Doc. dr. sc. Dragana Bjelić Gaćeša*

PRAVO RADNIKA NA STANKU U REPUBLICI HRVATSKOJ I U EUROPSKOJ UNIJI – PRAVNI OKVIR I PRAKSA HRVATSKIH SUDOVA TE SUDA PRAVDE EU-A**

UDK / UDC: 349.22 : 331.31 (497.5)
DOI: 10.31141/zrpfs/2267
Pregledni znanstveni rad / Review article
Primljeno / Received: 4.2.2025.
Prihvaćeno / Accepted: 9.4.2026.

Pravo na odmor jedno je od osnovnih prava radnika iz radnog odnosa koje za cilj ima obnovu fizičke i umne snage radnika. Odmori koji radnicima stoje na raspolaganju tijekom radnog vremena ili nakon njegova završetka jesu stanka, dnevni odmor, tjedni odmor i godišnji odmor. Neovisno o kojoj se vrsti odmora radi, rezultati provedenih istraživanja govore u prilog pozitivnih učinaka koje oni polučuju, kako na zdravlje i sigurnost radnika na radu, tako i na njihovu produktivnost. U fokusu pažnje ovoga rada jest stanka, koju Međunarodna organizacija rada označava terminom „workday breaks" i definira je kao odmor koji je organiziran tijekom radnog dana na način da se prekine rad sa svrhom odmora radnika, objeda ili drugih potreba radnika. U većini zemalja stanke su obvezne za sve radnike koji rade dulje od 6 sati dnevno. Međutim, na razini zemalja članica Europske unije postoje velike razlike u pogledu trajanja stanke, načina njezina organiziranja, reguliranja heteronomnim ili autonomnim izvorima prava kao i s obzirom na pitanje uračunava li se stanka u radno vrijeme ili ne. U kontekstu prava Europske unije, točnije njezinih sekundarnih izvora, valja istaknuti Direktivu 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenog 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena koja postavlja minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena. Spomenuta Direktiva člankom 4. propisuje pravo na stanku onih radnika čiji radni dan traje dulje od 6 sati. Veliku ulogu u propisivanju pojedinosti o trajanju stanke kao i uvjeta za njezino ostvarivanje, sukladno Direktivi, imaju kolektivni ugovori ili sporazumi sklopljeni između radnika i poslodavaca. Preuzimanje Direktive u hrvatsko zakonodavstvo izvršeno je Zakonom o radu Republike Hrvatske (Narodne novine broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22,46/23 i 64/23). Navedeni Zakon pravo na stanku regulira odredbom članka 73. slijedom kojega svi radnici koji rade najmanje šest sati dnevno ostvaruju, svakog radnog dana, pravo na stanku u trajanju od najmanje trideset minuta. Navedeno vrijedi samo pod uvjetom da posebni zakon ne sadrži drugačije odredbe. Kada je riječ o maloljetnim radnicima u Republici Hrvatskoj, Zakon o radu sadrži nešto drugačije određenje. Naime, da bi maloljetni radnici mogli ostvariti pravo na stanku u trajanju od najmanje trideset minuta neprekidno, moraju raditi najmanje četiri i pol sata dnevno. Važno je

* docentica na Katedri radnopravnih i socijalnih znanosti i socijalnog rada, Pravni fakultet Osijek, S. Radića 13, 31000 Osijek, Republika Hrvatska, e-mail: dbjelicga@pravos.hr, ORCID: 0000-0002-7007-3980

** Rad je financiran sredstvima Europske unije – NextGenerationEU u okviru institucionalnog istraživačkog projekta „Radno i socijalno pravo i socijalni rad za otporno i održivo društvo 21. stoljeća – OSOR 21" (581-UNIOS). Izneseni stavovi i mišljenja samo su autorova i ne odražavaju nužno službena stajališta Europske unije ili Europske komisije. Ni Europska unija ni Europska komisija ne mogu se smatrati odgovornima za njih.

naglasiti da se, sukladno odredbama Zakona o radu, stanka u Republici Hrvatskoj ubraja u radno vrijeme.

Cilj je rada analizirati reguliranje prava radnika na stanku u Republici Hrvatskoj te na razini odabranih zemalja članica Europske unije, a sve s obzirom na pitanje trajanja stanke, načina njezina organiziranja, kao i s obzirom na pitanje uračunava li se u radno vrijeme ili ne. Posebna pozornost u radu posvetit će se analizi odluka koje su u predmetima koji su se ticali prava na stanku donijeli sudovi u Republici Hrvatskoj te Sud Europske unije, a sve kako bi se zaključilo o stavovima koje su u analiziranim predmetima zauzimali te o refleksiji takvih stavova na položaj radnika.

Ključne riječi: *pravo na stanku, Zakon o radu Republike Hrvatske, Direktiva 2003/88 EZ Europskog parlamenta i Vijeća o određenim vidovima organizacije radnog vremena, Sud EU-a*

1. UVODNA RAZMATRANJA

Radnici na radnom mjestu u pravilu provedu jednu trećinu do polovice radnog dana. Izvršavanje različitih radnih zadataka zahtijeva stanoviti napor radnika uzrokujući različite psihičke i fizičke reakcije poput ubrzanog srčanog rada ili umora. Dostupne studije[1] pokazuju da nedovoljan odmor, posebno tijekom duljih razdoblja može imati štetne učinke poput više stope nesreća i pogrešaka na radu, povećanog stresa i umora te kratkoročnih i dugoročnih rizika za zdravlje.[2] Kako bi se ublažili navedeni štetni učinci, nužno je osigurati vrijeme u kojemu radnici tijekom radnog dana ne moraju raditi i tijekom kojeg može doći do njihova oporavka. Geurts i suradnici ističu da oporavak znači da se „psihofizički sustavi koji su bili aktivirani tijekom rada mogu vratiti na osnovne postavke".[3] Ako oporavak izostane, radnici moraju uložiti dodatan napor kako bi uspješno obavili radne zadatke, a takva opterećenost može se akumulirati tijekom vremena i dovesti do ozbiljnih zdravstvenih problema.[4] Stanka tijekom radnog dana prilika je za oporavak na poslu. Wendsche i suradnici drže da stanka kao privremeni prekid rada omogućuje radnicima oporavak, sprečava akumuliranje radnih zadataka, kao i stresne reakcije

[1] Istraživanje koje su proveli Lohmann-Haislah i suradnici 2019. godine pokazalo je da je preskakanje pauze povezano s većoj pojavnosti psihosomatskih i mišićno-koštanih tegoba kod medicinskih sestara u Njemačkoj; o tome detaljnije vidi u: Lohmann-Haislah, A. et al*: Einflussfaktoren und Folgen des Ausfalls gesetzlicher Ruhepausen bei Pflegekraften in Deutschland [Determinants and outcomes of skipping mandatory rest breaks in German nurses],* Z. Arb. Wiss. 73, 418-438, 2019., dostupno na: https://link.springer.com/article/10.1007/s41449-019-00173-y, pristupljeno 18. 8. 2024.

[2] Europska komisija: Izvješće Komisije Europskom parlamentu, Vijeću i Europskom gospodarskom i socijalnom odboru: Izvješće o provedbi u državama članicama Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radog vremena, Bruxelles 2017., str. 2., dostupno na: https://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/document/COM-2017-0254, pristupljeno 12. 7. 2024.

[3] Geurts, S. A. E.; Beckers, D. G. J.; Tucker, P., *Recovery from Demanding Work Hours*, in: Peeters, M. C. W.; De Jonge, J.; Taris, T. W. (eds.), *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, Wiley Blackwell, Hoboken, 2014., p. 199 (196-219).

[4] Geurts, S. A. E.; Sonnentag, S., *Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment*, Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 2006., 32(6), 482-492, https://doi.org/10.5271/sjweh.1053.

tijekom radnog vremena.[5] Rezultati provedenih istraživanja govore u prilog tezi da stanka ima pozitivan učinak na dobrobit, zdravlje, sigurnost i produktivnost radnika.[6] Upravo zbog navedenih pozitivnih učinaka mnoge su zemlje odredbe o pravu radnika na stanku inkorporirale u svoje pravne akte. U kontekstu prava radnika na stanku, između zemalja članica Europske unije postoje značajne razlike pa se stanke u pojedinim zemljama razlikuju ne samo s obzirom na trajanje, način organiziranja, uračunavanja u radno vrijeme, već i s obzirom na funkciju i aktivnosti koje se tijekom njih obavljaju (stanka za odmor, stanka za obrok, stanka za kavu/čaj, molitvena stanka).

Budući da je cilj rada analiza regulacije prava radnika na stanku u Republici Hrvatskoj i odabranim zemljama EU-a te analiza odluka hrvatskih sudova i Suda EU-a u kontekstu njihova utjecaja na zaštitu prava radnika, formirana je sljedeća hipoteza rada: Pravni okvir Republike Hrvatske koji se tiče prava radnika na stanku, sadrži povoljnija rješenja za radnike u odnosu na pravne okvire većine država članica Unije, ali neujednačena sudska praksa hrvatskih sudova dovodi do pravne nesigurnosti i posljedično neučinkovite zaštite prava radnika.

Prilikom izrade rada korištene su analiza i sinteza, komparativna metoda, induktivna i deduktivna metoda te metoda analize slučaja posebice u dijelu rada koji se odnosi na analizu sudske prakse hrvatskih sudova i Suda Europske unije. Rad je strukturiran na način da, osim uvodnog dijela, sadrži četiri poglavlja i zaključak.

2. PRAVNI IZVORI PRAVA NA STANKU (PAUZU)

Pravo na odmor tijekom radnog dana inkorporirano je u niz pravnih akata različitih razina. Za potrebe ovoga rada i na ovom mjestu, pozornost će se posvetiti samo pojedinim izvorima i to: jednom europskom sekundarnom izvoru te određenim nacionalnim (hrvatskim) heteronomnim i autonomnim izvorima prava. Ovo iz razloga što se stanka kao institut radnog prava ne može cjelovito sagledati bez sudske prakse Suda EU-a. Valja podsjetiti da Sud EU-a, među ostalim, daje mišljenja o tumačenju i primjeni prava Unije, a nacionalni mu se sudovi obraćaju kako bi otklonili pogreške učinjene prilikom implementacije europske pravne stečevine u nacionalni pravni korpus, kao i prilikom neusklađenosti nacionalnog i europskog prava. „Pravnostvaralačka praksa Europskoga suda kao izvor prava ima specifičnu ulogu jer vrlo često popunjava pravne praznine te ujednačava i harmonizira prakse

[5] Wendsche, J.; Lohmann-Haislah, A.; Wegge, J., *The impact of supplementary short rest breaks on task performance – a meta-analysis*, Sozialpolitik, CH, VOL 2, 2016., p. 2-3 (1-24), dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/309804103_The_impact_of_supplementary_short_rest_breaks_on_task_performance_-_A_meta-analysis, pristupljeno: 15. 7. 2024.

[6] Dababneh, A. J.; Swanson, N.; Shell, R. L.: *Impact of added rest breaks on the productivity and well being of workers,* Ergonomics, Volume 44, 2001., 164-174. Vidi i: Tucker, P.; Lombardi, D.; Smith, L,; Folkard S.: *The impact of rest breaks on temporal trends in injury risk*, Chronobiol Int. 2006., 23(6):1423-34. doi: 10.1080/07420520601070315.

nacionalnih sudova država članica sukladno postavljenim standardima europske supranacionalne legislative."[7]

U kontekstu europskih sekundarnih izvora prava pažnja će se posvetiti odredbama Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena. Navedena je Direktiva donesena 2003. godine na prijedlog Komisije i temeljem članka 137. stavka 2. UEZ-a i njome je zamijenjena Direktiva 93/104/EEZ.[8]

Kada je riječ o pravu radnika na stanku (pauzu) relevantne su odredbe članka 4. Direktive prema kojima: „Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se svakome radniku čiji je radni dan dulji od šest sati, osigurala stanka za odmor, a pojedinosti o trajanju stanke i uvjeti pod kojima se stanka daje, propisuju se kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera ili, ako tog nema, nacionalnim propisima." Dakle, sukladno citiranoj odredbi Direktive, pravo na stanku jest pravo svakog radnika koji radi više od 6 sati dnevno. Međutim, uvjeti pod kojima će radnici moći ostvariti pravo na navedenu stanku, kao i pitanje njezina trajanja nisu bila predmetom reguliranja Direktivom. Naime, u Direktivi se jasno naznačilo da navedena pitanja trebaju biti uređena autonomnim izvorima radnog prava svake pojedine države članice, a ako takvih izvora nema, navedena će pitanja svaka država članica urediti svojim heteronomnim izvorima. Iako Direktiva propisuje pravo na stanku kao pravo svakog radnika koji radi dulje od 6 sati dnevno, u određenim situacijama i u odnosu na određene kategorije radnika moguća su stanovita odstupanja i iznimke. Analizirajući odredbe spomenute Direktive, evidentno je da ista kroz nekoliko članaka predviđa mogućnost odstupanja od određenih članaka Direktive, među kojima je i članak 4. koji se tiče, kako se to moglo vidjeti, upravo prava radnika na stanku. U tom smislu treba naglasiti da države članice imaju mogućnost odstupiti od članka 4. Direktive ako s obzirom na posebne značajke neke djelatnosti trajanje radnog vremena nije unaprijed određeno ili ga mogu odrediti sami radnici. Navedeno se odnosi na radnike na vodećim pozicijama, radnike koji su članovi obitelji kao i na radnike koji rade na vjerskim obredima u crkvama ili vjerskim zajednicama.[9] Nadalje, odstupanje od članka 4. Direktive moguće je i u slučaju da je takvo odstupanje predviđeno zakonima, drugim propisima, kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera, ali samo pod uvjetom da radnici dobiju odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor. Ako odgovarajuće zamjensko vrijeme za odmor nije moguće iz objektivnih razloga, radnici moraju dobiti odgovarajuću zaštitu.[10] Odstupanje od članka 4. Direktive moguće je i u sljedećim slučajevima:

1) u slučaju djelatnosti kod kojih postoji udaljenost između radnikova mjesta rada i mjesta stanovanja ili su različita mjesta rada međusobno udaljena,

[7] Bodiroga Vukobrat, N.; Laleta, S.; Jukić, A.: *Posebnosti reguliranja radnog vremena u kontekstu Smjernice 2003/88/EZ s osvrtom na nacionalna rješenja u Njemačkoj, Austriji i Hrvatskoj*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Vol. 29, br. 1, 2008., 71-109, str.79.

[8] *Ibid*, str. 89.

[9] Članak 17., stavak 1. Direktive

[10] Članak 17., stavak 2. i članak 18. Direktive

2) u slučaju djelatnosti osiguranja i nadzora kod kojih je nužna stalna prisutnost kako bi se zaštitilo osobe i imovinu (zaštitari, kućepazitelji, zaštitarske tvrtke),
3) u slučaju djelatnosti koje zahtijevaju neprekidno pružanje usluga ili proizvodnju, posebice usluge vezane uz prijem, liječenje i njegu u bolnicama ili sličnim ustanovama, radnika u lukama i zračnim lukama, poštanskih i telekomunikacijskih usluga, službi hitne pomoći, vatrogasne i civilne zaštite, proizvodnje, prijenosa i distribucije plina, vode, električne energije, radnika u poljoprivredi, radnika u javnom gradskom prijevozu i slično,
4) u slučaju djelatnosti kod kojih se može predvidjeti naglo povećanje opsega posla (npr. poljoprivreda, turizam, poštanske usluge),
5) u slučaju radnika u željezničkom prometu,
6) u okolnostima iz članka 5. stavka 4. Direktive 89/391/EEZ,
7) u slučaju nesreće ili neposredne opasnosti od nesreće.[11]

Ovdje treba istaknuti da se, sukladno odredbama članka 20. Direktive, članak 4. Direktive ne primjenjuje na mobilne radnike.[12] Nadalje, odredbe članka 4. Direktive ne primjenjuju se ni na radnike na ribarskim brodovima duge plovidbe pod zastavama države članice.[13] Za obje kategorije radnika države članice trebaju na drugi način osigurati dovoljno dugo vrijeme odmora (npr. određivanjem najmanjeg broja radnih sati i najmanjeg broja sati odmora).[14] Prethodno analizirane odredbe članka 4. Direktive biti će predmetom pažnje i u 5. poglavlju u kontekstu analize odluka Suda pravde EU-a u predmetima koji su se ticali prava radnika na stanku.

U kontekstu nacionalnih heteronomnih izvora radnog prava, u nastavku rada analizirat će se odredbe aktualnog Zakona o radu Republike Hrvatske.[15] Odredbe o pravu radnika na stanku u Republici Hrvatskoj sadržane su u članku 73. Zakona o radu kojim je izvršeno preuzimanje prethodno analizirane Direktive 2003/88/EZ u hrvatsko zakonodavstvo. Sukladno odredbama članka 73. Zakona o radu, svi radnici u Republici Hrvatskoj koji rade najmanje šest sati dnevno ostvaruju, svakog radnog dana, pravo na stanku u trajanju od najmanje trideset minuta. Navedeno vrijedi samo pod uvjetom da posebni zakon[16] ne sadrži drugačije odredbe. Važno je naglasiti da Zakon o radu, u kontekstu prava radnika na stanku, čini jasnu distinkciju između punoljetnih i maloljetnih radnika i to u dva bitna segmenta. Tako Zakon u odnosu na maloljetne radnike predviđa da isti moraju svakog radnog dana raditi najmanje četiri i pol sata kako bi ostvarili pravo na stanku. Nadalje, Zakon o radu u odnosu na maloljetne radnike propisuje da isti ostvaruju pravo na stanku u trajanju od

[11] Članak 17. stavak 3. Direktive

[12] Sukladno članku 2. Direktive „mobilni radnik" jest svaki radnik zaposlen kao član osoblja koje u okviru posla putuje ili leti u okviru poduzeća koje pruža usluge prijevoza putnika ili robe cestom, zrakom ili kontinentalnim plovnim putem.

[13] Članak 21. Direktive

[14] *Loc. cit.*

[15] Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23

[16] Takav je poseban zakon, primjerice, Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu, Narodne novine, br.75/13, 36/15, 46/17, 152/22.

najmanje 30 minuta neprekidno.[17] U odnosu na punoljetne radnike, ovakav zahtjev neprekidnog trajanja stanke, Zakon o radu ne sadrži. Dakle, iz odredbi Zakona o radu proizlazi da onim radnicima koji dnevno rade kraće od šest odnosno četiri i pol sata dnevno, sukladno odredbama Zakona ne pripada pravo na pauzu. Nadalje, pojedini autori ističu da i oni radnici koji rade puno radno vrijeme ne moraju ostvariti pravo na stanku u dane kada zbog preraspodjele radnog vremena rade kraće od šest sati dnevno. Suprotno tome, oni radnici koji rade u nepunom radnom vremenu pravo na stanku ostvarit će u one dane kada po rasporedu radnog vremena rade najmanje šest sati.[18] Međutim, pojedini autori ističu da i ti radnici ostvaruju pravo na stanku, ali ne u punom opsegu, nego razmjerno broju sati provedenih na radu.[19] Važno je istaknuti da prethodno navedene odredbe Zakona o radu ne ograničavaju poslodavca da i radniku koji dnevno radi manje od šest odnosno četiri i pol sata dnevno ne prizna pravo na pauzu. Analizirajući relevantne odredbe Zakona o radu, moguće je zaključiti kako istima nije predviđena mogućnost dulje stanke, niti pravo na dvije stanke za radnike koji rade u duljem dnevnom rasporedu.[20] Pojedini autori smatraju da bi takvim radnicima trebalo omogućiti stanku u duljem trajanju odnosno da bi takvi radnici trebali imati pravo na dvije stanke.[21] Važno je istaknuti odredbu članka 73. stavka 4. Zakona o radu prema kojoj se vrijeme stanke i u slučaju punoljetnog, kao i u slučaju maloljetnog radnika ubraja u radno vrijeme. Ovakvo uračunavanje stanke u radno vrijeme dovodi do toga da „efektivno tjedno radno vrijeme bude dulje ili kraće ovisno o tjednom rasporedu".[22]

Izuzetno važnu novinu koju je unio aktualni Zakon o radu predstavlja odredba članka 73. stavka 3. koja se odnosi na pravo na stanku onih radnika koji rade u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca. Spomenuti radnici, pod uvjetom da im ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest odnosno četiri i pol sata, ostvaruju pravo na stanku kod svakog poslodavca i to razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.[23]

Iz analize odredaba hrvatskog Zakona o radu i to onih koje se tiču prava na stanku, evidentno je da Zakon sadrži odredbe o duljini dnevnog radnog vremena kao uvjeta za ostvarenje prava na stanku, kao i o minimalnom vremenskom trajanju stanke. U isto vrijeme, Zakon o radu ne sadrži odredbe o tome kada se i na koji način (u prostorijama poslodavca ili izvan njih) stanka treba koristiti. Riječ je o pitanjima koja su u Republici Hrvatskoj najčešće uređena autonomnim izvorima prava,

---

[17] Članak 73. stavak 2. Zakona o radu

[18] Jelčić, V., *Pravo radnika na odmore, dopuste i praznike*, u: Potočnjak, Ž. (ur.), *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb 2007., str. 187 (183-213).

[19] Bilić, A.: *Radno pravo,* Školska knjiga, Zagreb 2021., str. 245.

[20] Primjerice za radnike koji rade u turnusima od po 12 sati.

[21] Frntić, D. F., *et al*: *Detaljni komentar Zakona o radu – 2023. godina*, Rosip d.o.o., Zagreb 2023., str. 477.

[22] *Loc. cit*., tako navedeni autori pojašnjavaju da će radnik koji radi u petodnevnom radnom tjednu od po osam sati dnevno, imati pet stanki od po pola sata i efektivno raditi 37,5 sati. Radnik u šestodnevnom radnom tjednu koji pet dana radi šest i pol sati, a jedan dan šest sati, imat će šest stanki, dakle radit će 37 sati tjedno efektivno.

[23] Članak 73. stavak 3. Zakona o radu

konkretno kolektivnim ugovorima ili individualnim ugovorima o radu. Važno je podsjetiti da, sukladno slobodi ugovaranja, poslodavac, radnik i radničko vijeće te sindikati i udruge poslodavaca mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji (a samo iznimno i nepovoljniji) od onih određenih zakonom.[24] Osvrne li se na reguliranje prava na stanku u kolektivnim ugovorima, analiza pojedinih kolektivnih ugovora u Republici Hrvatskoj pokazala je značajne razlike među njima. Pojedini kolektivni ugovori ne sadrže nikakve preciznije odredbe od onih koje u konteksta prava na stanku sadrži Zakon o radu, već samo određuju da je poslodavac „u obvezi radniku osigurati stanku sukladno pozitivnim propisima".[25] Pojedini kolektivni ugovori detaljnije uređuju pravo na stanku odnosno uvjete, ali i vrijeme korištenja stanke. Primjerice Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike[26] propisuje da navedeno pravo ostvaruje svakog radnog dana radnik koji radi puno radno vrijeme (40 sati tjedno). Stanka traje 30 minuta i koristi se sukladno rasporedu koji utvrdi čelnik državnog tijela ili osoba koju on ovlasti. Važno je naglasiti da ovaj Kolektivni ugovor sadrži i posebne odredbe o trajanju stanke onih radnika koji rade u turnusima od 12 sati. Navedeni radnici ostvaruju pravo na stanku u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, sukladno naravi i potrebama posla. Nadalje, ovaj Kolektivni ugovor, uz naznaku da se vrijeme stanke ubraja u radno vrijeme, sadrži i precizno određenje o tome kada se stanka ne može koristiti. U tom smislu, Kolektivni ugovor navodi da se stanka ne može koristiti prva tri sata nakon početka radnog vremena niti zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.[27] Ovakvim ograničenjem sprečava se kasniji dolazak i raniji odlazak s posla.

Identične odredbe u odnosu na pravo na stanku radnika koji rade u turnusima te u odnosu na ograničenja korištenja stanke na početku i na završetku radnog vremena sadrži Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama.[28] Međutim, ovaj Kolektivni ugovor u kontekstu uvjeta (dnevnih sati rada) za ostvarivanje prava na stanku preuzima relevantne odredbe Zakona o radu,[29] a isto čini i Kolektivni ugovor za graditeljstvo.[30] Spomenuti Kolektivni ugovor sadrži odredbu prema kojoj će se ugovorom o radu urediti način ostvarivanja prava na stanku onog radnika koji radi na poslovima čija posebna narav ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke.[31] Za razliku od prethodno analiziranih kolektivnih ugovora, ovaj Kolektivni ugovor, sukladno odredbama Zakona o radu, predviđa mogućnost da se ugovorom o radu predvidi mogućnost korištenja stanke na kraju radnog vremena, kao i da se

[24] Članak 9. Zakona o radu

[25] Članak 20. Kolektivnog ugovora ugostiteljstva, Narodne novine, br. 39/2024

[26] Narodne novine, br. 56/2022 (pročišćeni tekst), 127/2022, 58/2023, 128/2023, 29/2024

[27] Članak 10. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike, Narodne novine, br. 56/2022 (pročišćeni tekst), 127/2022, 58/2023, 128/2023, 29/2024

[28] Vidi članak 34., stavak 2. i 3., Temeljnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama, Narodne novine 29/2024.

[29] *Ibid*, članak 34., stavak 1.

[30] Kolektivni ugovor za graditeljstvo (pročišćeni tekst), Narodne novine, br. 29/2024, članak 28.

[31] Članak 28. stavak 3

predvidi mogućnost da se trajanje dnevnog radnog vremena posljednjeg dana u tjednu skrati za vrijeme neiskorištenih stanki tijekom radnog tjedna.[32]

Posebno je važna odredba članka 28. stavka 5. Kolektivnog ugovora za graditeljstvo prema kojoj radnik koji radi više od 10 sati dnevno ostvaruje pravo i na drugu stanku koja traje 30 minuta, ali koja ne ulazi u radno vrijeme. Ovakvo određenje izaziva određene nedoumice, a posebno ostaje upitno „kako bi se i bi li se ta stanka dulja od 30 minuta vodila u evidenciji radnog vremena i je li bez pristanka radnika uopće moguće odrediti da radnik zbog dulje stanke bude ukupno dulje radno angažiran u jednom radnom danu, a da mu se to vrijeme ne smatra radnim vremenom, pa onda ni da mu ono bude plaćeno".[33]

Kolektivni ugovor za djelatnost drvne i papirne industrije[34] pravo na stanku uređuje odredbama članka 26. prema kojima: „radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta". U odnosu na prethodno analizirani Kolektivni ugovor za graditeljstvo, ovaj kolektivni ugovor predviđa da se u radno vrijeme ubraja i dodatna pauza od 15 minuta, a ostvaruju je radnici koji rade najmanje 10 sati dnevno.[35] Raspored korištenja stanke određuje poslodavac uz naznaku da se ista ne može koristiti na početku ili na kraju radnog vremena.[36]

3. PRAVO NA STANKU U EUROPSKOJ UNIJI

Problematikom važnosti odmora tijekom radnog vremena bavili su se brojni znanstvenici koji su se složili u tvrdnji da stanka ima pozitivne učinke kako na zdravlje i dobrobit radnika, tako i na produktivnost radnika na radnom mjestu. Uzimajući u obzir navedeno, ovo poglavlje ima za cilj analizirati problematiku koja se tiče prava na stanku na razini zemalja Europske unije i to s obzirom na pitanja:

1. trajanja stanke
2. načina organiziranja te
3. uračunavanja u radno vrijeme ili ne (je li plaćena ili ne).

3.1. Trajanje stanke u zemljama članicama Europske unije

Kada je riječ o trajanju stanke na razini Europske unije, treba podsjetiti da Direktiva o radnom vremenu propisuje pravo radnika na stanku, ali u isto vrijeme ne sadrži ni jednu odredbu koja bi se odnosila na vremensko trajanje stanke. Kao što se moglo vidjeti i na prethodnim stranicama rada, spomenuta Direktiva u kontekstu

[32] Članak 28. stavak 4

[33] IUS-INFO: Pravo na odmor (stanku) tijekom radnog dana, dostupno na: https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/pravo-na-odmor-stanku-u-tijeku-radnog-dana-14877, pristupljeno 10. 9. 2024.

[34] Narodne novine, br. 5/2024

[35] Članak 26. stavak 1. Kolektivnog ugovora za djelatnost drvne i papirne industrije, NN 5/2024

[36] *Ibid*, članak 26. stavak 3.

trajanja stanke, kao i uvjeta pod kojima se pravo na stanku ostvaruje, upućuje na reguliranje putem kolektivnih ugovora ili sporazuma između socijalnih partnera te podredno putem nacionalnih propisa. Dakle, Direktiva predviđa reguliranja navedenog pitanja autonomnim ili heteronomnim izvorima prava pojedine države članice.

U pogledu vremenskog trajanja stanke postoje značajne razlike između država članica. Dostupni podaci pokazuju da se minimalno trajanje stanke u zemljama članicama Europske unije kreće u rasponu od 10 do 60 minuta. Najkraće minimalno trajanje stanke ima Italija u kojoj stanka traje tek 10 minuta. Neznatno dulje trajanje stanke, tek 15 minuta minimalno, imaju radnici u Belgiji, Cipru, Grčkoj, Malti, Nizozemskoj, Poljskoj i Španjolskoj.[37] Pravo na stanku u trajanju od 20 minuta minimalno imaju radnici u Francuskoj i Mađarskoj. Stanku od 30 minuta minimalno mogu koristiti radnici u Austriji, Bugarskoj, Hrvatskoj, Češkoj, Estoniji, Njemačkoj, Irskoj, Latviji, Litvi, Norveškoj, Slovačkoj, Sloveniji i Švedskoj.[38] Najdulje trajanje stanke, i to od najmanje 60 minuta, ostvaruju radnici u Finskoj i Portugalu.[39] S obzirom na ovakve podatke, u nastavku rada donosi se detaljnija analiza prava na stanku u Finskoj. U Finskoj detaljnije odredbe o pravu na stanku sadrži Working Time Act.[40] Sukladno navedenom Zakonu, radnik čije dnevno radno vrijeme traje dulje od šest sati ima pravo na redoviti odmor u trajanju od najmanje jednog sata tijekom svoje smjene. Takav odmor radnik može koristiti na način na koji želi pa u tom smislu ima i mogućnost napustiti radno mjesto, međutim, stanka se ne može koristiti na početku ili na kraju radnog vremena. U odnosu na smjenski rad, dnevno radno vrijeme dulje od deset sati, kao i u odnosu na vozače motornih vozila, ovaj Zakon sadrži drugačije odredbe. Dakle, radniku čije radno vrijeme u smjenskom radu traje dulje od šest sati mora se omogućiti odmor od najmanje pola sata ili mogućnost za obrok tijekom radnog vremena.[41]

Sukladno Working Time Actu, ako dnevno radno vrijeme traje dulje od deset sati, radnik ostvaruje pravo na dodatnu stanku od najviše 30 minuta koju može koristiti nakon 8 sati rada. U odnosu na vozače motornih vozila, Zakon propisuje da isti ostvaruju pravo na odmor od najmanje 30 minuta, u jednom ili u dva navrata, za svaki radni period od 5 sati i 30 minuta.[42] Važno je naglasiti da je u Finskoj kraća stanka, i to u trajanju od najmanje pola sata, moguća uvijek pod uvjetom da su se tako sporazumjeli radnik i poslodavac. Navedeno implicira da u Finskoj radnik i poslodavac mogu dogovoriti uvjete rada koji su nepovoljniji od onih propisanih zakonom. Treba podsjetiti da u Republici Hrvatskoj poslodavci, udruge poslodavaca

[37] Eurofound: Rest breaks from work: Overwiev of regulations, research and practice, Publications Office of the European Union, Luxembourgh, 2019., str. 4., dostupno na: https:// eurofound.link/ef19018, pristupljeno 15. 9. 2024.

[38] *Ibid.*

[39] *Ibid.*

[40] Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland: Working Time Act (872/2019, amendments up to 1405/2019 included), dostupno na: https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2019/en20190872_20191405.pdf, pristupljeno 17. 9. 2024.

[41] Working Time Act (872/2019, amendments up to 1405/2019 included),Chapter 6, Section 24.

[42] *Ibid.*

i sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada koji su nepovoljniji od onih propisanih Zakonom o radu, ali samo ako ih Zakon o radu ili drugi zakon na to izričito ovlašćuje.[43]

Osim spomenutog Working Time Acta, posebne odredbe o pravu na stanku mladih radnika sadrži Young Workers' Act.[44] Navedeni zakon, u kontekstu radnika mlađih od 18 godina, između ostaloga, navodi da ako dnevno radno vrijeme mladih radnika traje dulje od četiri sata i 30 minuta, istima se tijekom rada mora omogućiti odmor u trajanju od najmanje 30 minuta. Za vrijeme trajanja navedenog odmora, mladi radnici mogu napustiti radno mjesto.[45] Nadalje, osim spomenutim zakonima, pravo na stanku u Finskoj regulirano je i kolektivnim ugovorima. Stoga će se u nastavku rada pažnja posvetiti dvama kolektivnim ugovorima, i to: Kolektivnom ugovoru za sektor trgovine za razdoblje od 1. veljače 2023. do 31. siječnja 2025. godine[46] te Kolektivnom ugovoru za zaposlenike u finskoj kemijskoj industriji za razdoblje od 2. veljače 2023. do 31. prosinca 2024.[47]

Kolektivni ugovor za sektor trgovine za razdoblje od 1. veljače 2023. do 31. siječnja 2025. godine sadrži detaljne odredbe o pravu radnika na stanku – za obrok i kavu. Navedeni Kolektivni ugovor u kontekstu stanke za obrok propisuje da radnik mora imati pravo na navedenu stanku u trajanju od najmanje jedan sat ako njegovo radno vrijeme traje više od sedam sati uzastopno. Ipak, moguće je dogovoriti da se stanka za odmor umanji za najviše 30 minuta ili da se potpuno eliminira pri čemu će radnik moći uzeti obrok tijekom radnog vremena. Nadalje, ovaj Kolektivni ugovor određuje da stanka za obrok ne ulazi u radno vrijeme, ako je radnik slobodan tijekom njezina trajanja napustiti radno mjesto. Stanku za obrok radnika u pokretnoj trgovini moguće je ukinuti ako je radnik u mogućnosti uzeti obrok tijekom radnog vremena. Važno je naglasiti da se, sukladno odredbama Kolektivnog ugovora, stanka za obrok ne može koristiti na početku ni na kraju radnog dana.[48] Kada je riječ o stanki za kavu, prema odredbama Kolektivnog ugovora njezino postojanje kao i njezin broj ovisi o trajanju radnog dana. U tom smislu, radnik ne ostvaruje pravo na stanku na kavu ako mu radni dan traje kraće od četiri sata. Suprotno tome, onaj radnik koji radi četiri sata, ali ne više od šest sati, ostvaruje pravo na jednu stanku za kavu, dok radnik koji radi šest sati i više ostvaruje pravo na dvije stanke za kavu. Ako bi dvije stanke za kavu ometale redovne radne aktivnosti, moguće je organizirati

[43] Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23, čl. 9. st. 2.

[44] Ministry of Economic Affairs and Employment, Finland: Young Workers' Act (998/1993, amendments up to 1236/2020 included), dostupno na: https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1993/en19930998_20201236.pdf, pristupljeno 18. 9. 2024.

[45] Young Workers' Act (998/1993, amendments up to 1236/2020 included), Section 8

[46] Collective agreement for the Commerce sector 1 Feb 2023–31 Jan 2025 and Wage annex 1 June 2023–31 Jan 2025, Dostupno na : https://kauppa.fi/wp-content/uploads/2023/11/collective-agreement-for-the-commercial-sector-and-wage-annex-from-1-june-2023-to-31-january-2025.pdf, pristupljeno 2. 11. 2024.

[47] Collective agreement for salaried employees in the Finnish chemical industry, 7 February 2023 – 31 December 2024, dostupno na: https://proliitto.fi/sites/default/files/2023-05/ENG_Collective_agreement_salaried_employees_chemical_industry_2023_2024.pdf, pristupljeno 5. 11. 2024.

[48] Collective agreement for the Commerce sector 1 Feb 2023–31 Jan 2025 and Wage annex 1 June 2023–31 Jan 2025, Odjeljak 8, točke 1. – 5.

jednu produljenu stanku za kavu. Važno je istaknuti da je odredbama spomenutog Kolektivnog ugovora predviđena obveza poslodavca da prilikom odobravanja stanke za obrok i kavu, osigura da ih radnici doista i koriste i da radnicima u tom smjeru pruži upute kako je mogu organizirati/upriličiti ako rade sami.[49]

Kada je riječ o drugom kolektivnom ugovoru, onom koji se tiče radnika u finskoj kemijskoj industriji, isti u kontekstu prava na stanku propisuje da se radniku koji radi u smjenama koje se redovito mijenjaju i traju dulje od šest sati mora osigurati pravo na odmor od najmanje pola sata ili mu se mora omogućiti uzimanje obroka tijekom radnog vremena.[50] Kada je riječ o radniku čije dnevno radno vrijeme prelazi šest sati, isti ima pravo na najmanje jedno razdoblje odmora koje traje najmanje jedan sat, ali koje se dogovorno može i skratiti, na način da ne traje kraće od pola sata. Radnik za vrijeme stanke ima pravo napustiti radno mjesto, osim ako je prisutnost radnika na radnom mjestu nužna za nastavak poslovanja. Nadalje, moguće je dogovoriti da radnik tijekom dnevnog radnog vremena ne koristi fiksnu stanku za obrok već da stanku za obrok koristi u vrijeme koje je pogodno s aspekta rada.[51] Važno je istaknuti da se, sukladno odredbama spomenutog Kolektivnog ugovora, vrijeme tijekom kojeg je radnik vezan za radne dužnosti, ili se od njega zahtijeva da bude prisutan na radnom mjestu, uračunava u radno vrijeme. Suprotno tome, svaki prekid rada tijekom kojeg radnik ima pravo i mogućnost slobodno napustiti mjesto rada ne predstavlja radno vrijeme.[52] Nadalje, preporuka je da se radniku omogući tijekom radnog dana, u vrijeme koje je najprikladnije, konzumirati kavu ili drugo osvježenje na način koji minimalno ometa proces rada.[53]

3.2. Način organiziranja stanke u zemljama članicama Europske unije

U pogledu načina organiziranja stanke, u ovom dijelu rada, pokušat će se odgovoriti na pitanje kada se stanka može koristiti te može li radnik za vrijeme njezina trajanja napustiti radno mjesto ili ne. U većini država članica otklonjena je mogućnost korištenja stanke na početku ili na kraju radnog vremena. Primjerice, u Sloveniji radnik može stanku koristiti najranije nakon jednog sata rada, a najkasnije jedan sat prije završetka dnevnog radnog vremena.[54] Radnici u Grčkoj kojima dnevno radno vrijeme traje dulje od četiri sata, neprekidno ostvaruju pravo na stanku u trajanju od najmanje 15 do najviše 30 minuta tijekom koje imaju pravo napustiti radno mjesto. Navedena stanka ne smije se koristiti na početku ili na kraju radnog vremena. Tehnički detalji stanke, posebice njezino trajanje i uvjeti odobravanja, ako

[49] *Ibid.*, Odjeljak 8, točke 6. – 8.

[50] Collective agreement for salaried employees in the Finnish chemical industry, 7 February 2023 – 31 December 2024, Odjeljak 20, točka 1.

[51] *Ibid.*, Odjeljak 20, točka 2.

[52] *Ibid.*, Odjeljak 20, točka 3.

[53] *Ibid.*, Odjeljak 20, točka 4.

[54] Employment Relationships Act (Slovenia), članak 154. st.4., dostupno na: https://www.icj.org/wp-content/uploads/2013/05/Slovenia-Employment-Relationships-Act-2003-eng.pdf, pristupljeno 3. 10. 2024.

nisu regulirani kolektivnim ugovorom ili postojećim zakonodavstvom, utvrđuju se na razini poduzeća i to kroz konzultacije između poslodavca i predstavnika radnika.[55] U Latviji radnik ima pravo na stanku ako mu dnevno radno vrijeme prelazi šest sati, odnosno četiri i pol sata ako je riječ o maloljetnom radniku. Stanka se mora koristiti najkasnije četiri sata nakon početka rada. Trajanje stanke određuje poslodavac nakon savjetovanja s predstavnicima radnika, iako ne smije biti kraća od trideset minuta. Ipak, stanku je moguće podijeliti i na dijelove koji ne smiju biti kraći od petnaest minuta. Za vrijeme stanke radnik ima pravo napustiti radno mjesto, osim ako drugačije nije određeno ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili kojim od proceduralnih propisa.[56] U Ukrajini radnici imaju pravo na stanku za odmor i obrok koju treba osigurati, u pravilu, četiri sata nakon početka rada. Radnici koriste stanku prema vlastitom nahođenju, a za vrijeme njezina trajanja radnici mogu napustiti radno mjesto.[57] U Republici Hrvatskoj Zakon o radu ne sadrži odredbe o tome kada se i na koji način stanka treba koristiti. Riječ je o pitanjima koja su u Republici Hrvatskoj najčešće uređena autonomnim izvorima prava, konkretno kolektivnim ugovorima, kako je to i detaljno prikazano na prethodnim stranicama rada.

3.3. (Ne)uračunavanje stanke u radno vrijeme

I u odnosu na pitanje uračunava li se stanka u radno vrijeme (je li plaćena ili nije), na razini zemalja članica EU-a postoje značajne razlike. Dostupni podaci govore u prilog tezi da u većini zemalja vrijeme stanke ne ulazi u radno vrijeme, što implicira da nije plaćeno. Međutim, na razini Unije postoje zemlje u kojima se stanka ni pod kojim uvjetima ne uračunava u radno vrijeme, ali i one u kojima uračunavanje stanke u radno vrijeme ovisi o vrsti sektora (javni ili privatni) ili o namjeni stanke (za odmor ili za obrok) ili o nekim drugim okolnostima. Isto tako postoje i one zemlje u kojima se vrijeme stanke uračunava u radno vrijeme po samom slovu zakona i tretiranje vremena stanke kao radnog vremena ne ovisi ni o kakvim uvjetima. Bugarska je jedna od zemalja u kojima se stanka ne uračunava u radno vrijeme. Sukladno odredbama članka 151. stavka 1. bugarskog Zakona o radu,[58] poslodavac je dužan radniku omogućiti stanku za obrok u trajanju od najmanje 30 minuta. Odredbama stavka 2. citiranog članka određeno je da se stanke ne uračunavaju u radno vrijeme. Slično zakonsko rješenje postoji i u Mađarskoj. Sukladno odredbama članka 103. Zakona o radu, ako dnevno radno vrijeme ili prekovremeni rad prelazi 6 sati, radnik ima pravo na neplaćeni odmor tijekom radnog dana u trajanju od najmanje 20 minuta bez prekida. Ako rad traje dulje od

[55] Greece Employment Law, dostupno na: https://www.replicon.com/regulation/greece/, pristupljeno 11. 10. 2024.

[56] Labour Law (Latvia), Chapter 34, Section 145, dostupno na: https://antislaverylaw.ac.uk/wp-content/uploads/2019/08/Latvia-Labour-Law.pdf, pristupljeno 24. 9. 2024.

[57] Annex_EF-ETF letter_WLCP_Ukraine_2022_draft_EN str. 29., dostupno na: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-11/Working%20life%20in%20Ukraine.pdf, pristupljeno 2. 9. 2024.

[58] Labour Code of Bulgaria, dostupno na: https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/zakonodatelstvo/eng/labour-code.pdf, pristupljeno 2. 10. 2024.

9 sati, radniku se mora omogućiti dodatni neplaćeni odmor od 25 minuta. Dakle, ni u Mađarskoj stanka se ne uračunava u radno vrijeme.[59] Jedna od zemalja članica EU-a u kojima uračunavanje stanke u radno vrijeme ovisi o pitanju radi li se o privatnom ili javnom sektoru jest Danska. U Danskoj se stanke za odmor smatraju radnim vremenom i plaćaju se kada je riječ o javnom sektoru, ali ne i kada je riječ o privatnom sektoru.[60] Poljski Zakon o radu pravi distinkciju između pauze za odmor i pauze za obrok, određujući da je samo pauza za odmor plaćena. Sukladno zadnjim izmjenama (iz 2023. godine) poljskog Zakona o radu, i to odredbama članka 134., pravo na odmor u trajanju od najmanje 15 minuta ostvaruje radnik čije dnevno radno vrijeme traje najmanje 6 sati. Međutim, onaj radnik čije dnevno radno vrijeme traje dulje od 9 sati ostvaruje pravo na dodatnu pauzu za odmor u trajanju od najmanje 15 minuta. Nadalje, radnik čije dnevno radno vrijeme traje dulje od 16 sati, ostvaruje pravo na drugu stanku u trajanju od najmanje 15 minuta. Dakle, duljina pauze za odmor može varirati od 15 do 45 minuta u ovisnosti o planiranom radnom vremenu. Važno je istaknuti da su sve navedene pauze plaćene odnosno da se uračunavaju u radno vrijeme.[61] Međutim, u Poljskoj poslodavac može uvesti dodatnu pauzu u kojoj radnik može objedovati ili obavljati privatne obveze, koja traje najviše 60 minuta i koja nije plaćena odnosno vrijeme takve pauze ne uračunava se u radno vrijeme. Navedena pauza trebala bi biti predviđena profesionalnim izvorima prava poput kolektivnog ugovora, individualnog ugovora o radu ili pravilnika o radu.[62] I u Češkoj, Zakon o radu razlikuje stanku za obrok i stanku za odmor koje se u pravilu ne uračunavaju u radno vrijeme. Ipak, ako je riječ o radniku koji radi na poslovima koji se ne smiju prekidati, nužno je osigurati stanku za odmor i obrok bez prekida rada, a takva će se stanka uračunati u radno vrijeme radnika.[63] Republika Hrvatska jedna je od rijetkih zemalja EU-a u kojoj se vrijeme stanke, sukladno odredbama Zakona o radu, uračunava u radno vrijeme, kako je to već detaljno elaborirano na prethodnim stranicama ovog rada. Rješenja slična onima u Republici Hrvatskoj postoje i u Sloveniji. Sukladno odredbama relevantnog zakona,[64] radnik koji radi puno radno vrijeme ostvaruje pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se uračunava u radno vrijeme. Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, a najmanje 4 sata dnevno, pravo na stanku ostvaruje razmjerno vremenu provedenom na radu.[65]

---

[59] Act I of 2012 on the Labor Code, dostupno na: https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/12-01.tv-en.pdf, pristupljeno 15. 10. 2024.

[60] Eurofound: Rest breaks from work: Overwiev of regulations, research and practice, Publications Office of the European Union, Luxembourgh, 2019., str. 4., dostupno na: https:// eurofound.link/ef19018, pristupljeno 15. 9. 2024.

[61] https://hlb-poland.global/amendments-to-the-polish-labour-code/, pristupljeno 15. 11. 2024.

[62] Labour law in Poland, dostupno na: https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/poland?format=pdf&v=91, pristupljeno 18. 10. 2024.

[63] Labour Code of Czech Republik, Section 88, dostupno na: https://www.mpsv.cz/documents/625317/625915/Labour_Code_2012.pdf/, pristupljeno 18. 10. 2024.

[64] Employment Relationships Act 2003, dostupno na:https://www.icj.org/wp-content/uploads/2013/05/Slovenia-Employment-Relationships-Act-2003-eng.pdf, pristupljeno 20. 10. 2024.

[65] *Ibid.,* art. 154.

4. PRAVO NA STANKU U SUDSKOJ PRAKSI HRVATSKIH SUDOVA

Ovo poglavlje u fokusu pažnje ima analizu odluka koje su u predmetima što su se ticali povrede prava radnika na stanku, donijeli nadležni sudovi. Navedena analiza rezultirat će zaključcima o stavovima koje su u spomenutim predmetima zauzimali hrvatski sudovi.

Na samom početku, potrebno je osvrnuti se na odredbe članka 133. Zakona o radu[66] koje se odnose na sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa. Navedeni članak detaljno uređuje predsudsku proceduru i prekluzivne rokove kojih se radnik mora pridržavati želi li zaštitu povrijeđenog prava zahtijevati pred nadležnim sudom. U tom smislu treba istaknuti da je člankom 133. stavkom 1. propisano da radnik koji smatra kako mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest dana računajući od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje povrijeđenog prava. Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dana dostave zahtjeva radnika ne bi udovoljio zahtjevu, radniku stoji na raspolaganju mogućnost da, u daljnjem roku od petnaest dana, zaštitu povrijeđenog prava zahtijeva pred nadležnim sudom. Međutim, važno je naglasiti da sudsku zaštitu ne može zahtijevati radnik koji se prethodno nije obratio poslodavcu sa zahtjevom za ostvarenje povrijeđenog prava. Iznimka je ustanovljena jedino kada je riječ o zahtjevima koji se tiču naknade štete ili nekog drugog novčanog potraživanja radnika iz radnog odnosa za koje ne postoji obveza prethodnog obraćanja poslodavcu. Nadalje, odredbe članka 133. Zakona ne primjenjuju se ni na postupak zaštite dostojanstva radnika budući da je za njega ustanovljen poseban pravni režim.

S obzirom na navedeno, ovdje se osnovano nameće pitanje kako treba postupiti radnik kojemu poslodavac tijekom radnog vremena nije omogućio korištenje prava na stanku koja se, sukladno odredbama Zakona o radu, uračunava u radno vrijeme. Drugim riječima, postavlja se pitanje treba li se radnik kojem poslodavac nije omogućio korištenje stanke obratiti poslodavcu sukladno odredbi članka 133. stavka 1. Zakona o radu tražeći da mu se omogući korištenje stanke ili se rad za vrijeme stanke smatra prekovremenim radom (jer se vrijeme stanke sukladno odredbama Zakona o radu uračunava u radno vrijeme), što implicira da radnik ima pravo na novčano potraživanje za koje se prema odredbi članka 133. stavka 3. Zakona o radu može obratiti izravno nadležnom sudu, bez obveze prethodnog obraćanja poslodavcu. Dakle, temeljno pitanje na koje treba odgovoriti jest: je li u slučaju nekorištenje prava na stanku riječ o novčanom ili nenovčanom potraživanju (pravu) radnika?

Odgovor na navedeno pitanje u svojim su odlukama dali općinski odnosno povodom izjavljenog pravnog lijeka županijski sudovi u Republici Hrvatskoj, čije se odluke analiziraju u nastavku rada.

[66] Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23

4.1. Predmet Pr 232/2018. (Općinski sud u Osijeku, 5. svibnja 2020.)

Predmet spora ticao se zahtjeva tužitelja za isplatu razlike plaće za rad u turnusima za razdoblje od nekoliko godina i to za jedan sat dulje od punog radnog vremena, sukladno odredbi članka 44. stavka 1. Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike (Narodne novine 104/13). Sukladno članku 10. Kolektivnog ugovora, utvrđeno je pravo službenika i namještenika koji rade u turnusima na dnevni odmor (stanku) u trajanju od 60 minuta odnosno dva puta po 30 minuta, ovisno o naravi i potrebama posla. U konkretnom slučaju poslodavac tužitelju nije omogućio korištenje stanke u trajanju od jednog sata. Tužbeni zahtjev tužitelja usvojio je općinski sud, a povodom izjavljene žalbe svoju je odluku donio Županijski sud u Rijeci.

4.1.1. Predmet Gž R 763/2020. (Županijski sud u Rijeci, 27. prosinca 2022.)

Županijski sud u Rijeci odbio je žalbu tužene kao neosnovanu i potvrdio presudu Općinskog suda u Osijeku. Važno je istaknuti da županijski sud u točki 11. odluke ističe: „Kako je u postupku nedvojbeno utvrđeno da je tužitelj u prijepornom razdoblju radio u turnusima po 12 sati te da ga je tuženik kao poslodavac onemogućio u korištenju dnevne stanke u trajanju od jednog sata te je tužitelj radio i u vrijeme kada je trebao koristiti stanku, pravilna je ocjena prvostupanjskog suda da tužitelju pripada utužena naknada. Ovdje posebno treba istaknuti stav drugostupanjskog suda prema kojemu: „prvostupanjski sud svoj pravni stav ispravno temelji na citiranim odredbama KU te ZR-a, a ne na odredbama čl. 1111. Zakona o obveznim odnosima (Narodne novine br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15., dalje ZOO) koji regulira institut stjecanja bez osnove, na što tužena ukazuje žalbom.“[67]

4.2. Predmet Pr 62/2021-26 (Općinski sud u Velikoj Gorici, 4. studenog 2022.)

Predmet spora jest zahtjev tužitelja za isplatu naknade zbog neiskorištenog dnevnog odmora (stanke) i to za razdoblje od 5 godina. Prvostupanjski je sud prihvatio tužbeni zahtjev i utvrdio da tužitelju pripada pravo na naknadu za neiskorištene pauze. Nadalje, prvostupanjski sud smatra da je tužitelj faktično radio u vrijeme kada je trebao koristiti dnevnu stanku pa da taj rad za tuženicu predstavlja stjecanje bez osnove po članku 1111. Zakona o obveznim odnosima (Narodne novine 35/05, 41/08, 78/15, 29/18).[68] Protiv odluke prvostupanjskog suda izjavljena je žalba povodom koje je svoju odluku donio Županijski sud u Zadru.

[67] Odluka Županijskog suda u Rijeci u predmetu Gž R 763/2020. od 27. prosinca 2022., točka 13.
[68] Odluka Općinskog suda u Velikoj Gorici u predmetu Pr 62/2021-26 od 4. studenog 2022.

4.2.1. Predmet Gž R 107/2022. (Županijski sud u Zadru, 27. prosinca 2022.)

Županijski sud u Zadru odbio je žalbu tužene kao neosnovanu i potvrdio presudu Općinskog suda u Velikoj Gorici.

Ispitujući pobijanu presudu, županijski sud smatra da je prvostupanjski sud pravilno primijenio odredbe relevantnog Kolektivnog ugovora kao i odredbe Zakona o obveznim odnosima koje reguliraju institut stjecanja bez osnove. Važno je istaknuti da Županijski sud u Zadru, suprotno odluci Županijskog suda u Rijeci u prethodno spomenutom predmetu Gž R 763/2020, smatra da u konkretnom slučaju treba primijeniti upravo odredbe koje se tiču stjecanja bez osnove, točnije odredbe članka 1111. Zakona o obveznim odnosima. U tom smislu Županijski sud navodi: „Po ocjeni ovog drugostupanjskog suda prvostupanjski sud je na pravilno utvrđeno činjenično stanje pravilno primijenio odredbe KU/17, a u svezi s tim i odredbe ZOO koje reguliraju institut stjecanja bez osnove radi čega nije osnovan žalbeni navod da u obrazloženju presude nije naznačena niti jedna zakonska odredba temeljem koje bi tužiteljici pripalo pravo na razliku plaće na ime neiskorištenih dnevnih stanki.“[69]

4.3. Predmet Pn 776/2015 (Općinski sud u Splitu, Stalna služba u Trogiru, 18. rujna 2015.)

Predmet spora u postupku pred prvostupanjskim sudom jest zahtjev za isplatu naknade zbog neiskorištene stanke za razdoblje od 3 godine. Tužitelj je zahtjev postavio kao zahtjev za naknadu štete zbog neiskorištenog dnevnog odmora, ali je potraživao naknadu u visini „cijene sata za razdoblje od 1 sat dnevno tj. za razdoblje kada nije mogao koristiti stanku“.[70] Međutim, Sud je smatrao da u konkretnom slučaju nije razvidan ni jedan oblik štete. Nadalje, budući da Sud nije vezan pravnom osnovom istaknutom u tužbi, on je o postavljenom tužbenom zahtjevu odlučio s aspekta neosnovanog bogaćenja, a ne s aspekta naknade štete, jer se tužitelj trebao odmarati za vrijeme stanke, a ne raditi. Stav je prvostupanjskog suda da: „tražena visina cijene rada predstavlja ustvari iznos za koji se tuženi neosnovano obogatio jer je tužitelj radio, a trebao se odmarati“.[71] Protiv ovakve odluke prvostupanjskog suda izjavljena je žalba povodom koje je svoju odluku donio Županijski sud u Splitu.

4.3.1. Predmet Gž R 69/2016 (Županijski sud u Splitu, 5. listopada 2017.

Županijski sud u Splitu odbio je žalbu tužene kao neosnovanu i potvrdio presudu Općinskog suda u Splitu. U konkretnom slučaju, Županijski sud istaknuo je da je nedvojbeno kako je tužitelj u prijepornom razdoblju radio u turnusima po 12 sati i da ga nije imao tko zamijeniti. Nadalje, Županijski sud u Splitu ističe da tužitelju od strane tuženika nije omogućeno ostvarenje zakonskog prava na stanku (specificirano u kolektivnom ugovoru), a kako se vrijeme provedeno na stanci ubraja u radno

[69] Odluka Županijskog suda u Zadru u predmetu Gž R 107/2022. od 27. prosinca 2022. točka 12.
[70] Odluka Županijskog suda u Splitu u predmetu Gž R 69/2016. od 05. listopada 2017.
[71] *Ibid.*

vrijeme, tužena se njegovim radom neosnovano obogatila (jer je tužitelj radio u vrijeme kada je trebao koristiti stanku) te mu je dužna naknaditi vrijednost tako odrađenih sati rada.[72]

4.4. Predmet Pr 77/2019 (Općinski sud u Velikoj Gorici, 18. svibnja 2023.)

Predmet je spora zahtjev tužitelja za isplatu novčane naknade na ime neiskorištenog dnevnog odmora (stanke) za razdoblje od pet godina. Tužitelj je tvrdio da je zaposlen na radnom mjestu pravosudnog policajca, ali da mu tužena zbog specifičnosti posla i nedostatka potrebnih kadrova, u spornom razdoblju nije omogućila korištenje dnevnog odmora tijekom rada u turnusima.[73] Prvostupanjski je sud prihvatio tužbeni zahtjev, a protiv ovakve odluke izjavljena je žalba povodom koje je svoju odluku donio Županijski sud u Karlovcu.

4.4.1. Predmet Gž R 124/2023 (Županijski sud u Karlovcu, 13. rujna 2023.)

Županijski sud u Karlovcu prihvatio je žalbu tužene i preinačio presudu Općinskog suda u Velikoj Gorici na način da je odbio tužbeni zahtjev. Ovdje treba istaknuti stav Županijskog suda prema kojemu je: „prvostupanjski sud prihvatio tužbeni zahtjev uz stajalište da je nebitno je li tužena vodila evidenciju korištenja stanke, već je bitna činjenica da tužitelj faktično nije koristio stanku i da mu tužena nije omogućila korištenje stanke. Ovo stajalište se ne može prihvatiti.“[74] Nadalje, prema shvaćanju ovog suda, s obzirom na to da se vrijeme dnevne stanke ubraja u plaćeno osmosatno radno vrijeme, rad za vrijeme dnevne stanke nije prekovremeni rad u koji se uračunava rad dulji od propisanog osmosatnog radnog vremena koji se obavlja na zahtjev poslodavca. Sud smatra da u smislu odredbi članka 89. stavka 1. Zakona o radu te članka 42. relevantnog Kolektivnog ugovora, zbog nemogućnosti korištenja stanke službenik ima primarno pravo zahtijevati da vrijeme neiskorištenog dnevnog odmora (stanke) iskoristi kao slobodne dane.[75] Stav je suda da bi tužitelj imao pravo na novčanu naknadu zbog nemogućnosti korištenja stanke pod uvjetom da je tražio slobodne dane, odnosno pod uvjetom da mu je tužena priznala slobodne dane, ali mu nije omogućila njihovo korištenje.[76] Sud na kraju zaključuje da „kod nesporne činjenice da tužitelj nije tražio slobodne dane zbog neiskorištenih stanki u razdoblju od pet godina, nije bilo mjesta usvajanju tužbenog zahtjeva na isplatu novčane naknade na ime neiskorištenih stanki.“[77]

Identično stajalište izrazio je u svojoj odluci Županijski sud u Velikoj Gorici u predmetu broj 17 Gž R 7 /2024. Navedeni sud, kao i Županijski sud u Karlovcu

[72] *Ibid.*
[73] Odluka Županijskog suda u Karlovcu u predmetu Gž R 124/2023-2 od 13. rujna 2023., točka 7.
[74] *Ibid.*, točka 10.
[75] *Ibid.*, točka 12
[76] *Ibid.*, točka 12.2
[77] *Ibid.,* točka 13.

u prethodno analiziranom predmetu smatra da rad za vrijeme dnevne stanke nije prekovremeni rad. Nadalje, smatra da u smislu odredbi članka 89. stavka 1. Zakona o radu i odredbi članka 42. KU/17, zbog nemogućnosti korištenja stanke, službenik ima primarno pravo zahtijevati da vrijeme neiskorištenog dnevnog odmora iskoristi kao slobodne dane. Pravo na naknadu zbog nemogućnosti korištenja stanke tužitelj bi imao u slučaju da je tražio slobodne dane koje mu tužena nije priznala ili u slučaju da mu je tužena priznala slobodne dane, ali mu nije omogućila njihovo korištenje.[78]

Takvo stajalište izrazio je i Županijski sud u Puli u predmetu Gž R 216/2023. odlučujući povodom žalbe izjavljene protiv odluke Općinskog suda u Zadru u predmetu Pr 112/2019.

4.5. Predmet Pr 112/2019 (Općinski sud u Zadru, 29. kolovoza 2023.)

Predmet spora u postupku pred prvostupanjskim sudom jest zahtjev za isplatu novčane naknade zbog neiskorištene stanke za razdoblje od pet godina. Tužiteljica je navela da zbog specifičnosti posla i nedostatka kadrova nije mogla realizirati pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, niti je poslodavac omogućio da vrijeme neiskorištene stanke iskoristi kao slobodne dane. Budući da se pauza ubraja u radno vrijeme, tužiteljica smatra da se tuženik njezinim radom neosnovano obogatio pa joj je dužan nadoknaditi vrijednost odrađenih sati rada.[79] Ovakav tužbeni zahtjev usvojio je prvostupanjski sud, a povodom izjavljene žalbe odluku je donio Županijski sud u Puli.

4.5.1. Predmet Gž R 216/2023 (Županijski sud u Puli, 18. rujna 2023.)

Ispitujući pobijanu presudu, Županijski je sud uvažio žalbu tuženika i preinačio prvostupanjsku presudu na način da je odbio u cijelosti tužbeni zahtjev kojim se nalaže tuženiku da isplati razliku plaće tužiteljici jer joj poslodavac nije omogućio korištenje prava na stanku. U svojoj odluci Županijski sud u Puli ističe da pravo radnika na korištenje stanke predstavlja nenovčano potraživanje iz radnog odnosa. Navedeno rezultira obvezom tužiteljice da u skladu s odredbom članka 133. stavka 1. Zakona o radu u propisanom roku tuženici kao svojem poslodavcu uputi zahtjev za omogućavanje korištenja stanke ili korištenje slobodnih dana umjesto neiskorištenog vremena stanke (ako se radi o poslovima čija priroda rada ne dopušta prekid rada). Povodom takvog zahtjeva tuženica kao poslodavac bila bi dužna donijeti odluku o zahtjevu tužiteljice (udovoljiti zahtjevu ili ga odbiti). Ako bi tuženica kao poslodavac odbila zahtjev tužiteljice, „tužiteljica bi tek tada, podredno, imala pravo na naknadu štete, samo u slučaju ako ne postoji nikakva stvarna mogućnost korištenja slobodnih dana zbog njihovog prevelikog broja, jer bi to onemogućilo pravilno odvijanje radnog procesa kod poslodavca“.[80]

[78] Odluka Županijskog suda u Velikoj Gorici u predmetu broj 17 Gž R 7 /2024., točka 12.2
[79] Odluka Županijskog suda u Puli u predmetu Gž R 216/2023., točka 6.
[80] *Ibid.*, točka 19.

Zaključno, Županijski sud smatra da je u konkretnom slučaju prvostupanjski sud pogrešno utvrdio da se radi o naknadi štete, a ne o nenovčanom potraživanju iz radnog odnosa.

Analiza odluka hrvatskih (općinskih i županijskih) sudova jasno ukazuje da praksa županijskih sudova u kontekstu pitanja smatra li se pravo radnika na stanku nenovčanim ili novčanim potraživanjem nije jedinstvena. Pojedini su sudovi u pogledu navedenog pitanja bili stava da se radi o novčanom potraživanju radnika, dok su drugi sudovi smatrali da pravo radnika na stanku predstavlja nenovčano potraživanje iz radnog odnosa, što implicira obveze radnika sukladno odredbi članka 133. stavka 1. Zakona o radu. Navedeno je imalo negativne refleksije na ostvarivanje prava onih radnika koji se za zaštitu povrijeđenog prava u propisanom roku nisu prethodno obratili poslodavcu budući da su njihove tužbene zahtjeve sudovi odbili kao neosnovane. Dakle, nesporno je da praksa viših sudova u Republici Hrvatskoj nije jedinstvena, a u takvim okolnostima, radi osiguranja jedinstvene primjene prava i ravnopravnosti građana, postoji mogućnost obratiti se, sa zahtjevom za dopuštenost revizije, Vrhovnom sudu Republike Hrvatske.

5. PRAVO NA STANKU U ODLUKAMA SUDA EUROPSKE UNIJE

Ovo poglavlje u fokusu pažnje ima analizu odluka koje je u predmetima koji su se ticali prava radnika na stanku, donio Sud EU-a. Navedena analiza rezultirat će zaključcima o stavovima koje je u spomenutim predmetima zauzeo Sud. Prije nego što se započne s analizom odluka, valja podsjetiti da Sud EU-a, među ostalim, daje mišljenja o tumačenju i primjeni prava EU-a, a nacionalni mu se sudovi obraćaju kako bi otklonili pogreške učinjene prilikom implementacije europske pravne stečevine u nacionalni pravni korpus, kao i prilikom neusklađenosti nacionalnog i europskog prava.[81]

5.1. Odluka u predmetu C-107/19 (XR v Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, DPP) od 9. rujna 2021.

5.1.1. Činjenično stanje

XR radio je kao vatrogasac u društvu DPP tri godine. Rad je bio organiziran u smjenama i to dnevnoj koja je trajala od 6:45 do 19:00 sati i noćnoj smjeni koja je obuhvaćala razdoblje od 18:45 do 7:00 sati. Dnevni raspored obuhvaćao je dvije stanke, jednu za odmor i jednu za obrok, svaka u trajanju od 30 minuta.[82] U vremenu od 6:30 do 13,30, XR imao je mogućnost odlaska u kantinu (udaljenu 200 metara

[81] Europski parlament: *Kratki vodič o Europskoj uniji – 2024*., dostupno na URL: https://www.europarl.europa.eu/erpl-app-public/factsheets/pdf/hr/FTU_1.3.10.pdf, pristupljeno 30. 1. 2024.

[82] Odluka u predmetu C- 107/19, paragraf 11. i 12.

od radnog mjesta), ali pod uvjetom da nosi prijamnik koji ga u slučaju potrebe upozorava na obvezu odlaska na intervenciju u roku od dvije minute.[83]

Važno je istaknuti da se stanka uračunavala u radno vrijeme samo pod uvjetom da je njezino trajanje prekinuto odlaskom na intervenciju. S navedenim se nije složio XR koji je smatrao da stanka i ako je neprekinuta ulazi u radno vrijeme pa je od poslodavca potraživao iznos od 95.335 čeških kruna na ime naknade za dvije dnevne stanke koje nisu bile uzete u obzir za izračun naknade i to tijekom trogodišnjeg trajanja radnog odnosa.[84]

Ovakav tužbeni zahtjev tužitelja XR, usvojio je svojom odlukom prvostupanjski sud. Odluka prvostupanjskog suda potvrđena je presudom drugostupanjskog suda.[85] Međutim, na ovakve odluke žalbu Vrhovnom sudu uložio je poslodavac. Odlučujući o žalbi, Vrhovni sud pobijane odluke ukida i predmet vraća na ponovno odlučivanje prvostupanjskom sudu. Prema mišljenju Vrhovnog suda, „stanka se u načelu nije mogla smatrati radnim vremenom". Isti sud smatra da „prekidi stanke nastaju slučajno i nepredvidivo i ne može ih se smatrati redovitim elementom ispunjavanja profesionalnih obveza".[86] Vrhovni sud vratio je predmet prvostupanjskom sudu na ponovno odlučivanje, a tim povodom prvostupanjski sud prekida postupak i Sudu EU-a upućuje, među ostalim, sljedeća prethodna pitanja:

1) Treba li stanku tijekom koje se zaposlenik mora, u slučaju hitne intervencije, staviti na raspolaganje poslodavcu u roku od dvije minute, smatrati ‚radnim vremenom' u smislu članka 2. Direktive [2003/88]?
2) Utječe li na ocjenu izvršenu u odnosu na prvo pitanje činjenica da do takvog prekida (stanke) u slučaju hitne intervencije dolazi samo nasumično i nepredviđeno?[87]

Dakle, navedenim pitanjima prvostupanjski sud pita treba li članak 2. Direktive tumačiti na način da se stanka koja radniku stoji na raspolaganju tijekom radnog vremena, ali tijekom koje ima obvezu u slučaju potrebe otići na intervenciju, kvalificirati kao radno vrijeme ili kao vrijeme odmora te može li nasumičnost, nepredvidivost i učestalost odlazaka na takvu intervenciju utjecati na kvalifikaciju?

Povodom postavljenih pitanja Sud je odlučio: „Članak 2. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena treba tumačiti na način da je „radno vrijeme"[88] u smislu te odredbe stanka dodijeljena radniku tijekom njegova radnog vremena unutar koje on mora moći otići na intervenciju u roku od dvije minute u slučaju potrebe, ako iz sveobuhvatne ocjene svih relevantnih okolnosti proizlazi da su ograničenja

[83] *Ibid.*, paragraf 13.
[84] *Ibid.*, paragraf 14. i 15.
[85] *Ibid.*, paragraf 16.
[86] *Ibid.*, paragraf 17.
[87] *Ibid.*, paragraf 20.
[88] Sukladno odredbama članka 2. Direktive, radno vrijeme jest: „svako vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke", dok je vrijeme odmora definirano kao „svako vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme".

nametnuta tom radniku tijekom predmetne stanke takve prirode da objektivno i u velikoj mjeri utječu na njegovu mogućnost slobodnog upravljanja vremenom tijekom kojeg njegove profesionalne usluge nisu tražene i mogućnost da to vrijeme posveti vlastitim interesima".[89] Važno je istaknuti da tužitelj u ovom predmetu tijekom stanke nije imao zamjenu na radnom mjestu već je imao prijemnik putem kojeg je obaviješten kada mora prekinuti stanku zbog iznenadnog odlaska na intervenciju. Navedeno upućuje da je tužitelj tijekom trajanja stanke u stvari bio u „sustavu dežurstva",[90] što ukazuje na potrebu da se razdoblje dežurstva kvalificira kao radno vrijeme ili vrijeme odmora. Upravo pitanjem kvalifikacije razdoblja dežurstva/pripravnosti Sud se, među ostalima, bavio u predmetu C-344/19[91] pa se Sud u odluci u predmetu C-107/19 višekratno referira upravo na navedeni predmet. Posebno je značajno pozivanje na odluku u predmetu C-344/19 (D. J. v Radiotelevizija Slovenija) u kojoj je u pogledu dežurstava koja se obavljaju na mjestu rada koje se ne podudara s radnikovim domicilom Sud odlučio kako je odlučujući element za ocjenu radi li se o pojmu „radnog vremena" okolnost da je „radnik bio obvezan biti fizički prisutan na mjestu koje je odredio poslodavac te da mu ondje bude na raspolaganju kako bi u slučaju potrebe mogao odmah pružiti svoje usluge".[92] Nadalje, iznimno je značajan stav Suda prema kojemu je „tijekom takvog dežurstva radnik koji je dužan ostati na svojem mjestu rada i biti trenutačno dostupan poslodavcu nužno udaljen od svojeg društvenog i obiteljskog okruženja te ima ograničenu slobodu upravljanja svojim vremenom tijekom kojeg nisu tražene njegove profesionalne usluge", zbog čega se cijelo to dežurstvo mora kvalificirati kao „radno vrijeme" u smislu Direktive 2003/88, neovisno o poslu koji je radnik zaista obavio tijekom navedenog dežurstva".[93] Navedeno predstavlja ponavljanje stavova Suda izraženih u njegovim ranijim odlukama. Tako Sud u predmetu C-14/04[94] koji se ticao učitelja u ustanovi za osobe s invaliditetom i razdoblja dežurstava, ističe da: „intenzitet posla koji radnik obavlja i njegova učinkovitost nisu odlučujuće karakteristike pojma radnog vremena u smislu Direktive".[95] U predmetu C-303/98[96] (Simap), u kontekstu dežurstva liječnika, Sud izražava stav prema kojemu „čak i ukoliko stvarno izvršena aktivnost varira ovisno o okolnostima, činjenica da su liječnici dužni tijekom dežurstva biti prisutni i dostupni na radnom mjestu s ciljem pružanja

[89] Odluka u predmetu C-107/19, paragraf 50.

[90] Prema stajalištu izraženom u odluci Suda pravde EU-a u predmetu C-344/19, sustav dežurstva „obuhvaća sva razdoblja tijekom kojih radnik ostaje na raspolaganju svojem poslodavcu kako bi mogao osigurati obavljanje posla na njegov zahtjev".

[91] D. J. v Radiotelevizija Slovenija, EU:C:2021:182, odluka od 9. 3. 2021.

[92] Odluka u predmetu C-344/19, D. J. v Radiotelevizija Slovenija, EU:C:2021:182, odluka od 9. 3. 2021., paragraf 33.

[93] *Ibid.,* paragraf 35.

[94] C-14/04,Abdelkader Dellas i drugi protiv Premier ministre i Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, ECLI:EU:C:2005:728, presuda od 1. 12. 2005.

[95] *Ibid.*, paragraf 43: „the intensity of the work done by the employee and his output are not among the characteristic elements of the concept of 'working time' within the meaning of that directive."

[96] C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, ECLI:EU:C:2000:528, odluka od 3. 10. 2000.

profesionalnih usluga, znači da izvršavaju svoje radne obveze".[97] Sud zaključuje da se vrijeme dežurstva koje liječnici provedu u timovima primarne zdravstvene zaštite mora u cijelosti smatrati radnim vremenom, a po potrebi i prekovremenim radom, ali pod uvjetom da su liječnici obvezni biti prisutni u zdravstvenom centru.[98] Svoj stav izražen u odluci u predmetu Simap Sud je ponovio i u odluci u predmetu C-151/02[99] koji se također ticao zdravstvenog radnika i razdoblja dežurstva u kojem je bio obvezan boraviti u prostoru bolnice, ali koji je na raspolaganju imao sobu za odmor. I u ovom predmetu Sud pravde EU-a istaknuo je da se dežurstvo liječnika koji je obvezan biti fizički prisutan u bolnici, mora smatrati radnim vremenom čak i ako se liječnik smije odmarati na svom radnom mjestu tijekom razdoblja dežurstva kada njegove usluge nisu potrebne.[100]

Dakle, moguće je zaključiti da analiza presuda koje je navedeni Sud donio u kontekstu kvalifikacije dežurstva kao radnog vremena ili vremena odmora jasno ukazuje da je Sud dosljedan u isticanju kriterija fizičke prisutnosti i dostupnosti radnika na radnom mjestu kao bitnih elemenata radnog vremena. U tom smislu, ako su ispunjeni navedeni kriteriji, ni činjenica da se radnik za vrijeme dežurstva odmara neće imati utjecaja na kvalifikaciju razdoblja dežurstva kao radnog vremena. Vratimo li se na institut pauze/stanke u radnom odnosu kao na jedno od osnovnih prava radnika iz radnog odnosa, koji je u fokusu pažnje ovoga rada, analiza odluke u predmetu C-107/19 pokazala je da odgovor na pitanje treba li se stanka dodijeljena radniku tijekom njegova radnog vremena, unutar koje on mora moći otići na intervenciju u roku od dvije minute u slučaju potrebe, smatrati radnim vremenom ili vremenom odmora – nije nimalo jednostavan zadatak. Upravo zbog toga, sudovi će morati posebnu pažnju posvetiti sveobuhvatnoj ocjeni svih relevantnih okolnosti svakog pojedinog slučaja. Navedeno je nužno da bi sudovi na nesumnjiv način mogli zaključiti je li radnik, ili nije, tijekom stanke izložen ograničenjima, koja su takve naravi da ga onemogućavaju u slobodnom upravljanju i posveti osobnim interesima u vremenu u kojemu poslodavac od njega ne traži profesionalne usluge. Postojanje navedenih ograničenja govori u prilog kvalifikaciji stanke kao radnog vremena. Uzimajući u obzir činjenicu da su odluke Suda EU-a obvezan izvor prava za sve države članice Unije, stavovi Suda izraženi u analiziranim predmetima imaju iznimnu ulogu u kontekstu zaštite i ostvarivanja prava radnika na stanku.

6. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Ovo istraživanje potvrđuje početnu hipotezu rada da pravni okvir Republike Hrvatske koji se tiče prava radnika na stanku, sadrži povoljnija rješenja za radnike u odnosu na pravne okvire većine država članica EU-a, ali neujednačena sudska

[97] C-303/98, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, ECLI:EU:C:2000:528, odluka od 3. 10. 2000., paragraf 48.

[98] *Ibid.*, paragraf 52

[99] C-151/02, Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger, ECLI:EU:C:2003:437, odluka od 9. 9. 2003.

[100] *Ibid.,* paragraf 71.

praksa hrvatskih sudova dovodi do pravne nesigurnosti i posljedično neučinkovite zaštite prava radnika.

Analiza normativnog uređenja prava na stanku u Republici Hrvatskoj i njegova usporedba s pravnim rješenjima u državama članicama Europske unije pokazuje određene prednosti, ali i ukazuje na stanovite izazove u kontekstu zaštite prava radnika u Republici Hrvatskoj. Treba podsjetiti da se u Republici Hrvatskoj, sukladno Zakonu o radu, vrijeme stanke uračunava u radno vrijeme. Takvo normativno uređenje predstavlja povoljnije rješenje za radnike u Republici Hrvatskoj u usporedbi s radnicima u većini država članica Europske unije, u kojima se vrijeme stanke, u pravilu, ne uračunava u radno vrijeme. Međutim, analiza sudske prakse hrvatskih sudova pokazala je da povoljnije normativno uređenje samo po sebi ne znači nužno i učinkovitu zaštitu prava radnika. Naime, analiza odluka hrvatskih (općinskih i županijskih) sudova pokazala je da praksa županijskih sudova u kontekstu pitanja smatra li se pravo radnika na stanku nenovčanim ili novčanim potraživanjem nije jedinstvena, što rezultira pravnom nesigurnošću i nepredvidljivošću sudske zaštite. Iznimno je važno ponoviti da hrvatski Zakon o radu ne sadrži odredbe o tome kada se i na koji način stanka treba koristiti. Riječ je o pitanjima koja su u Republici Hrvatskoj najčešće uređena autonomnim izvorima prava, konkretno kolektivnim ugovorima. Navedeno omogućuje fleksibilnost i prilagodbu posebitostima pojedinih djelatnosti, ali dovodi i do fragmentiranosti i neujednačenosti. U tom smislu, moguće je zaključiti da postojeće normativno uređenje prava na stanku u Republici Hrvatskoj, iako u određenim aspektima povoljnije od rješenja u većini država članica Europske unije, zahtijeva određene normativne zahvate. Prijedlozi rješenja *de lege ferenda* idu u smjeru potrebe preciznijeg uređenja prava na stanku u Zakonu o radu, osobito u pogledu pitanja kada se i na koji način stanka treba koristiti, čime bi se smanjila ovisnost o kolektivnim ugovorima i povećala pravna sigurnost radnika. Nadalje, bilo bi uputno da zakonodavac na jasan i nedvosmislen način definira pravnu prirodu prava na stanku odnosno razriješi pitanje predstavlja li povreda tog prava novčano ili nenovčano potraživanje, kako bi se osigurala dosljednost sudske prakse s ciljem učinkovite zaštite prava radnika.

LITERATURA

Knjige i članci

1. Bilić, A.: *Radno pravo,* Školska knjiga, Zagreb 2021.
2. Bodiroga Vukobrat, N.; Laleta, S.; Jukić, A., *Posebnosti reguliranja radnog vremena u kontekstu Smjernice 2003/88/EZ s osvrtom na nacionalna rješenja u Njemačkoj, Austriji i Hrvatskoj*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Vol. 29, br. 1, 2008., str. 71-109.
3. Dababneh, A. J.; Swanson, N.; Shell, R. L., *Impact of added rest breaks on the productivity and well being of workers*, Ergonomics, Volume 44, 2001., 164-174.
4. Frntić, D. F., et al: *Detaljni komentar Zakona o radu – 2023. godina*, Rosip d.o.o., Zagreb 2023.

5. Geurts, S. A. E.; Beckers, D. G. J.; Tucker, P., *Recovery from Demanding Work Hours*, in: Peeters, M. C. W.; De Jonge, J.; Taris, T. W. (eds.), *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, Wiley Blackwell, Hoboken 2014., 196-219.
6. Geurts, S. A. E.; Sonnentag, S., *Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment*, Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 2006 , 32(6), 482-492.
7. Jelčić, V., *Pravo radnika na odmore, dopuste i praznike*, u: Potočnjak, Ž. (ur), *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb 2007., 183-213.
8. Lohmann-Haislah, A., et al: *Einflussfaktoren und Folgen des Ausfalls gesetzlicher Ruhepausen bei Pflegekraften in Deutschland [Determinants and outcomes of skipping mandatory rest breaks in German nurses].* Z. Arb. Wiss. 73, 418-438, 2019., dostupno na: https://link.springer.com/article/10.1007/s41449-019-00173-y, pristupljeno: 18. 8. 2024.
9. Tucker, P.; Lombardi, D.; Smith, L.; Folkard S., *The impact of rest breaks on temporal trends in injury risk*, Chronobiol Int. 2006; 23(6):1423-34.
10. Wendsche, J.; Lohmann-Haislah, A.; Wegge, J., *The impact of supplementary short rest breaks on task performance – a meta-analysis* ,Sozialpolitik, CH, VOL 2, 2016., p. 2-3 (1-24), dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/309804103_The_impact_of_supplementary_short_rest_breaks_on_task_performance_-_A_meta-analysis, pristupljeno: 15. 7. 2024.

Pravni propisi

1. Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, Službeni list Europske unije, L 299/9, 05/Sv 2.
2. Zakon o parničnom postupku, Narodne novine br. 53/91., 91/92., 112/99., 88/01., 117/03., 88/05., 2/07., 84/08., 96/08., 123/08., 57/11., 148/11. – pročišćeni tekst, 25/13. i 89/14. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 70/19., 80/22.,114/22., 155/23.
3. Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu, Narodne novine, br. 75/13, 36/15, 46/17, 152/22
4. Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23.
5. Kolektivni ugovor za djelatnost drvne i papirne industrije, Narodne novine, br. 5/2024.
6. Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, Narodne novine, br. 56/2022 (pročišćeni tekst), 127/2022, 58/2023, 128/2023, 29/2024.
7. Kolektivni ugovor za graditeljstvo (pročišćeni tekst), Narodne novine, br. 29/2024.
8. Kolektivni ugovor ugostiteljstva, Narodne novine, br. 39/2024.
9. Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama, Narodne novine, br. 29/2024.

Mrežni izvori

1. Act I of 2012 on the Labor Code, dostupno na: https://mta-pte.ajk.pte.hu/downloads/12-01.tv-en.pdf, pristupljeno 15. 10. 2024.
2. Annex_EF-ETF letter_WLCP_Ukraine_2022_draft_EN str. 29., dostupno na: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-11/Working%20life%20in%20Ukraine.pdf, pristupljeno 2. 9. 2024.
3. Collective agreement for the Commerce sector 1 Feb 2023–31 Jan 2025 and Wage annex 1 June 2023–31 Jan 2025, Dostupno na : https://kauppa.fi/wp-content/uploads/2023/11/collective-agreement-for-the-commercial-sector-and-wage-annex-from-1-june-2023-to-31-january-2025.pdf, pristupljeno 2. 11. 2024.
4. Collective agreement for salaried employees in the Finnish chemical industry, 7 February 2023 – 31 December 2024, dostupno na: https://proliitto.fi/sites/default/files/2023-05/ENG_Collective_agreement_salaried_employees_chemical_industry_2023_2024.pdf, pristupljeno 5. 11. 2024.
5. Employment Relationships Act 2003 https://www.icj.org/wp-content/uploads/2013/05/Slovenia-Employment-Relationships-Act-2003-eng.pdf, pristupljeno 20. 10. 2024.
6. Eurofound: Rest breaks from work:Overwiev of regulations, research and practice, Publications Office of the European Union, Luxembourgh, 2019, dostupno na: https://eurofound.link/ef19018, pristupljeno 15. 9. 2024.
7. Europski parlament: Kratki vodič o Europskoj uniji – 2024. URL: https://www.europarl.europa.eu/erpl-app-public/factsheets/pdf/hr/FTU_1.3.10.pdf, pristupljeno 30. 1. 2024.
8. Europska komisija: Izvješće Komisije Europskom parlamentu, Vijeću i Europskom gospodarskom i socijalnom odboru: Izvješće o provedbi u državama članicama Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radog vremena, Bruxelles, 2017., dostupno na: https://www.ipex.eu/IPEXL-WEB/document/COM-2017-0254, pristupljeno 12. 7. 2024.
9. Greece Employment Law, dostupno na: https://www.replicon.com/regulation/greece/, pristupljeno 11. 10. 2024.
10. IUS-INFO: Pravo na odmor (stanku) tijekom radnog dana, dostupno na: https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/pravo-na-odmor-stanku-u-tijeku-radnog-dana-14877, pristupljeno 10. 9. 2024.
11. Labour Code of Bulgaria, dostupno na: https://www.mlsp.government.bg/uploads/37/politiki/trud/zakonodatelstvo/eng/labour-code.pdf, pristupljeno 2. 10. 2024.
12. Labour Code of Czech Republik, dostupno na: https://www.mpsv.cz/documents/625317/625915/Labour_Code_2012.pdf/, pristupljeno 18. 10. 2024.
13. Labour law in Poland, dostupno na: https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/poland?format=pdf&v=91, pristupljeno 18. 10. 2024.
14. Labour Law (Latvia), dostupno na: https://antislaverylaw.ac.uk/wp-content/uploads/2019/08/Latvia-Labour-Law.pdf, pristupljeno 24. 9. 2024.

15. Ministry of Economic Affairs and Employment, Finland: Young Workers' Act (998/1993, amendments up to 1236/2020 included), dostupno na: https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1993/en19930998_20201236.pdf, pristupljeno 18. 9. 2024.
16. Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland: Working Time Act (872/2019, amendments up to 1405/2019 included), dostupno na: https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2019/en20190872_20191405.pdf, pristupljeno 17. 9. 2024.

Sudska praksa

1. Odluka Općinskog suda u Velikoj Gorici u predmetu Pr 62/2021-26 od 4. studenog 2022.
2. Odluka Županijskog suda u Karlovcu u predmetu Gž R 124/2023 -2 od 13. rujna 2023.
3. Odluka Županijskog suda u Puli u predmetu Gž R 216/2023.
4. Odluka Županijskog suda u Rijeci u predmetu Gž R 763/2020. od 27. prosinca 2022.
5. Odluka Županijskog suda u Splitu u predmetu Gž R 69/2016. od 5. listopada 2017.
6. Odluka Županijskog suda u Velikoj Gorici u predmetu broj 17 Gž R 7 /2024.
7. Odluka Županijskog suda u Zadru u predmetu Gž R 107/2022. od 27. prosinca 2022.
8. C-303/98 Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, ECLI:EU:C:2000:528, odluka od 3. 10. 2000.
9. C-151/02 Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger, ECLI:EU:C:2003:437, odluka od 9. 9. 2003.
10. C- 14/04 Abdelkader Dellas i drugi protiv Premier ministre i Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, ECLI:EU:C:2005:728, odluka od 1. 12. 2005.
11. C-344/19 D. J. v Radiotelevizija Slovenija, ECLI:EU:C:2021:182, odluka od 9. 3. 2021.
12. C-107/19 (XR v Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, DPP), ECLI:EU:C:2021:722 odluka od 9. rujna 2021.

THE RIGHT OF WORKERS TO REST BREAKS AT WORK IN THE REPUBLIC OF CROATIA AND THE EUROPEAN UNION – LEGAL FRAMEWORK AND PRACTICES OF THE CROATIAN COURTS AND OF THE COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION

The right to rest is one of the basic rights of workers in the employment relationship with the purpose of restoring the physical and mental strength of the worker. The types of rest available to workers during or after working hours are breaks, daily rest, weekly rest, and annual leave. Regardless of the type of rest, the results of the conducted research speak in favour of the positive effects they have on the health and safety of workers at work, as well as on their productivity. The

focus of this paper is on the rest break, which the International Labour Organisation designates as "workday breaks" and defines it as a rest organized during the working day in such a way as to interrupt work for the purpose of workers' rest, meals or worker's other needs. In most countries, breaks are mandatory for all workers who work more than 6 hours a day. However, the situation differs much in the member states of the European Union regarding duration of the break, the way it is organized, governed by heteronomous or autonomous sources of law, as well as regarding the issue of the possibility of its inclusion in working time? As regards the secondary legislation of the European Union, the Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time stands out; it sets out the minimum safety and health conditions for the organisation of working time. Pursuant to Article 4 of the Directive, a worker is entitled to a break if their working day lasts longer than 6 hours. In accordance with the Directive, collective agreements or agreements between workers and employers play a major role in setting out the details of the break duration as well as of the conditions for its implementation. The Directive was incorporated into the Croatian legislation in the Labour Act of the Republic of Croatia (Official Gazette No. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 and 64/23). Article 73 of the Act sets out the right to a break and thereby all workers who work at least six hours a day are entitled to a minimum thirty minute break every working day. This applies only under the condition that there is no separate law that sets out different provisions. When it comes to minor workers in the Republic of Croatia, the provisions of the Labour Act are slightly different. Namely, in order for minor workers to exercise their right to a break lasting at least thirty consecutive minutes, they must work at least four and a half hours a day. It should be emphasized that in accordance with the provisions of the Labour Act, a break in the Republic of Croatia is regarded as working time.

The aim of the paper is to analyse the ways that workers' rights to breaks are regulated in the Republic of Croatia compared to those applied in the selected member states of the European Union. This is done with regard to the issues of the duration of the break, the way it is organized as well as to the question of whether or not it is included in the working time. The paper pays special attention to the analysis of the decisions of the courts in the Republic of Croatia and the Court of Justice of the European Union in cases regarding the right to a break. Finally, the conclusions are drawn on the stands that the Courts had taken in these cases and on their consequences for the workers.

Key words: *right to rest break, Labour Act of the Republic of Croatia, Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time, Court of Justice of the European Union*

© 2026 Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu / *Collected Papers of the Faculty of Law in Split*.
Ovo je djelo licencirano pod licencom Creative Commons Imenovanje-Nekomercijalno-Bez prerada 4.0 međunarodna (CC BY-NC-ND 4.0) / *This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License (CC BY-NC-ND 4.0).*