilo da sudovi primjene Direktivu 2003/88, vjerojatno očekujući restriktivnije tumačenje radnog vremena od onoga koje je u svojoj sudskoj praksi zauzeo VSRH, odnosno da se djelatnim vojnim osobama i pomorskoj policiji neće priznavati 8 sati redovnog rada i 8 sati prekovremenog rada kada su u višednevnoj službi, već samo stvarno odrađeni sati (efektivni rad).[111] Sudovi su, međutim, zaključili da o primjeni Direktive 2003/88 ne ovisi odluka u sporu budući da čl. 60. st. 1. Zakona o radu na jednak način određuje radno vrijeme kao i Direktiva 2003/88.[112] Slijedeći ovakav zaključak VSRH je odbacio zahtjev za reviziju ocjenjujući da pitanja navedena u prijedlogu nisu važna za osiguranje jedinstvene primjene prava i ravnopravnosti u njegovoj primjeni ili za razvoj prava kroz sudsku praksu, već su u skladu s pravnim shvaćanjem zauze-

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

104 Vidi analizu odstupanja sudske prakse VSRH od presuda Suda EU-a: Turkalj (n94) 95.–96.

105 Vidi presudu Općinskog suda u Zadru broj Pr-87/2019 od 14. listopada 2021., presudu Županijskog suda u Zagrebu broj Gž-3266/2021-3 od 24. svibnja 2022. te rješenje VSRH broj Revd 1231/2023-2 od 4. travnja 2024.

106 Vidi rješenje VSRH poslovni broj Revd 4671/2022-2 od 6. prosinca 2022.

107 Vidi presudu i rješenje VSRH broj Revr 17/15-2 od 1. veljače 2017.

108 Vidi rješenje VSRH poslovni broj Revd 693/2024-2 od 24. veljače 2024.; rješenje VSRH poslovni broj Revd 1231/2023-2 od 4. travnja 2024., rješenje VSRH poslovni broj Revd 3574/2021-2 od 25. kolovoza 2021., rješenje VSRH poslovni broj Revd 299/2022-2 od 22. ožujka 2022.

109 Vidi rješenje VSRH poslovni broj Revr 753/09 od 17. studenog 2009.

110 Vidi rješenje VSRH poslovni broj Revd 1765/2024-2 od 23. travnja 2024., rješenje VSRH poslovni broj Revd 4360/2021-2 od 19. listopada 2021., rješenje VSRH poslovni broj Revd 299/2022-2 od 4. travnja 2024.

111 Vidi rješenje VSRH poslovni broj Revd 1231/2023-2 od 4. travnja 2024., rješenje VSRH poslovni broj Revd 1191/2023-3 od 4. travnja 2023., rješenje VSRH poslovni broj Revd 693/2024-2 od 27. veljače 2024.

112 Vidi rješenje VSRH poslovni broj Revd 4671/2022-2 od 6. prosinca 2022., rješenje VSRH poslovni broj Revd 1191/2023-3 od 4. travnja 2023., rješenje VSRH poslovni broj Revd 1231/2023-2 od 4. travnja 2024.

tim ranijim odlukama VSRH.[113] Uz to, u pojedinim odlukama VSRH je istaknuo da nije riječ o pravnim pitanjima glede kojih bi trebalo preispitati sudsku praksu.[114]

Restriktivan pristup državnog odvjetništva u tumačenju pojma radnog vremena očituje se i u odnosu na pripadnike postrojbi specijalne policije kada se traži da se ne vrednuje vrijeme „izvan stvarno odrađenih sati rada".[115] VSRH je takav stav odbio navodeći da „tužitelju nisu vrednovani sati odmora, nego samo sati rada, te su sudovi od 24 sata (u danu) oduzeli osmosatno vrijeme odmora, ne utvrđujući da u preostalom vremenu tužitelj ne bi radio".[116] Iz navedenog možemo zaključiti da se sudska praksa u Hrvatskoj priklonila efektivnom radu kao kriteriju prema kojem se razlikuje radno vrijeme od vremena odmora. Na kraju treba ukazati da se od pristupa koji uračunava samo efektivni rad u radno vrijeme odstupa kada je riječ o dežurstvu liječnika. Naime, u odnosu na njih pravno nije sporno da vrijeme dežurstva koje provode neaktivno (odmarajući se ili spavajući na radnome mjestu) ulazi u pojam radnog vremena. Tako da se stav VSRH da „nije niti životnim i razumnim prihvatiti da bi ijedan djelatnik rad obavljao kroz neprekidno trajanje od 24 sata dnevno", ne primjenjuje na liječnike, vjerojatno zato što ne traje u kontinuitetu od sedam dana uzastopno.

5. ZAKLJUČAK

Jasno razlučivanje radnog vremena i vremena odmora ima izravan učinak na poštovanje prava radnika koja se odnose na zaštitu njegove sigurnosti i zdravlja. Za razliku od Direktive 2003/88, Zakon o radu ne sadrži definiciju vremena odmora. Navedeno znači da zakonodavac nije u potpunosti transponirao Direktivu 2003/88 u nacionalno zakonodavstvo, a čime je onemogućio ostvarivanje ciljeva predviđenih Direktivom. Zbog toga, sudska praksa nastavila je tumačiti pojam radnog vremena na način koji se razlikuje od koncepta i kriterija koji je razvio Sud EU-a kroz svoju praksu. U ovom dijelu potrebno je *de lege ferenda* doraditi Zakon o radu kako bi se u njega ugradio dualni pristup definiranja radnog vremena i vremena odmora.

Ostvarivanje subjektivnih prava iz radnih odnosa, zajamčenih pravom EU-a, a koja uključuju i pravo na odmor, Ustavom RH izjednačena su s ostvarivanjem prava koja su zajamčena hrvatskim pravnim poretkom. Pojmovi radnog vremena i vremena odmora autonomni su pojmovi prava EU-a te se ne mogu tumačiti sukladno uvjetima različitih nacionalnih zakonodavstava država članica EU-a, već isključivo u skladu s objektivnim kriterijima i svrhom Direktive 2003/88.[117] Naime, Ustav RH propisao je da se pravni propisi EU-a primjenjuju u Hrvatskoj u skladu s pravnom stečevinom EU-a.[118] Navedeno zapravo određuje prednost u primjeni propisa EU-a u odnosu na nacionalno zakonodavstvo država članica. Slijedom navedenog, izmjene

113 Vidi rješenje VSRH poslovni broj Revd 1231/2023-2 od 4. travnja 2024. Također vidi rješenje VSRH poslovni broj Revd 1191/2023-3 od 4. travnja 2023., rješenje VSRH poslovni broj Revd 4671/2022-2 od 6. prosinca 2022.

114 Vidi rješenje VSRH poslovni broj Revd 1765/2024-2 od 23. travnja 2024.

115 Vidi rješenje VSRH poslovni broj Revd 4360/2021-2 od 19. listopada 2021. Također vidi rješenje VSRH poslovni broj Revd 2157/2024-2 od 22. svibnja 2024.

116 *Ibid*.

117 Vidi presudu u predmetu Jaeger C-151/02, EU:C:2003:437, para. 58.

118 Vidi čl. 145. st. 2. Ustava Republike Hrvatske.

Zakona o radu iz 2022. godine određuju uvjete za korištenje vremena odmora propisivanjem iznimke od načela nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji za vrijeme odmora radnika. Navedeno zadire u autonomni pojam prava EU-a te je protivno obvezama koje za RH proizlaze iz načela nadređenosti prava EU-a, a koje se sastoje u dužnosti suzdržavanja od usvajanja novih propisa koji bi bili nespojivi s pravom EU-a.

Dio propisa EU-a izravno se primjenjuje u državama članicama, dok drugi dio djeluje preko njihova prenošenja u nacionalno zakonodavstvo.[119] Ustav RH obvezuje hrvatske sudove da štite subjektivna prava zajamčena pravom EU-a,[120] pri čemu je Sud EU-a taj koji pomaže u ispravnom tumačenju i primjeni europskih propisa.[121] U situacijama kada nacionalni propisi nisu usklađeni s pravom EU-a, kako je to slučaj s (ne)definiranjem vremena odmora u Zakonu o radu, nacionalni sudovi imaju obvezu tumačiti i primijeniti nacionalno pravu u skladu sa zahtjevima EU-ova prava. Ako to nije moguće, nacionalni sudovi dužni su izravno primijeniti Direktivu 2003/88 te zaštititi subjektivna prava pojedinaca koja proizlaze iz te Direktive.[122]

Odlučujuća okolnost za uključivanje određenih situacija u pojam radnog vremena, sukladno Direktivi 2003/88, sastoji se u činjenici da se od radnika traži da bude nazočan na određenom mjestu koje je odredio poslodavac te da mu bude na raspolaganju kako bi mogao pružiti usluge odmah kad se za tim javi potreba. Pri tome nije nužno da je riječ o uobičajenom mjestu na kojem radnik obavlja svoje poslove, odnosno da to bude u prostorijama poslodavca, već je presudno da se radnik nalazi na mjestu koje je odredio poslodavac. Time radniku nije omogućeno da izabere mjesto svog boravka za vrijeme pripravnosti. U slučaju dežurstva radnici se mogu odmarati i spavati tijekom vremena kada njihove usluge nisu potrebne, što je općepriznato za liječnike te se kvalificira kao radno vrijeme. U odnosu na druge profesije (pripadnike vojnih i oružanih snaga) dežurstvo nije definirano na tako neupitan način. Dapače, postojeća sudska praksa pripadnicima vojnih i oružanih snaga kada su na terenu u radno vrijeme priznaje samo efektivan rad. U odnosu na pripravnost također se uočava razlika u pristupu između europskog i nacionalnog zakonodavca, pa tako i u načinu tumačenja između Suda EU-a i hrvatskih sudova. Kako se pripravnost prema pravu EU-a pod određenim uvjetima može kvalificirati kao radno vrijeme, potrebno je *de lege ferenda* i u vezi s tim doraditi Zakon o radu.

BIBLIOGRAFIJA

1. Anghel R, 'Delimiting Working Time from Rest Time in British Jurisprudence' (2017) 3 Revista de Drept Social 12
2. Bodiroga-Vukobrat N, Laleta S i Jukić A, 'Posebnosti reguliranja radnog vremena u kontekstu smjernice 2003/88/EZ s osvrtom na nacionalna rješenja u Njemačkoj, Austriji i Hrvatskoj' (2008) 29(1) Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci 71

119 Vidi čl. 288. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, Službeni list Europske unije, C 202/108., 2016.

120 Vidi čl. 145. st. 3. Ustava Republike Hrvatske.

121 Vidi čl. 19. Ugovora o Europskoj uniji, Službeni list Europske unije, C-202., 2016.

122 Vidi presudu u predmetu Mr Fuß, C-429/09, para. 40, presudu u predmetu Costanzo 103/88, p. 33 i presudu u predmetu ITC C-208/05 68. i 69.

3. Britvić Vetma B, 'Suradnja (dijalog) nacionalnih upravnih sudova i Suda Europske unije i Europskog suda za zaštitu ljudskih prava' (2014) 35(1) Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci 219
4. Ćapeta T, *Sudovi Europske unije, Nacionalni sudovi kao europski sudovi* (Institut za međunarodne odnose 2002)
5. Goldner Lang I, 'Učinci presuda Europskog suda u prethodnom postupku' u Čapeta, T i drugi (ur.) *Prethodni postupak u pravu EU – Suradnja nacionalnih sudova s Europskim sudom* (Narodne novine 2011)
6. Goldner-Lang I i Mataija M, 'Application of EU Law by Croatian Courts and relevant Constitutional provisions'. u: Georgievski S and Efremova V (ur.) *European Union Law Application by the National Courts of the EU-Membership Aspirant countries from South-East Europe* (South East European Law School Network 2014)
7. Gotovac V i Grgić A, 'Radni odnosi u presudama Suda Europske unije' (2016) 55 Pravo u gospodarstvu: časopis za gospodarsko-pravnu teoriju i praksu 947
8. *Hrvatska enciklopedija*, *mrežno izdanje*, Odmor, (Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013 – 2024)
9. ILO fact Sheet – Rest periods: definitions and dimensions (INWORK 2015)
10. Lamparero, M J A, 'Working Time and Rest Time in the Jurisprudence of the CJEU' (2022) 14(2) Cuadernos de Derecho Transnacional 166
11. Leccese V, 'Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time' u Ales E, Bell M, Deinert O, Robin-Olivier S (ur.) *International and European Labour Law* (Beck, Hart, Nomos, 2018)
12. Lenaerts K, Van Nuffel P, *Constitutional Law of the European Union* (Sweet & Maxwell, 2005)
13. Kenner J, 'Working Time, Jaeger and the Seven-Year Itch' (Winter 2004/2005) 11(1) Columbia Journal of European Law 53
14. Marinković-Drača D, 'Direktiva 2003/88 Europskog parlamenta i Vijeća o radnom vremenu i hrvatsko radno zakonodavstvo' (2005) 3 Radno pravo 12
15. Nowak T, 'The Turbulent Life of the Working Time Directive' (2018) 25(1) Maastricht Journal of European and Comparative Law 118
16. Mišćenić E, *Europsko privatno pravo* (Školska knjiga 2019)
17. Petrašević T, *Prethodni postupak pred Sudom EU* (Pravni fakultet Osijek, Gradska tiskara, 2014)
18. Šikić Odak V, 'Određivanje radnog vremena' Informator broj 6206.–6207. od 28. kolovoza 2013. i 4. rujna 2013., 1
19. Šokčević S, 'Radno vrijeme i vrijeme odmora kao čimbenici zaštite zdravlja i sigurnosti radnika u praksi Suda Europske unije' (2015) 9 Radno pravo 16
20. Ticlea A, 'Working Time and Rest Periods as Provided by European Union Law' (2022) 4 Revista Romana de Dreptul Muncii 21
21. Turkalj K, *Ključni aspekti funkcioniranja prethodnog pitanja pred Sudom Europske unije s osvrtom na iskustva hrvatskih sudova* (HAZU 2020)
22. Turkalj K, 'Kriteriji za razgraničenje radnog vremena od vremena odmora u praksi Suda EU-a' (2022) 43(1) Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci 83
23. Turkalj K, 'Radno-pravna pitanja u praksi Suda EU s osvrtom na ključne aspekte funkcioniranja prethodnog pitanja pred Sudom Europske unije' (2020) 10 Radno pravo 34
24. Učur M, 'Implementiranje direktiva Europske unije u radno zakonodavstvo Republike Hrvatske' (2009) 11 Radno pravo 3

25. Ziller J, *Hierarchy of Norms Hieararchy of Sources and General Principles in European Union Law* (Nomos Verlagsgesellschafts 2014)
26. Zlatović D, 'Temeljne odrednice europskog radnog prava i praksa europskih sudova o radno-pravnim pitanjima' (2012) 5 Radno pravo 45

PROPISI I DOKUMENTI

1. Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine, broj 85/2010) (HR)
2. Ugovor o funkcioniranju Europske unije, Službeni list Europske unije, C 202/108, 2016
3. Ugovor o Europskoj uniji, Službeni list Europske unije, C-202, 2016
4. Povelja Europske unije o temeljnim pravima, Službeni list Europske unije, C 202/02, 2016
5. Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, Službeni list Europske unije L 299, 18. studenoga 2003.
6. Direktiva Vijeća od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu 89/391/EEZ, Službeni list Europske unije L 183/1
7. Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time, Službeni list Europske unije, L 307, 13. prosinca 1993.
8. Zakon o radu (Narodne novine, broj 93/2014) (HR)
9. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Narodne novine, broj 151/2022) (HR)

PRESUDE I DRUGE ODLUKE

1. Rješenje VSRH poslovni broj Revr 753/09 od 17. studenog 2009.
2. Rješenje VSRH poslovni broj Revr- 875/13-2 od 30. studenog 2016.
3. Presuda i Rješenje VSRH broj Revr 17/15-2 od 1. veljače 2017.
4. Rješenje VSRH poslovni broj Revr-133/2015-2 od 3. siječnja 2017.
5. Rješenje VSRH poslovni broj Revr-1317/14-2 od 22. studenog 2016.
6. Rješenje VSRH poslovni broj Revr-413/17, od 24. travnja 2018.
7. Rješenje VSRH poslovni broj Revr 3214/2019-2 od 22. listopada 2019.
8. Rješenje VSRH poslovni broj Revr 319/17-2 od 24. listopada 2017.
9. Rješenje VSRH poslovni broj Revd 3574/2021-2 od 25. kolovoza 2021.
10. Presuda Općinskog suda u Zadru broj Pr-87/2019 od 14. listopada 2021.
11. Rješenje VSRH poslovni broj Revd 4360/2021-2 od 19. listopada 2021.
12. Rješenje VSRH poslovni broj Revd 299/2022-2 od 22. ožujka 2022.
13. Presuda Županijskog suda u Zagrebu broj Gž-3266/2021-3 od 24. svibnja 2022.
14. Rješenje VSRH poslovni broj Revd 4671/2022-2 od 6. prosinca 2022.
15. Rješenje VSRH poslovni broj Revd 1191/2023-3 od 4. travnja 2023.
16. Rješenje VSRH poslovni broj Revd 693/2024-2 od 27. veljače 2024.
17. Rješenje VSRH poslovni broj Revd 1231/2023-2 od 4. travnja 2024.

18. Rješenje VSRH poslovni broj Revd 1765/2024-2 od 23. travnja 2024.
19. Rješenje VSRH poslovni broj Revd 2157/2024-2 od 22. svibnja 2024.
20. Odluka Ustavnog suda u predmetu Peterka i dr. U-III-2089/2017 iz 2019.
21. Odluka Ustavnog suda u predmetu „Potrošač" U-III-2521/2015 iz 2016.
22. Odluka Ustavnog suda u predmetu „Nurettin Oral" U-III-208/2018. iz 2018.
23. Presuda od 27. ožujka 1963. Da Costa, spojeni predmet 28., 29. i 30/62
24. Presuda od 15. srpnja 1964. Costa v. ENEL, C6/64, ECLI:EU:C:1964:66
25. Presuda od 27. ožujka 1980., Denkavit Italiana v Amministrazione delle Finanze dello Stato, C-61/79, ECLI:EU:C:1980:100
26. Presuda od 6. listopada 1982. CILFIT, C 283-81., ECLI:EU:C:1982:335
27. Presuda od 10. travnja 1984. Von Colson and Kammon C-14/83
28. Presuda od 3. listopada 2000., Simap, C-303/98, EU:C:2000:528
29. Presuda od 9. rujna 2003., Jaeger C-151/02, EU:C:2003:437
30. Presuda od 14. listopada 2010., Union syndicale Solidaires Isere, C-428/09, EU:C:2010:612
31. Presuda od 25. studenog 2010., Mr Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717
32. Presuda od 21. veljače 2018., Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82
33. Presuda od 30. travnja 2020., Készenléti Rendőrség, C-211/19, EU:C:2020:344
34. Presuda u predmetu Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras C-266/14
35. Presuda od 15. srpnja 2021., Ministarstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597
36. Presuda od 9. ožujka 2021., Radiotelevizija Slovenije, C-344/19, EU:C:2021:182
37. Presuda od 9. ožujka 2021.,RJ v Stadt Offenbach am Main, C-580/19, EU:C:2021:183
38. Presuda od 26. ožujka 2015., Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200
39. Presuda od 5. listopada 2004., Pfeiffer i dr. C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:58
40. Presuda od 8. travnja 2014 Digital Rights Irland spojeni predmeti C-293/12 i C-594/12
41. Presuda od 9. ožujka 1978., Simmenthal, C-106/77, EU:C:1978:49
42. Mišljenje nezavisnog odvjetnika Bota, u predmetu CC.OO. C-266/14
43. Mišljenje nezavisnog odvjetnika Tizziana iz 2001. u predmetu BECTU C-173/99
44. Mišljenje nezavisnog odvjetnika Ruiz-Jarabo Colomer od 6. svibnja 2003. u predmetu Pfeiffer i dr. C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584

*Kristian Turkalj**

CONCEPTUAL DEFINITION OF WORKING TIME AND REST PERIODS UNDER DIRECTIVE 2003/88 AND THE CASE LAW OF THE COURT OF JUSTICE

Summary

The paper focuses on the qualification of working time as one of the crucial elements in the protection of workers' safety and health. In particular, it examines situations in which workers are required to remain at their workplace, including during periods of inactivity. This is common in occupations such as doctors, police officers, firefighters, and members of other public services, who may be required to be available for duty without being actively engaged in the performance of their tasks. Such situations often pose challenges in determining whether they constitute working time or rest periods, as periods of inactivity are combined with the requirement of physical presence at the workplace. The paper undertakes a comparative assessment of the case law of Croatian courts and that of the Court of Justice of the European Union (CJEU) concerning the interpretation of "working time" and "rest periods". It concludes that the approaches adopted by Croatian courts and the CJEU differ significantly. Consequently, this divergence in interpretation results in different levels of protection of workers' safety and health under the respective bodies of case-law.

Keywords: *EU law, Labour law, workers' health and safety, working time, rest period, adequate rest, Directive 2003/88*

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

* Kristian Turkalj, PhD, Associate Professor, Faculty of Law, Catholic University of Croatia, Ilica 244, 10 000 Zagreb. E-mail address: kristian.turkalj@unicath.hr. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6391-4983.