

Pojam radnog vremena u hrvatskom i europskom pravu

Andrić, Sara

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:462167>

Rights / Prava: [In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-19**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



Sveučilište u Zagrebu
Pravni fakultet
Katedra za radno i socijalno pravo

Sara Andrić

POJAM RADNOG VREMENA U HRVATSKOM I EUROPSKOM PRAVU

Diplomski rad

Mentor: dr. sc. Iva Bjelinski Radić

Zagreb, studeni 2022.

Izjava o izvornosti

Ja, *Sara Andrić*, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljen način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Sara Andrić, v.r.

Zagreb, studeni 2022.

SADRŽAJ:

1. UVOD	1
2. UREĐENJE POJMA RADNOG VREMENA.....	2
2.1. Radno vrijeme i Zakon o radu.....	2
2.2. Radno vrijeme i pravo Europske unije.....	3
2.2.1. Direktiva o radnom vremenu	3
2.2.2. Uloga Suda EU.....	6
3. DEŽURSTVO	8
3.1. Pojam i obilježja dežurstva	8
3.2. Praksa Suda EU.....	9
3.3. Dežurstvo u zdravstvenoj i drugim djelatnostima.....	13
4. PRIPRAVNOST	16
4.1. Pojam i obilježja pripravnosti	16
4.2. Određivanje pripravnosti.....	18
4.2.1. Ugovor o radu i kolektivni ugovor.....	18
4.2.2. Posebni zakon - Zakon o zdravstvenoj zaštiti.....	19
4.3. Trajanje pripravnosti	20
4.4. Praksa Suda EU.....	21
5. VRIJEME POTREBNO ZA DOLAZAK NA POSAO I ODLAZAK S POSLA	29
6. RADNO VRIJEME KAO SREDSTVO ZAŠTITE ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA.....	32
6.1. Ograničenje tjednog radnog vremena i odmori.....	34
7. ZAKLJUČAK	36
8. POPIS LITERATURE.....	37

1. UVOD

Među gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima zajamčenima Ustavom Republike Hrvatske (dalje: Ustav RH) propisano je temeljno ljudsko pravo na rad i slobodu rada: „Svatko ima pravo na rad i slobodu rada“.¹ Usko uz pravo na rad veže se i pojam radnog vremena kao razdoblja u kojemu radnici konzumiraju svoje pravo na rad i ostvarivanje zarade, a izvan kojega se odmaraju. Radno vrijeme važan je institut radnog prava i u njegovom je središtu od samih početaka razvoja tog prava budući se kroz njegovu regulaciju nastojala ostvariti zaštita radnika.² Također, riječ je o pojmu koji je blizak svim radnicima i koji, zajedno uz plaću, čini važne uvjete rada i većinom služi kao odlučujući čimbenik pri donošenju odluke o zaposlenju. Što se tiče njegove regulacije, postoje dva oprečna stava o tome treba li ga ograničiti ili ne,³ s tim da u Ustavu RH jasno piše: „Najduže radno vrijeme određuje se zakonom. Svaki zaposleni ima pravo na tjedni odmor, plaćeni godišnji odmor i ovih se prava ne može odreći“.⁴

Ovaj rad podjeljen je na sedam cjelina. Nakon uvodnog razmatranja, analizirat ću pojam radnog vremena, u hrvatskom i u europskom pravu, s naglaskom na njegove bitne karakteristike, odnosno konstitutivne elemente koji moraju postojati da bi određeno vrijeme činilo radno vrijeme. U trećoj cjelini, objasniti ću pojam dežurstva na radnom mjestu koje predstavlja radno vrijeme te istaknuti određene razlike spram redovnog radnog vremena. Ovdje je vrlo važna uloga Suda Europske unije (dalje: Sud EU) koji je svojom praksom i tumačenjem pravila prava Europske unije (dalje: EU) doveo do prihvaćanja dežurstva kao radnog vremena. U četvrtoj cjelini, analizirati ću pojam vremena pripravnosti koje ne čini radno vrijeme, ali koje radnika tereti većim ili manjim ograničenjima. I ovdje je važna praksa Suda EU koja je pokazala da i vrijeme pripravnosti može činiti radno vrijeme ovisno o stupnju intenziteta navedenih ograničenja. U petoj cjelini kratko ću se osvrnuti na vrijeme koje radnik svakodnevno utroši na putovanje između mjesta stanovanja i mjesta rada onda kada postoji stalno ili uobičajeno mjesto rada, kao i na situaciju kada će takvo putovanje, iznimno, činiti radno vrijeme. Na kraju, naglasiti ću važnost regulacije radnog vremena u svrhu zaštite zdravlja i sigurnosti radnika gdje se ističu pravila o ograničenju tjednog radnog vremena kao i pravila o najkraćem trajanju odmora.

¹ Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 76/10, 85/10, 5/14), čl. 55. st. 1.

² Grgurev, Ivana; Vukorepa, Ivana. Working time in Croatia, in: Arbeitszeiten in Europa - Working time in Europe: Tagungsband zum VII. Internationalen Arbeitsrechtlichen Dialog 2014 in St.Gallen - Proceedings of the 7th International labour law dialogue 2014 in St.Gallen / Herausgegeben von Thomas Geiser, Roland Mueller. - Zurich/St.Gallen(2016), str. 124.

³ Vidi: *Ibid.*, str. 126 - 127 (Neoklasični ekonomisti smatraju kako radno vrijeme ne smije biti ograničeno jer se time ujedno ograničava i pravo na rad te kako je pravo svakog radnika da odabere koliko će raditi, dok neoinstitucionalni ekonomisti zagovaraju regulaciju radnog vremena u svrhu zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, ali i veće produktivnosti).

⁴ Ustav RH, čl. 56. st. 2., st. 3.

2. UREĐENJE POJMA RADNOG VREMENA

2.1. Radno vrijeme i Zakon o radu

Definicija radnog vremena, kako ona danas postoji u važećem Zakonu o radu⁵ (dalje: ZR), uvedena je u hrvatsko radno zakonodavstvo stupanjem na snagu starog Zakon o radu⁶ (dalje: ZR/09) 1. siječnja 2010. godine. ZR/09 usvojen je s namjerom usklađivanja hrvatskog radnog zakonodavstva s pravnom stečevinom EU⁷ gdje se u okviru te teme posebice ističe usklađivanje s Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena⁸ (dalje: Direktiva o radnom vremenu).

Prema ZR-u radno vrijeme je određeno kao „vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac“.⁹ Kada raščlanimo navedenu odredbu vidimo kako je radno vrijeme, u smislu navedene odredbe, nužno ono vrijeme koje radnik provede na mjestu rada ili drugom mjestu koje odredi poslodavac uz uvjet da je istovremeno riječ, ili o razdoblju u kojemu je radnik obavezan raditi ili o razdoblju u kojemu je radnik spreman (raspoloživ) raditi. Dakle, prema zakonu radno vrijeme obuhvaća dva *de facto* različita razdoblja.

U prvom slučaju riječ je o redovnom radnom vremenu koje se, u pravilu, sastoji od razdoblja u kojima radnik stvarno radi. Naglasak je na tome da radnik **u pravilu** stvarno radi, jer navedena zakonska konstrukcija nedvosmisleno određuje da radno vrijeme obuhvaća vrijeme u kojemu je radnik obavezan raditi, što ne uključuje samo trenutke u kojima radnik zaista radi, već i trenutke u kojima radnik ne radi, a obavezan je to činiti, kao što će to biti u slučajevima tzv. praznog hoda ili jednostavne odsutnosti efektivnog posla u tijeku radnog vremena za koje radnik nije kriv, kako je objašnjeno u Detaljnom komentaru novog Zakona o radu¹⁰ (dalje: Komentar Zakona). Naveden je primjer takve situacije: „...ako npr. poslodavac pošalje radnika montera da montira stroj koji je poslodavac prodao kupcu i uputi radnika da kod kupca čeka dok stroj ne stigne i tada ga montira. Vrijeme čekanja je za radnika nesporno radno

⁵ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

⁶ Zakon o radu (NN 149/09, 61/11, 82/12 - Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, 73/13).

⁷ Potočnjak, Željko; Vukorepa, Ivana. Kritička promišljanja o novom Zakonu o radu. Hrvatska pravna revija, 10(2013), 3, str. 1.

⁸ Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenog 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L299, 18.11.2003., str. 9 - 19; SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 3 - 41).

⁹ ZR, čl. 60. st. 1.

¹⁰ Čavrak, Darko *et. al.* Detaljni komentar novog Zakona o radu, Rosip d.o.o., Zagreb, 2014., str. 207.

vrijeme, jer iako tada stvarno ne radi, obvezan je odnosno spreman raditi, i to na mjestu koje je odredio poslodavac“.¹¹

U drugom slučaju riječ je o razdoblju u kojemu radnik efektivno ne radi, ali je spreman (raspoloživ) raditi prema uputama poslodavca na mjestu gdje se poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac. Ovime je u pojam radnog vremena uključeno dežurstvo, odnosno „vezanjem spremnosti (raspoloživosti) za rad i mjesta obavljanja poslova osigurava se da se radnim vremenom nesporno smatra i tzv. dežurstvo“,¹² iako sam ZR izričito ne sadrži taj termin. O dežurstvu će biti riječi u trećoj cjelini.

Nadalje, radno vrijeme obuhvaća i vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca. ZR propisuje: „Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik“.¹³ U slučaju rada po pozivu, nije bitno da se radnik nalazi na mjestu rada ili nekom drugom mjestu po izboru poslodavca, bitno je da obavlja poslove. Također, rad po pozivu veže se uz vrijeme pripravnosti. Vrijeme pripravnosti je „vrijeme u kojemu je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojemu se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac i ono se ne smatra radnim vremenom“.¹⁴ O vremenu pripravnosti bit će riječi u četvrtoj cjelini.

2.2. Radno vrijeme i pravo Europske unije

2.2.1. Direktiva o radnom vremenu

Radno vrijeme i njegova organizacija uređeni su i pravom EU gdje se posebno ističe Direktiva o radnom vremenu. „Direktiva o radnom vremenu najvažniji je izvor sekundarnog prava EU koji regulira pitanje organizacije radnog vremena. Direktiva o radnom vremenu postavlja minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena te definira minimalne standarde obvezujuće za sve države članice EU, s glavnim ciljem poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika.“¹⁵ Dakle, cilj Direktive o

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*, str. 208.

¹³ ZR, čl. 60. st. 4.

¹⁴ *Ibid.*, čl. 60. st. 2.

¹⁵ Bjelinski Radić, Iva. Individualno izuzimanje od primjene ograničenja najdužeg tjednog radnog vremena (opt-out) u pravu Europske Unije i Republike Hrvatske, u: V. Zagrebačko-skopski pravni kolokvij - Zbornik radova, Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2015., str. 272.

radnom vremenu je zaštita sigurnosti i zdravlja radnika, a ona to čini propisivanjem „zajedničkih minimalnih zahtjeva za radnike u svim državama članicama koji uključuju: ograničenja radnog vremena (u prosjeku najviše 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad), minimalne dnevne i tjedne stanke za odmor (najmanje 11 uzastopnih sati dnevnog odmora i 35 sati neprekidnog tjednog odmora), plaćeni godišnji odmor (najmanje četiri tjedna godišnje) i dodatnu zaštitu za radnike koji rade noću“.¹⁶

Nadalje, Direktiva o radnom vremenu sadrži definiciju radnog vremena po uzoru na koju je usvojena hrvatska definicija. Radno vrijeme određeno je 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“.¹⁷ Iz definicije proizlazi da se radno vrijeme sastoji od tri konstitutivna elementa ili kriterija. Prvo, radno vrijeme je razdoblje u kojem radnik radi, odnosno ovo se svodi na razdoblje kada se radnik nalazi na mjestu gdje se poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac. Riječ je o prostornom kriteriju. Drugo, radno vrijeme je razdoblje kada radnik stoji na raspolaganju poslodavcu. Riječ je o kriteriju autoriteta. I treće, radno vrijeme je razdoblje u kojem radnik obavlja svoje poslove i zadatke u skladu sa nacionalnim propisima i/ili praksom. Riječ je o profesionalnom kriteriju.¹⁸ Pitanje koje se postavlja u vezi tri navedena elementa radnog vremena glasi: jesu li oni kumulativni i moraju li postojati istovremeno da bi određeno vremensko razdoblje bilo kvalificirano kao radno vrijeme ili su pak disjunktivni i međusobno se isključuju pa će određeno vremensko razdoblje biti radno vrijeme već u slučaju postojanja jednog od njih? Disjunktivno tumačenje dovelo bi do toga da bi se radnim vremenom smatralo svako razdoblje u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca, a nalazi se npr. u svome domu i čeka na poziv poslodavca.¹⁹ S druge strane, kumulativno tumačenje dovelo bi do toga da „radno vrijeme nikako ne može biti vrijeme provedeno na raspolaganju poslodavcu, a radnik ne radi efektivno - dežurstvo - iz jednostavnog razloga što nisu ostvarena sva tri elementa“, s tim da je takav stav zauzela i Europska komisija.²⁰ Nadalje, prema mišljenju nezavisnog odvjetnika A. Saggioa od 16.12.1999. u predmetu *Simap*²¹ kumulativno tumačenje nije moguće jer kada se usporede pojmovi „biti

¹⁶ Europska komisija, Izvješće o provedbi u državama članicama Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena, Bruxelles, 26.4.2017., SWD(2017) 204 final, str. 3 (dalje: Izvješće Europske Komisije).

¹⁷ Direktiva o radnom vremenu, čl. 2. t. 1.

¹⁸ Mišljenje nezavisnog odvjetnika Yvesa Bota od 11.6.2015., predmet C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, t. 31.; Mišljenje nezavisnog odvjetnika Giovannija Pitruzzelle od 6.10.2020., predmet C- 344/19, ECLI:EU:C:2020:796, t. 56.; Mišljenje nezavisnog odvjetnika Giovannija Pitruzzelle od 6.10.2020., predmet C-580/19, ECLI:EU:C:2020:797, t. 56.

¹⁹ Barnard, Catherine. EU Employment Law. Fourth edition, Oxford University Press, Oxford, 2012., str. 547.

²⁰ Potočnjak, Željko; Benko, Luka. Radno vrijeme, noćni rad i odmori prema novom Zakonu o radu, u: Barbić, Jakša; Junio, Miljenko (ur.), 48. susret pravnika Opatija 2010., Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, Zagreb, 2010., str. 73

²¹ Sud EU, C-303/98 od 3.10.2000., Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (*Simap*) / Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, ECLI:EU:C:2000:528 (dalje: *Simap*).

na raspolaganju“ (kriterij autoriteta) i „obavljati svoje poslove i zadatke“ (profesionalni kriterij) oni su u suprotnosti jedan s drugim i ne mogu biti kumulativni.²² Prema istom mišljenju tri navedena kriterija su autonomna i ne moraju biti ispunjena istovremeno.²³

Pitanje tumačenja definicije radnog vremena zadatak je Suda EU i posebno je važno kod dežurstva i vremena pripravnosti. Sud EU podržao je kumulativno tumačenje, ali s fleksibilnijim shvaćanjem trećeg, profesionalnog kriterija.²⁴ U nekim slučajevima dežurstva (ili pripravnosti) Sud EU je zaključio da u slučaju istodobnog postojanja dvaju elemenata pojma radnog vremena (prostorni element i element autoriteta) postoji i treći profesionalni element, odnosno da u situacijama kada se radnik nalazi na mjestu rada i kada je na raspolaganju poslodavcu, on time obavlja svoju aktivnost ili svoje dužnosti.²⁵

Pojam radnog vremena usko je povezan s pojmom vremena odmora koje je Direktivom o radnom vremenu definirano kao „vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme“.²⁶ Vrijeme odmora je negativno određeno kao svako vrijeme koje nije radno vrijeme i utoliko je značajnije tumačenje pojma radnog vremena. Dva su pojma međusobno isključiva te u skladu sa takvim dvostranim ili dihotomnim sustavom vrijeme je ili radno ili nije.²⁷ Između radnog vremena i vremena odmora ne postoji nikakva međukategorija ili sivo područje, već ono što ne ulazi u pojam radnog vremena ulazi u pojam vremena odmora i obratno.²⁸ U mišljenjima nezavisnog odvjetnika Giovannija Pitruzzelle od 6.10.2020., u predmetima *D. J. / Radiotelevizija Slovenija*²⁹ i *RJ / Stadt Offenbach am Main*³⁰ dotični ističe kako će se opisana dihotomija teško prevladati tumačenjem Suda EU zato jer je tekst pravila Direktive o radnom vremenu jasan i nedvosmislen te smatra da bi to prevladavanje mogao učiniti samo zakonodavac EU.³¹

²² Mišljenje nezavisnog odvjetnika Saggioa od 16.12.1999., predmet C-303/98, ECLI:EU:C:1999:621, t. 34.

²³ *Ibid.* t. 36.

²⁴ Barnard, Catherine. EU Employment Law. *Op. cit.*, str. 547.

²⁵ Vidi: točku 4.

²⁶ Direktiva o radnom vremenu, čl. 2. t. 2.

²⁷ Vidi: Sud EU, C-151/02 od 9.9.2003., *Landeshauptstadt Kiel / Norbert Jaeger*, ECLI:EU:C:2003:437, t. 48.; Sud EU, C-14/04 od 1.1.2005., *Abdelkader Dellas i drugi / Premier ministre i Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, ECLI:EU:C:2005:728, t. 42.; Sud EU, C-266/14 od 10.9.2015., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) / Tyco Integrated Security SL i Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, ECLI:EU:C:2015:578, t. 25.; Sud EU, C-518/15 od 21.2.2018., *Ville de Nivelles / Rudy Matzak*, ECLI:EU:C:2018:82, t. 55.

²⁸ Vidi: Sud EU, C-266/14 od 10.9.2015., *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) / Tyco Integrated Security SL i Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, ECLI:EU:C:2015:578, t. 26.

²⁹ Sud EU, C-344/19 od 9.3.2021., *D. J. / Radiotelevizija Slovenija*, ECLI:EU:C:2021:182.

³⁰ Sud EU, C-580/19 od 9.3.2021., *RJ / Stadt Offenbach am Main*, ECLI:EU:C:2021:183.

³¹ Mišljenje nezavisnog odvjetnika Giovannija Pitruzzelle od 6.10.2020., predmet C-344/19, ECLI:EU:C:2020:796, t. 53., t. 55.; Mišljenje nezavisnog odvjetnika Giovannija Pitruzzelle od 6.10.2020., predmet C-580/19, ECLI:EU:C:2020:797, t. 53., t. 55.

Također, pojam radnog vremena i vremena odmora su autonomni pojmovi prava EU koji imaju svoje samostalno značenje u pravu EU.³²

2.2.2. Uloga Suda EU

Značajnu ulogu u razvoju radnog prava EU i pojma radnog vremena ima Sud EU koji pridonosi vlastitim tumačenjem primarnih i sekundarnih izvora europskog prava. „Tijekom razvitka radnog prava EU, u razdoblju koje traje gotovo 60 godina, posebno mjesto zauzima Sud EU...Sud EU nebrojeno je puta na sebe preuzeo odgovornost i rizičnu ulogu agensa razvoja tog prava tumačeći najčešće šture odredbe Ugovora preko onoga što bi na prvi pogled sugerirala njihova tekstualna analiza.“³³

Prema čl. 267. Ugovora o funkcioniranju Europske Unije³⁴ (dalje:UFEU): „Sud EU nadležan je odlučivati o prethodnim pitanjima koja se tiču: (a) tumačenja Ugovora i (b) valjanosti i tumačenja akata institucija, tijela, ureda ili agencija Unije“. Ovim člankom propisan je mehanizam prethodnog pitanja koji državama članicama omogućuje ili ih obvezuje da Sudu EU upute zahtjev za prethodnu odluku koji se odnosi na tumačenje prava EU onda kada je to potrebno za donošenje odluke u postupku pred nacionalnim sudom. Presude donesene u prethodnom postupku od većeg značenja za razvoj radnog prava i pojma radnog vremena, nego presude donesene u postupcima protiv država članica zbog neispunjenja obveza iz čl. 258.-260. UFEU i o nezakonitosti akata EU iz čl. 263. UFEU.³⁵ Brojni su primjeri u kojima države članice Sudu EU upućuju zahtjev za tumačenje čl. 2. t. 1. Direktive o radnom vremenu, odnosno pojma radnog vremena, a koje navodim kasnije u radu. Zadatak je Suda EU da nacionalnim sudovima pruži odgovor o pravilnom tumačenju pojma radnog vremena i da izrazi svoj stav ulazi li sporno razdoblje koje je predmet postupka pred nacionalnim sudovima u pojam radnog vremena ili vremena odmora. U vezi s tim, Sud EU ne može pojmove radnog vremena i vremena odmora tumačiti različito ovisno o pojedinom nacionalnom pravu, zato jer ti pojmovi imaju svoje samostalno značenje u pravu EU. Odnosno, oni su „pojmovi prava Unije koje treba definirati prema objektivnim značajkama, s obzirom na sustav i cilj Direktive, koje imaju za cilj uspostaviti minimalne odredbe za poboljšanje životnih i radnih uvjeta radnika i samo takvo autonomno tumačenje može Direktivi osigurati punu učinkovitost i

³² Vidi: točku 2.2.2.

³³ Gotovac, Viktor; Grgić, Andrea. Radni odnosi u presudama Suda Europske unije, u: Pravo u gospodarstvu, 55(2016), 5, str.950.

³⁴ Ugovor o funkcioniranju Europske unije (Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, OJ C 83, 30.3.2010., str. 47 - 200).

³⁵ Gotovac, Viktor; Grgić, Andrea. Radni odnosi u presudama Suda Europske unije. *Op. cit.*, str. 950.

ujednačenu primjenu tih pojmova u svim državama članicama“.³⁶ Također, presude Suda EU su obvezne i država članica koja je uputila zahtjev za tumačenje, kao i ostale države članice, dužne su držati se tumačenja Suda EU.³⁷

³⁶ Sud EU, C-266/14 od 10.9.2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) protiv Tyco Integrated Security SL i Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, ECLI:EU:C:2015:578, t. 27.

³⁷ Službena web stranica Suda EU, https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/hr/ (pristupljeno 3.11.2022.).

3. DEŽURSTVO

3.1. Pojam i obilježja dežurstva

Danas je nesporno da se dežurstvo smatra radnim vremenom, kako u europskom, tako i u hrvatskom radnom zakonodavstvu. Međutim, to nije uvijek bilo tako. U državama članicama EU pitanje treba li dežurstvo smatrati radnim vremenom ili ne i ovisno o tome, treba li ga uključiti u propisana ograničenja trajanja radnog vremena ili ne, izazivalo je puno prijepora. Glavni razlog tome bilo je odsustvo efektivnog rada za vrijeme dežurstva zbog čega se smatralo da ono ne sadrži tri konstitutivna elementa radnog vremena koji kumulativno trebaju postojati. Tek je temeljem presuda Suda EU konačno razriješeno da se dežurstvo smatra radnim vremenom.³⁸

„U samom tekstu važećeg Zakona ne spominje se riječ dežurstvo, ali sadržaj odredbe čl. 60. st. 1. u cijelosti i nesporno uključuje ono što se uobičajeno podrazumijeva pod dežurstvom.“³⁹ Dakle, u hrvatskom zakonodavstvu sam ZR ne sadrži izraz „dežurstvo“, ali ono je uređeno čl. 60. st. 1. ZR prema kojemu je dežurstvo spremnost (raspoloživost) radnika da obavlja poslove prema uputama poslodavca na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac. Također, ni Direktiva o radnom vremenu ne sadrži izraz „dežurstvo“, ali u Izvješću Europske Komisije se navodi: „Dežurstvo se odnosi na razdoblja u kojima se od radnika zahtijeva da ostane na radnom mjestu ili nekom drugom mjestu koje odredi poslodavac, spreman obavljati svoje zadatke ako se to od njega traži“.⁴⁰ Prema tome, bitni elementi dežurstva su činjenica da se radnik nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac i spremnost da se odmah, neposredno primi obavljanja poslova ako se pokaže potreba za time. Budući da je za dežurstvo važna fizička prisutnost na mjestu rada, bitno je reći kako se prema praksi Suda EU „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“.⁴¹

U preostalo vrijeme dežurstva, kada potrebe za radom nema, radnik nije dužan raditi. On je za to vrijeme slobodan odmarati se, čak i spavati. Međutim, činjenica da za vrijeme dežurstva radnik ne radi dio vremena ili ne radi uopće, ne utječe na činjenicu da se on ne nalazi kod kuće ili na bilo kojem drugom

³⁸ Čavrak, Darko *et. al.* Detaljni komentar novog Zakona o radu. *Op. cit.*, str. 208.

³⁹ *Ibid.*, str. 209.

⁴⁰ Europska komisija, Izvješće o provedbi u državama članicama Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena, *op. cit.*, str. 5.

⁴¹ Vidi presude: Sud EU, C-344/19 od 9.3.2021., D. J. / Radiotelevizija Slovenija, ECLI:EU:C:2021:182, t. 34.; Sud EU, C-580/19 od 9.3.2021., RJ / Stadt Offenbach am Main, ECLI:EU:C:2021:183, t. 35.

mjestu po svom izboru, da ne raspolaže svojim vremenom i da je spreman raditi u svakom trenutku svoga dežurstva.⁴² Iz toga se izvodi zaključak kako radnik za vrijeme dežurstva nije u mogućnosti upravljati vlastitim vremenom te je jasno i razumljivo da se dežurstvo zbog toga smatra radnim vremenom. Ali, kao što sam već spomenula, brojne su države dežurstvu odricale značenje radnog vremena zbog mogućnosti odmaranja i odsustva efektivnog rada, te je na kraj tome stao Sud EU koji se odlučio za široko tumačenje pojma radnog vremena.

3.2. Praksa Suda EU

Presude u kojima je Sud EU jasno izrazio svoje stajalište o prihvaćanju dežurstva kao radnog vremena su *Simap*, *Jaeger*⁴³ i *Dellas*.⁴⁴ U tim su predmetima nacionalni sudovi zatražili od Suda EU da protumači značenje čl. 2. t. 1. Direktive o radnom vremenu, odnosno pojam radnog vremena.

U predmetu *Simap* riječ je bila o dežurstvu liječnika u timovima primarne zaštite koji su bili zaposleni u zdravstvenom centru. Sindikat liječnika (*Simap*) tražio je od suda zaštitu svojih prava u vezi s maksimalnim trajanjem tjednog radnog vremena i minimalnim trajanjem vremena odmora. U okviru toga, tvrdili su kako se odrađeni sati dežurstva u zdravstvenom centru trebaju smatrati radnim vremenom te biti plaćeni kao prekovremeni rad. Međutim, prema nacionalnom španjolskom sudu i praksi vrijeme dežurstva nije moglo biti kvalificirano kao radno vrijeme. Ono je imalo poseban status i bilo je plaćeno prema paušalnom iznosu, neovisno o stvarno obavljenim poslovima i neovisno o tome obavlja li se dežurstvo u zdravstvenom centru ili u okviru sustava dostupnosti gdje liječnici nisu bili dužni nalaziti se u zdravstvenom centru. Samo ono vrijeme koje je povezano sa stvarnim, efektivnim radom se moglo smatrati radnim vremenom. Nadalje, dežurstvo tijekom kojeg su liječnici morali biti prisutni u zdravstvenom centru nije se moglo smatrati radnim vremenom jer se je ono obavljalo pod drugačijim uvjetima od onih pod kojima se obavljao rad u okviru redovnog radnog vremena.⁴⁵ Takav stav su iskazale sve države koje su sudjelovale u postupku, uključujući Europsku Komisiju i time izrazili svoja stajališta kako tri konstitutivna elementa radnog vremena moraju biti ispunjena kumulativno.

⁴² Čavrak, Darko *et. al.* Detaljni komentar novog Zakona o radu. *Op. cit.*, str. 209

⁴³ Sud EU, C-151/02 od 9.9.2003., Landeshauptstadt Kiel protiv Norbert Jaeger, ECLI:EU:C:2003:437 (dalje: *Jaeger*).

⁴⁴ Sud EU, C-14/04 od 1.1.2005., Abdelkader Dellas i drugi protiv Premier ministre i Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, ECLI:EU:C:2005:728 (dalje: *Dellas*).

⁴⁵ *Simap*, t. 25., 26.

S druge strane, Sud EU je zauzeo drugačije mišljenje. Zaključio je kako u slučaju dežurstva u zdravstvenom centru uopće nije sporno da su ispunjene prve dvije pretpostavke iz čl. 2. st. 1. Direktive o radnom vremenu, odnosno prostorni i autoritativni kriterij. A u pogledu treće pretpostavke, odnosno profesionalnog kriterija presudio je da „fizičku prisutnost i dostupnost radnika na mjestu rada tijekom dežurstva, u svrhu pružanja njegovih profesionalnih usluga, treba smatrati ispunjavanjem njegovih dužnosti, čak i ako aktivnost koja se doista obavlja varira s obzirom na okolnosti“. ⁴⁶ Dakle, Sud je „na temelju istodobnog postojanja dvaju elemenata pojma radnog vremena zaključio da postoji i treći element“, ⁴⁷ i presudio kako se takvo dežurstvo na mjestu rada **u cijelosti** treba smatrati radnim vremenom. ⁴⁸ Nadalje, Sud EU smatrao je da je takvo široko tumačenje pojma radnog vremena u skladu sa ciljevima Direktive o radnom vremenu. „Sud EU je izričito presudio, referirajući se na vezu između rada u dežurstvu i cilja zaštite zdravlja i sigurnosti navedenog u tadašnjoj Direktivi 93/104/EZ, da bi isključivanje dežurstva iz radnog vremena, ako je potrebna fizička prisutnost, opasno ugrozilo taj cilj. Prema navodima Suda, isključivanje dežurstva na radnom mjestu iz radnog vremena može ugroziti postojeće kolektivne ugovore te imati dalekosežne i opasne posljedice na organizaciju rada u mnogim sektorima. Naime, kada bi se to dopustilo, postojala bi mogućnost da bi i drugi oblici „neaktivnost“, na primjer kod konobara u restoranima, možda mogli biti isključeni iz pravila o radnom vremenu.“ ⁴⁹

Također, važno je spomenuti kako su isti liječnici drugi dio dežurstva morali biti pripravnici odazvati se pozivu poslodavca, bez obveze fizičke prisutnosti na mjestu rada. Sud EU jasno je razgraničio te dvije situacije i presudio: „Nije ista situacija u kojoj liječnici u timovima primarne zaštite obavljaju dežurstvo u okviru sustava raspoloživosti u kojem moraju biti stalno dostupni, ali ne moraju biti u zdravstvenom centru. Iako su oni u toj situaciji na raspolaganju poslodavcu na način da moraju biti stalno dostupni, oni mogu upravljati svojim vremenom uz manja ograničenja te se mogu posvetiti osobnim interesima. U tim okolnostima, samo vrijeme povezano sa stvarnim pružanjem usluga treba smatrati radnim vremenom u smislu Direktive o radnom vremenu“. ⁵⁰ Dakle, mogućnost da radnici bez većih ograničenja mogu upravljati svojim vremenom kada njihove usluge nisu potrebne i mogućnost da se posvete vlastitim interesima pokazatelji su kako određeno sporno razdoblje nije radno vrijeme u smislu Direktive o radnom vremenu. Drugim riječima, Sud EU je presudio kako se vrijeme pripravnosti ne smatra radnim vremenom.

⁴⁶ *Ibid.*, t. 48.

⁴⁷ Mišljenje nezavisnog odvjetnika Giovannija Pitruzzelle od 6.10.2020., predmet C- 344/19, ECLI:EU:C:2020:796, t. 68.

⁴⁸ *Simap*, t. 52.

⁴⁹ Čavrak, Darko *et. al.* Detaljni komentar novog Zakona o radu. *Op. cit.*, str 208.

⁵⁰ *Simap*, t. 50.

Pandan presudi *Simap* u njemačkom zakonodavstvu bila je presuda *Jaeger*. I u ovom slučaju je bila riječ o zdravstvenom djelatniku i razdoblju njegova dežurstva u kojemu je bio obvezan nalaziti se u bolnici, odnosno na mjestu po izboru poslodavca i cijelo vrijeme biti raspoloživ ukoliko se pojavi potreba za obavljanjem poslova. U preostalo razdoblje, kada njegove usluge nisu bile potrebne bio je slobodan odmarati se, te mu je u tu svrhu na raspolaganje dana soba za odmor unutar prostora bolnice. Sukladno njemačkom zakonodavstvu, navedeno razdoblje dežurstva nije bilo smatrano radnim vremenom. G. Jaeger (radnik) se protivio takvoj kvalifikaciji i, pozivajući se na tumačenje Suda EU iz presude *Simap*, zahtijevao da dotično razdoblje u cijelosti bude smatrano radnim vremenom.⁵¹

Međutim, između predmeta *Simap* i predmeta *Jaeger* su postojale određene razlike. Jedna od njih bila ta da se u predmetu *Jaeger* po prvi puta izričito spomenula soba za odmor. Tijekom razdoblja neaktivnosti radnik je mogao odmarati, čak i spavati, u sobi koja mu je dana na raspolaganje unutar prostora bolnice. Nacionalni sud je istaknuo kako u predmetu *Simap* nije bilo izričito postavljeno pitanje može li radnik zaista spavati tijekom razdoblja kada njegove usluge nisu potrebne, a da i dalje to vrijeme bude kvalificirano kao radno vrijeme. Budući da takvo pitanje nije postavljeno, Sud EU nije dao odgovor na njega i samim time po nacionalnom sudu presuda *Simap* nije mogla biti primjenjiva u konkretnom slučaju, neovisno o ostalim podudarnostima.⁵² Nadalje, ono zbog čega je nacionalni sud razdoblju dežurstva odricao značenje radnog vremena bila je činjenica da su liječnici, u prosjeku, tek 49% ukupnog razdoblja dežurstva bili pozvani obavljati profesionalne usluge.⁵³ Dakle, već se u predmetu *Jaeger* spomenula učestalost intervencija, kao čimbenik važan za kvalifikaciju spornog vremena kao radnog vremena ili vremena odmora, o čemu će govora biti i kasnije.

U vezi navedenoga, Sud EU utvrdio je kako niti kontekst niti sama priroda aktivnosti liječnika u predmetu *Jaeger* nije bitno različita od aktivnosti liječnika u predmetu *Simap*, da bi time bilo dovedeno u pitanje tumačenje Suda EU u presudi *Simap*.⁵⁴ Nadalje, prema Sudu EU, nije bila relevantna činjenica da njemački liječnici nisu bili aktivni više od 50% razdoblja dežurstva. Oni su bili obvezni intervenirati onoliko često i onoliko dugo koliko je to bilo potrebno.⁵⁵ Isto tako, iako je Sud EU naglasio da u presudi *Simap* nije presuđeno o okolnostima u kojima radnik tijekom dežurstva može odmarati ili spavati u prostorijama svog poslodavca, Sud EU je smatrao da to pitanje nije relevantno i da ono ne utječe na konačan zaključak.⁵⁶ U skladu sa navedenim, Sud EU je u presudi ponovio svoja stajališta iz presude

⁵¹ *Jaeger*, t. 31.

⁵² *Ibid.*, t. 37.

⁵³ *Ibid.*, t. 32.

⁵⁴ *Ibid.*, t. 54.

⁵⁵ *Ibid.*, t. 57.

⁵⁶ *Ibid.*, t. 60.

Simap i jasno i nedvosmisleno presudio kako je „za kvalifikaciju radnog vremena u smislu Direktive o radnom vremenu, **odlučujući čimbenik** taj da je poslodavac radnika obvezao na fizičku prisutnost na mjestu koje odredi poslodavac i dostupnost u slučaju potrebe hitnog pružanja odgovarajućih usluga. Naime, te obveze, koje dotičnim radnicima onemogućuju odabir mjesta boravka u razdoblju dežurstva, treba smatrati dijelom izvršavanja njihovih dužnosti“. ⁵⁷ Nadalje, zaključio je kako je radnik koji je dužan tijekom cijelog dežurstva ostati na mjestu koje je odredio poslodavac i biti mu trenutačno dostupan, podvrgnut velikim ograničenjima, budući da je nužno udaljen od svojeg društvenog i obiteljskog okruženja te ima ograničenu slobodu upravljanja svojim vremenom tijekom kojeg nisu tražene njegove profesionalne usluge. Stoga, ne može se smatrati da je riječ o razdobljima odmora. ⁵⁸ Konačno, Sud EU istaknuo je da se opisana razdoblja dežurstva u cijelosti trebaju smatrati radnim vremenom, čak i kada radnik odmara ili spava i neovisno o poslu koji je radnik zaista obavio tijekom dežurstva. ⁵⁹

Važno je spomenuti i da je Sud EU u dotičnoj presudi naveo kako na njegovo tumačenje pojma „radno vrijeme“ ne mogu utjecati eventualne ekonomske i organizacijske posljedice koje bi nastale za poslodavca u slučaju prihvaćanja dežurstva kao radnog vremena, posebice zato jer Direktiva o radnom vremenu u Preambuli t. 4. navodi: „Poboljšanje sigurnosti, higijene i zdravlja radnika na radu ciljevi su koji ne smiju biti podređeni isključivo ekonomskim interesima“. ⁶⁰

U predmetu *Dellas* nije bila riječ o zdravstvenom djelatniku, već o učitelju u ustanovi za mlade i odrasle osobe s invaliditetom i razdobljima njegova dežurstva. Naime, predmet se u bitnim karakteristikama poklapao sa gore navedenim predmetima tako da je Sud EU u presudi ponovio ranije navedena stajališta. Također, u t. 43. iznio je važno stajalište koje će mu poslužiti i u kasnijim predmetima, a po kojemu „intenzitet posla koji radnik obavlja niti njegova učinkovitost nisu među karakterističnim elementima pojma radnog vremena“. ⁶¹

Naposljetku, što se tiče usklađenosti prakse sudova država članica s praksom Suda EU u Izvješću Europske Komisije navodi se: „Nacionalni su sudovi u praksi općenito uveli praksu Suda EU. Usklađenost u državama članicama sa zahtjevom da se dežurstvo tretira kao radno vrijeme sve je veća,

⁵⁷ *Ibid.*, t. 63.

⁵⁸ *Ibid.*, t. 65.

⁵⁹ *Ibid.*, t. 71.

⁶⁰ Preambula Direktive o radnom vremenu, t. 4.

⁶¹ *Dellas*, t. 43.

ali još uvijek postoje neki problemi".⁶² Navodi se kako je u Sloveniji za policiju, sudstvo, oružane snage i javne službenike još uvijek propisano da se neaktivna razdoblja dežurstva na radnom mjestu ne trebaju smatrati radnim vremenom; za socijalne radnike u Irskoj i liječnike u sektoru javnom zdravlja u Grčkoj postoji problem s računanjem dežurstva kao radnog vremena; u Finskoj se dežurstvo određenih liječnika koje obavljaju uz redovno radno vrijeme ne smatra radnim vremenom; Danskim zakonodavstvom se dopušta socijalnim partnerima da ugovore da se razdoblje odmora može iskoristiti tijekom dežurstva na radnom mjestu; u Belgiji se dopušta da se određena razdoblja u radu socijalnih radnika ne smatraju radnim vremenom, npr. dijelovi razdoblja provedenih u pratnji korisnika na izletima i tijekom večeri i noći kad radnika ima odgovarajući prostor za odmor.⁶³ Dakle, vidimo da još uvijek postoje određena odstupanja od odredaba Direktive o radnom vremenu i od prakse Suda EU, ali s tendencijom popravka istih.

3.3. Dežurstvo u zdravstvenoj i drugim djelatnostima

Iz navedenih presuda *Simap* i *Jaeger* vidi se kako je dežurstvo česta pojava u zdravstvenom sektoru, što vrijedi i za RH. U RH „dežurstvo se najčešće koristi u zdravstvu gdje je to još posebno regulirano Zakonom o zdravstvenoj zaštiti”.⁶⁴ Dežurstvo je česta pojava u zdravstvenom sektoru jer se zdravstvene djelatnosti moraju neprekidno obavljati, odnosno zdravstvena zaštita se mora neprekidno pružati, a dežurstvo je jedan od instrumenata kojima se to osigurava. Čl. 193. st. 1. Zakona o zdravstvenoj zaštiti propisuje:⁶⁵ „Zdravstvene ustanove koje obavljaju zdravstvenu djelatnost obvezne su neprekidno pružati zdravstvenu zaštitu. Rad u zdravstvenim ustanovama koje obavljaju zdravstvenu djelatnost može se organizirati u jednoj ili više smjena, turnusu i na druge načine u skladu sa potrebama stanovništva i oblicima pružanja zdravstvenih usluga“. Kada se u zakonu navodi da se obavljanje zdravstvene djelatnosti može organizirati i na „druge načine“, pod time zakonodavac podrazumijeva dežurstvo (i pripravnost) koji su izričito spomenuti u kasnijem čl. 195. Zakona o zdravstvenoj zaštiti. Pa tako, zdravstvene ustanove svojim općim aktom utvrđuju pružanje zdravstvene zaštite, između ostaloga i

⁶² Europska komisija, Izvješće o provedbi u državama članicama Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena, *op. cit.*, str. 5.

⁶³ *Ibid.*, str. 5 - 6.

⁶⁴ Čavrak, Darko *et. al.* Detaljni komentar novog Zakona o radu. *Op. cit.*, str. 208

⁶⁵ Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18, 125/19, 133/20, 147/20, 136/21, 119/22).

dežurstvom, u djelatnosti hitne medicine, u primarnoj zdravstvenoj djelatnosti i u bolničkoj zdravstvenoj djelatnosti, a prema potrebama stanovništva.⁶⁶

Zakon o zdravstvenoj zaštiti dežurstvo definira kao oblik rada kada radnik mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi, odnosno vrijeme u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.⁶⁷ Kao i u definiciji iz ZR-a, bitno je da je radnik fizički prisutan u zdravstvenoj ustanovi i da je u svakom trenutku spreman obavljati poslove. Osim toga, izričito je propisano kako se vrijeme provedeno u dežurstvu smatra radnim vremenom.⁶⁸

Osim u zdravstvenoj djelatnosti, dežurstvo je zastupljeno i u drugim djelatnostima: u civilnoj zaštiti i vatrogastvu;⁶⁹ kod sudaca, državnih odvjetnika i zamjenika državnih odvjetnika;⁷⁰ kod vojnih osoba;⁷¹ kod ljekarnika;⁷² kod pružatelja socijalnih usluga;⁷³ kod zrakoplovnog osoblja,⁷⁴ itd.

Kao primjer dežurstava vojnih osoba navodim presudu Suda EU u predmetu *B.K. / Republika Slovenija*⁷⁵ koja se odnosila na stražarsku službu. Osoba B.K. obavljala je neprekidnu stražarsku službu u trajanju od sedam dana mjesečno tijekom koje je trebala biti dostupna i stalno prisutna u vojarni u koju je bila raspoređena, s tim da je stražarska služba istodobno obuhvaćala razdoblja stvarne djelatnosti nadzora i razdoblja tijekom kojih je osoba B.K. bila dužna samo biti na raspolaganju nadređenima.⁷⁶ Prema slovenskom zakonodavstvu stražarska služba se nije ubrajala u radno vrijeme, već se je smatrala vremenom stalne pripravnosti na radnom mjestu, radi čega je osoba B.K. za svaki od dana stražarske službe bila plaćena samo za osam sati rada koji su se smatrali radnim vremenom, a za preostale sate je primala naknadu za pripravnost.⁷⁷ Obzirom je osoba B.K. za vrijeme stražarske službe bila prisiljena biti na raspolaganju nadređenima u krugu vojarnje, daleko od svojeg boravišta i obitelji, dotična je smatrala

⁶⁶ *Ibid.*, čl. 195. st. 1.

⁶⁷ *Ibid.*, čl. 193. st. 4.

⁶⁸ *Ibid.*, čl. 193. st. 7.

⁶⁹ Zakon o zaštiti od požara (NN 92/10); Pravilnik o osnovama organiziranosti vatrogasnih postrojbi na teritoriju Republike Hrvatske (NN 61/94, 106/99, 125/19); Pravilnik o zaštiti šuma od požara (NN 33/14); Pravilnik o postupku uzbunjivanja stanovništva (NN 69/16).

⁷⁰ Zakon o sudovima (NN 28/13, 33/15, 82/15, 82/16, 67/18, 126/19, 130/20, 21/22, 60/22); Pravilnik o naknadama za dežurstva sudaca, državnih odvjetnika i zamjenika državnih odvjetnika (NN 64/19)

⁷¹ Zakon o službi u Oružanim snagama republike Hrvatske (NN 73/13, 75/15, 50/16, 30/18, 125/19); Odluka o rasporedu radnog vremena (NN 66/14, 23/15, 84/15, 106/17, 39/18, 46/18); Zakon o Obalnoj straži Republike Hrvatske (NN 125/19).

⁷² Zakon o ljekarništvu (NN 121/03, 142/06, 35/08, 117/08)

⁷³ Pravilnik o minimalnim uvjetima za pružanje socijalnih usluga (NN 40/14, 66/15, 56/20, 28/21, 144/21, 18/22).

⁷⁴ Zakon o zračnom prometu (NN 69/09, 84/11, 54/13, 127/13, 92/14).

⁷⁵ Sud EU, C-742/19 od 15.7.2021., B. K. / Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo), ECLI:EU:C:2021:597.

⁷⁶ *Ibid.*, t. 19.

⁷⁷ *Ibid.*, t. 20.

da se svi sati stražarske službe, uključujući i one u kojima ne obavlja stvarni posao, trebaju smatrati radnim vremenom i biti plaćeni kao sati prekovremenog rada.⁷⁸

Sud EU utvrdio je da je u konkretnom slučaju riječ o dežurstvu koje se obavlja na mjestu rada u pogledu kojega postoji razvijena sudska praksa (*Simap, Jaeger, Dellas*), te pozivajući se na iste odlučujuće čimbenike fizičke prisutnosti na mjestu rada i dostupnosti u slučaju hitnog pružanja svojih usluga, izrazio svoj stav prema kojemu „...razdoblje straže nametnuto vojniku koje podrazumijeva stalnu prisutnost na njegovu radnom mjestu treba smatrati radnim vremenom u smislu čl. 2. t. 1. Direktive o radnom vremenu, ako se to radno mjesto ne podudara s njegovim prebivalištem“.⁷⁹ Međutim, navedeno vrijedi samo pod pretpostavkom da se odredbe Direktive o radnom vremenu primjenjuju na stražarsku službu osobe B.K. Kada je riječ o području primjene Direktive o radnom vremenu, ona u čl. 1. t. 3. propisuje kako se primjenjuje na sve sektore djelatnosti, kako javne, tako i privatne, pozivajući se na čl. 2. Direktive 89/391/EEZ⁸⁰ (dalje: Okvirna direktiva). Okvirna direktiva određuje kako se ona (time i Direktiva o radnom vremenu) **ne primjenjuje** kod obilježja svojstvenih određenim specifičnim aktivnostima u sektoru državne uprave kao što su oružane snage ili policija, ili na neke posebne aktivnosti u poslovima zaštite građana s kojima je u direktnoj suprotnosti.⁸¹ Zbog toga se Sudu EU postavlja pitanje primjenjuje li se Direktiva o radnom vremenu na stražarsku službu koja se obavlja u mirnodopskom razdoblju, odnosno kako treba tumačiti čl. 1. t. 3. Direktive o radnom vremenu. U vezi toga Sud EU navodi kako navedenu odredbu „treba tumačiti na način da je stražarska aktivnost koju obavlja vojnik isključena iz područja primjene te direktive: ako se ta aktivnost obavlja u okviru njegove temeljne obuke, operativne vježbe ili vojne operacije u užem smislu, ili; ako predstavlja aktivnost koja je u tolikoj mjeri specifična da nije moguće uspostaviti sustav rotacije osoblja, ili; ako se ta aktivnost obavlja u okviru izvanrednih događaja, čija težina i razmjer zahtijevaju usvajanje mjera nužnih za zaštitu života, zdravlja kao i sigurnosti zajednice..., ili; kad bi se primjena te direktive na takvu aktivnost, putem nametanja dotičnim tijelima obveze uspostave sustava rotacije ili planiranja radnog vremena, mogla provesti samo na štetu dobrog provođenja vojnih operacija u užem smislu“.⁸² Budući da nijedna od navedenih stavki nije ispunjena, iz stava Suda EU proizlazi da je u konkretnom slučaju riječ o stražarskoj službi koja nije isključena iz područja primjene Direktive o radnom vremenu.

⁷⁸ *Ibid.*, t. 21.

⁷⁹ *Ibid.*, t. 95.

⁸⁰ Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. godine o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL 183, 29.6.1989., str. 1 - 8; SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 50 - 57).

⁸¹ *Ibid.*, čl. 2. t. 2.

⁸² Sud EU, C-742/19 od 15.7.2021., B. K. / Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo), *op. cit.*, t. 88.

4. PRIPRAVNOST

4.1. Pojam i obilježja pripravnosti

Prema ZR-u pripravnost je razdoblje „u kojemu je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac“.⁸³ Pripravnost se ne smatra radnim vremenom. Budući da između radnog vremena i vremena odmora ne postoji međukategorija, izvodi se zaključak kako pripravnost nije institut *sui generis*, već se smatra vremenom odmora. Dokle god postoji dihotomna podjela vremena na radno vrijeme i ono koje to nije, pripravnost će biti potrebno svrstati ili u jednu ili drugu kategoriju, što je ZR izričito napravio. Usprkos tome, narav pripravnosti nije jednostavna i prema nekim autorima ona nije identična slobodnom vremenu, ali isto tako niti radnom vremenu.⁸⁴

Radi se o razdoblju u kojemu radnik nije dužan nalaziti se na mjestu rada niti na nekom drugom mjestu po izboru poslodavca, već je slobodan nalaziti se na mjestu po svom izboru, bilo da je riječ o njegovom domu ili nekom drugom mjestu.⁸⁵ Dakle, u vremenu pripravnosti poslodavac ne zadire u slobodu radnika glede izbora mjesta gdje će se nalaziti, barem ne u izričitom smislu. Na isti način, poslodavac radniku ne diktira kako mora provesti vrijeme pripravnosti i radnik slobodno bira hoće li ga provesti odmarajući se, spavajući ili baveći se nekim rekreativnim ili sličnim aktivnostima.⁸⁶ Načelno govoreći, za vrijeme pripravnosti radnik nije udaljen od svog obiteljskog i društvenog okruženja, može se slobodno posvetiti vlastitim interesima, odnosno slobodno upravlja svojim vremenom, ali uz određena ograničenja.⁸⁷

Ograničenja kojima su radnici podvrgnuti posljedica su njihove obveze da budu pripravnici u svakom trenutku odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova. U slučaju potrebe oni se moraju odazvati pozivu poslodavca i primiti obavljanja poslova. To ne ovisi o njihovoj proizvoljnosti te će u slučaju neodaziva radnici biti u kršenju obveza iz radnog odnosa. Nadalje, obveza pripravnosti znači da radnici moraju cijelo vrijeme biti dostupni za poslodavca, npr. pri telefonu ili mobitelu ili nalaziti se na dostupnom mjestu, što dovodi do toga da su oni ograničeni u svojim aktivnostima, ali i u prostornom kretanju: „Radnik je na stanoviti način ograničen u svojim aktivnostima jer mora biti spreman ih napustiti

⁸³ ZR, čl. 60. st. 2.

⁸⁴ Davies, A.C.L. EU Labour Law. Elgar European Law, Cheltenham, Northampton, 2012., str. 212.

⁸⁵ Čavrak, Darko *et. al.* Detaljni komentar novog Zakona o radu. *Op. cit.*, str. 210.

⁸⁶ *Ibid.*, str. 212.

⁸⁷ *Ibid.*

ako bude pozvan, stoga mu se sužava i ograničava taj krug aktivnosti. Npr. samo jedna jednostavna stvar - hoće li se nekom htjeti platiti neku skupu ulaznicu za sportsku utakmicu ili koncert, ako zna da može biti pozvan s toga događaja. Osim toga, ako se radnik mora odazvati pozivu i doći na svoje mjesto rada ili drugo mjesto po određenju poslodavca, on u stvari ne može napuštati svoje mjesto stanovanja, ili to može učiniti vrlo ograničeno. Jednostavno, ako npr. radnik treba biti pripravan tijekom vikenda, ne može za to vrijeme otići na put s kojeg se ne može vratiti tj. doći na posao u primjerenom roku nakon poziva poslodavca. Prema tome radnik mora biti u krugu one udaljenosti s koje može doći na posao u uobičajeno potrebnom roku⁸⁸. Međutim, takve obveze i dalje su znatno manje od obveza koje sa sobom povlači radno vrijeme ili dežurstvo i zato ZR pripravnost izričito isključuje iz radnog vremena.⁸⁹ Također, moguće je da je praksa nekog radnog mjesta pokazala kako pozivi poslodavca nisu učestali zbog čega obveza pripravnosti ne predstavlja veliki teret za radnika i njegove interese, tim više što on ima pravo na naknadu za pripravnost. Isto tako, pozivi poslodavca mogu biti učestali zbog čega će obveza pripravnosti u većoj mjeri ograničavati radnika i njegov socijalni život.

Na kraju, potrebno je reći da za vrijeme pripravnosti veliku ulogu igra i psihološki element na strani radnika. Budući da se poziv poslodavca ne može anticipirati, cijelo vrijeme pripravnosti na strani radnika može postojati bojazan hoće li biti pozvan ili ne, što ga može spriječavati u tome da se u potpunosti odmori i odmakne od radnih obveza.

Zbog svega navedenoga, zaključak je kako radnik za vrijeme pripravnosti ne može potpuno slobodno raspolagati svojim vremenom niti je pripravnost potpuno istovjetna slobodnom vremenu.⁹⁰

Iako pripravnost nije radno vrijeme, „vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik“.⁹¹ Dakle, svaki rad koji radnik obavi po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom i ulazi u obračun radnog vremena, neovisno o mjestu gdje se rad obavlja. To može biti uobičajeno mjesto rada ili neko drugo mjesto koje je odredio poslodavac ili pak mjesto koje je odabrao sam radnik. Bitno je da navedena zakonska odredba, nasuprot čl. 60. st. 1. ZR, ne zahtijeva da se rad obavlja kod poslodavca ili u mjestu koje je odredio poslodavac. Naravno, kada se zbog vrste ili naravi rada ili tehničkih i organizacijskih razloga posao ne može obaviti u nekom drugom mjestu, različitom od mjesta rada, radnik će biti primoran odvesti se u mjesto rada radi obavljanja poslova.

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ *Ibid.*

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ ZR, čl. 60. st. 4.

S druge strane, poslodavac može od radnika tražiti i neku vrstu intelektualnog rada za čije obavljanje nije bitno mjesto gdje se obavlja rad. U takvim situacijama radnik će najčešće rad obavljati od kuće. „Poslodavac bi recimo mogao tražiti od radnika pravnika da bude dežuran pri telefonu ili e-mailu kako bi sačinio neki ugovor ako zatreba. Znači, radnik je pripravan i kada ga poslodavac pozove, radnik može ugovor napraviti od kuće, ili na drugom mjestu koje je sam odabrao, te ga poslati e-mailom čime je i odradio posao.“⁹²

Rad koji radnik obavi po pozivu poslodavca obavezno ulazi u obračun radnog vremena, neovisno o tome koliko je dugo trajalo obavljanje poslova, odnosno čak i kada je bila riječ o kratkom razdoblju efektivnog rada. To isto potvrđuje i Ministarstvo rada u svom Službenom mišljenju iz 2013. godine u kojem navodi kako se radnim vremenom smatra i ono razdoblje kada je radnik dužan na 10 minuta doći na mjesto rada kako bi obavio određeni posao za poslodavca.⁹³

4.2. Određivanje pripravnosti

4.2.1. Ugovor o radu i kolektivni ugovor

ZR čl. 60. st. 3. propisuje: „Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom“. Iz navedene odredbe proizlazi da obveza pripravnosti postoji samo ako je ona ugovorena ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.⁹⁴ To znači da je za određivanje pripravnosti potreban dvostrani pravni akt radnika i poslodavca, a nije dovoljan jednostrani akt poslodavca kao npr. pravilnik o radu.⁹⁵ Za preuzimanje obveze pripravnost potreban je pristanak radnika, bilo da ga ugovorom o radu radnik daje individualno, bilo da ga kolektivnim ugovorom daje sindikat kao predstavničko tijelo radnika. Razlog zbog kojeg je tako propisano zakonom je taj da obveza pripravnosti i sva ograničenja koja iz te obveze proizlaze ne mogu biti nametnuta radniku bez ili protiv njegove volje. Iako se izričito traži pristanak radnika, treba napomenuti da u Komentaru Zakona piše sljedeće: „Trebalo znati da radnik i poslodavac nisu stvarno ravnopravne stranke. U situaciji bez posla i egzistencijalne ugroženosti radnik će možda olako pristati na pripravnost, koja će mu kasnije bitno ograničiti život“.⁹⁶ S

⁹² Čavrak, Darko *et. al.* Detaljni komentar novog Zakona o radu. *Op. cit.*, str. 210.

⁹³ *Ibid.*, str. 215.

⁹⁴ *Ibid.*, str. 210.

⁹⁵ *Ibid.*

⁹⁶ *Ibid.*, str. 213.

obzirom na navedeno, smatram da pristanak radnika treba shvatiti relativno, on ne mora nužno biti izraz njegove prave volje i može biti dan pod pritiskom zahtijevanja poslodavca.

S druge strane, ako vrijeme pripravnosti nije uređeno ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom, nema niti obveze radnika da bude pripravan.⁹⁷ U takvoj situaciji, u slučaju poziva poslodavca za obavljanje poslova radnik se nije dužan odazvati. A ukoliko on to učini, riječ je o činu njegove dobre volje, te se u radno vrijeme uračunava vrijeme provedeno obavljajući poslove.

Što se tiče naknade, radnik za vrijeme pripravnosti ima pravo na naknadu čija visina mora biti ugovorena ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.⁹⁸ Sama činjenica da radnik za vrijeme pripravnosti ima pravo na naknadu pokazatelj je da radnik za to vrijeme nešto trpi, odnosno da je podvrgnut određenim ograničenjima koja se nastoje neutralizirati naknadom. Nadalje, da bi postojala obveza pripravnosti naknada obavezno treba biti ugovorena, smatra se da u situaciji kada nije ugovorena naknada ne postoji ni obveza pripravnosti,⁹⁹ a koja će biti njezina visina stvar je dogovora između radnika i poslodavca.

4.2.2. Posebni zakon - Zakon o zdravstvenoj zaštiti

Osim ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom, obvezu pripravnosti moguće je utvrditi i posebnim zakonom kao što je to učinjeno Zakonom o zdravstvenoj zaštiti.¹⁰⁰ O spomenutom zakonu je već bilo riječi ranije u tekstu kontekstu instituta dežurstva, no osim dežurstva taj zakon uređuje i pripravnost i to na sličan način kao što je to učinio ZR: „Pripravnost jest oblik rada kada radnik ne mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac, ali mora biti pripravan odazvati se pozivu poslodavca za zbrinjavanje hitnih stanja u medicini ako se pokaže takva potreba“.¹⁰¹

Slično kao i kod dežurstva, i pripravnost je česta u zdravstvenom sektoru zbog potrebe neprekidnog obavljanja zdravstvenih djelatnosti. Čl. 195. st. 1. Zakona o zdravstvenoj zaštiti propisuje kako zdravstvene ustanove utvrđuju pružanje zdravstvene zaštite između ostaloga i pripravnosti, u djelatnosti hitne medicine, u primarnoj zdravstvenoj djelatnosti i u bolničkoj zdravstvenoj djelatnosti, a

⁹⁷ *Ibid.*, str. 211.

⁹⁸ ZR, čl. 60. st. 3.

⁹⁹ *Ibid.*, str. 212.

¹⁰⁰ *Ibid.*, str. 210.

¹⁰¹ Zakon o zdravstvenoj zaštiti, čl. 193. st. 5.

prema potrebama stanovništva. U navedenim situacijama nije potrebno pripravnost uređivati ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom. Oni radnici na koje se primjenjuje Zakon o zdravstvenoj zaštiti bit će obvezni na pripravnost temeljem samog zakona. U tome se njihov položaj razlikuje od položaja radnika na koje se primjenjuju opća pravila ZR-a.

Od pripravnosti treba razlikovati rad po pozivu koji je uređen Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, ali i ne ZR-om. Rad po pozivu definira se kao „oblik rada kada radnik ne mora biti dostupan poslodavcu, ali ako primi poziv poslodavca za zbrinjavanje hitnih stanja u medicini i ako je u fizičkoj mogućnosti odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje tih poslova, mora se odazvati pozivu poslodavca“.¹⁰² Ono po čemu se rad po pozivu razlikuje od pripravnosti je činjenica da radnik tijekom vremena odmora nije obvezan postupati s dozom opreza kako bi osigurao da u svakom trenutku bude dostupan poslodavcu bilo putem telefona, mobitela ili na neki drugi način. Ne mora stvoriti takve uvjete u kojima je spreman odazvati se pozivu poslodavca, što ga može dovesti u situaciju da ne bude u fizičkoj mogućnosti isto učiniti, npr. radnik koji je oputovao izvan mjesta stanovanja fizički nije u mogućnosti primiti se obavljanja poslova po pozivu poslodavca. S druge strane, ako radnik ipak bude u fizičkoj mogućnosti odazvati se pozivu poslodavca, on će to biti dužan i učiniti. „Ovakva obveza u zdravstvenoj djelatnosti je normalna i razumljiva“,¹⁰³ obzirom da je zdravstvena djelatnost specifična, te da o pružanju pravovremene zdravstvene zaštite ovise životi i zdravlje ljudi. Ono što povezuje pripravnost i rad po pozivu jest da se radnim vremenom smatra vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca i u jednom i u drugom slučaju.¹⁰⁴

4.3. Trajanje pripravnosti

ZR-om nisu propisana nikakva ograničenja u vezi trajanja pripravnosti. Obveza pripravnosti nije ograničena na maksimalno tjedno ili mjesečno trajanje, iz čega proizlazi kako ona može biti ugovorena stalno, na razdoblje od 24 sata dnevno. U takvoj situaciji, budući sam ranije spomenula da vrijeme pripravnosti nije u potpunosti istovjetno sa slobodnim vremenom, radnik ni u jednom trenutku ne bi bio u potpunosti slobodan raspolagati svojim vremenom, te bi znatno patio njegov obiteljski i društveni

¹⁰² *Ibid.*, čl. 193. st. 6.

¹⁰³ Čavrak, Darko *et. al.* Detaljni komentar novog Zakona o radu. *Op. cit.*, str. 211.

¹⁰⁴ Zakon o zdravstvenoj zaštiti, čl. 193. st. 7.

život.¹⁰⁵ Jedina iznimka od takvog razdoblja bilo bi razdoblje godišnjeg odmora kada bi se radnik u potpunosti mogao posvetiti privatnim interesima.

4.4. Praksa Suda EU

Postoji bogata praksa Suda EU u vezi s vremenom pripravnosti, uključujući situacije u kojima je Sud EU ocijenio kako vrijeme pripravnosti čini radno vrijeme. Uglavnom se radi o slučajevima u kojima su radnici bili obvezni na pripravnost koja im je nametala ograničenja veća od onih koja se uobičajeno vežu uz pripravnost, zato jer su npr. bili dužni odazvati se na poziv poslodavca u vrlo kratkom roku ili provoditi pripravnost na mjestu koje je odredio poslodavac, odnosno u velikoj blizini mjesta rada ili uz sebe držati opremu potrebnu za obavljanje poslova i slično.¹⁰⁶ Zbog navedenih ograničenja radnici su smatrali kako dotična razdoblja pripravnosti treba smatrati radnim vremenom, a zadatak Suda EU bio je da protumači pojam radnog vremena i dotično sporno razdoblje kvalificira ili kao radno vrijeme ili kao vrijeme odmora.

U predmetu *Matzak*,¹⁰⁷ R. Matzak bio je dobrovoljni vatrogasac u vatrogasnoj službi belgijskog grada Nivellesa koji je bio dužan sudjelovati u intervencijama i obavljati pasivna dežurstva i dežurstva u vatrogasnoj postaji. Sporna razdoblja odnose se na njegova pasivna dežurstva, odnosno dežurstva u stanju pripravnosti. S obzirom na obveze koje su ga teretile za vrijeme pripravnosti, R. Matzak je smatrao kako one impliciraju da vrijeme pripravnosti jasno predstavlja radno vrijeme. „Obveze R. Matzaka nisu se sastojale samo u tome da mora biti dostupan tijekom dežurstva. On je, s jedne strane, bio dužan odgovoriti na poziv svojeg poslodavca u roku od osam minuta i, s druge strane, je bio obvezan na fizičku prisutnost na mjestu koje odredi poslodavac. Međutim, to mjesto bilo je dom R. Matzaka, a ne - kao što je to slučaj u predmetima *Simap* i *Jaeger* - njegovo mjesto rada.“¹⁰⁸ Dakle, vidimo kako su u predmetu *Matzak* postojale neke specifičnosti zbog kojih je bilo potrebno njegovu situaciju razlikovati od gore opisane pripravnosti. Uz obvezu dostupnosti poslodavcu, R. Matzak bio je obvezan nalaziti se na mjestu koje odredi poslodavac i time ograničen u zemljopisnom smislu, s tim da to mjesto nije bilo njegovo mjesto rada već njegov dom. Također, bio je ograničen u vremenskom smislu zato jer je bio dužan

¹⁰⁵ Čavrak, Darko *et. al.* Detaljni komentar novog Zakona o radu. *Op. cit.*, str. 212.

¹⁰⁶ IUS - INFO, Aktivno dežurstvo naspram dežurstva u stanju pripravnosti - kvalifikacija kao „radno vrijeme” ili „vrijeme odmora” <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/45432> (pristupljeno 3.11.2022.)

¹⁰⁷ Sud EU, C-518/15 od 21.2.2018., Ville de Nivelles protiv Rudyja Matzaka, ECLI:EU:C:2018:82 (dalje: *Matzak*).

¹⁰⁸ *Ibid.*, t. 61.

odazvati se pozivu poslodava, odnosno doći na mjesto rada (vatrogasnu postaju) u krajnjem roku od osam minuta. Takvo zemljopisno i vremensko ograničenje dovelo je do toga da je R. Matzak morao imati dom unutar područja određenog navedenim ograničenjima jer u suprotnom ne bi bio u mogućnosti pravovremeno ispuniti svoje obveze.¹⁰⁹

Navedena ograničenja, a posebice rok koji je ostavljen za odaziv na poziv poslodavca, navela su Sud EU da zauzme stajalište kako se s obzirom na njihov učinak na slobodno vrijeme radnika, ne može raditi o vremenu odmora te je Sud EU presudio sljedeće: „Obveza fizičke prisutnosti na određenom mjestu koju je nametnuo poslodavac kao i ograničenje koje, u zemljopisnom i vremenskom smislu, proizlazi iz nužnosti dolaska na mjesto rada u roku od 8 minuta, takve su naravi da objektivno ograničavaju mogućnost radnika koji se nalazi u situaciji poput one R. Matzaka da se posveti svojim osobnim i društvenim interesima. S obzirom na navedena ograničenja, situacija R. Matzaka razlikuje se od one radnika koji za vrijeme dežurstva mora samo biti na raspolaganju poslodavcu kako bi potonji mogao stupiti u kontakt s njim. U tim okolnostima, pojam „radno vrijeme“ treba tumačiti na način da se primjenjuje na situaciju u kojoj je radnik obavezan provesti dežurstvo u svojem domu, biti na raspolaganju poslodavcu i moći doći na mjesto rada u roku od osam minuta“.¹¹⁰

Vidimo kako u predmetu *Matzak* zbog nepostojanja obveze fizičke prisutnosti na mjestu rada Sud EU nije mogao automatski vrijeme pripravnosti kvalificirati kao radno vrijeme (pozivajući se na stajališta iz presuda *Simap*, *Jaeger*, *Dellas*), već je morao sagledati ukupnost činjeničnog stanja i iz ograničenja nametnutih radniku izvesti zaključak. Usprkos nepostojanju obveze boravka na mjestu rada „Sud EU je odlučio kako i takvo razdoblje u cijelosti treba kvalificirati kao radno vrijeme s obzirom na **objektivan i vrlo značajan učinak nametnutih ograničenja na radnikove mogućnosti da se posveti svojim osobnim i društvenim interesima**“.¹¹¹ U skladu s tim, počevši od presude *Matzak* ustaljena je praksa Suda EU da „**pojam „radno vrijeme“ obuhvaća cijelo vrijeme dežurstva, uključujući ono u stanju pripravnosti tijekom kojega su ograničenja nametnuta radniku takve prirode da objektivno i u velikoj mjeri utječu na mogućnost da radnik tijekom tih razdoblja slobodno upravlja vremenom tijekom kojeg njegove profesionalne usluge nisu tražene i da posveti to vrijeme svojim vlastitim interesima**“.¹¹² S druge strane, kada ograničenja nisu takve prirode, samo ono vrijeme koje je vezano uz obavljanje poslova tijekom takvog razdoblja predstavlja radno vrijeme.¹¹³

¹⁰⁹ Mišljenje nezavisne odvjetnice Eleanor Sharpston od 26.7.2017., predmet C-518/15, ECLI:EU:C:2017:619, t. 46.

¹¹⁰ *Matzak* t. 63. - 65.

¹¹¹ Sud EU, C-344/19 od 9.3.2021., D. J. / Radiotelevizija Slovenija, *op. cit.*, t. 36.

¹¹² *Ibid.* t. 37.

¹¹³ *Simap*, t. 50.

Kada govorimo o ograničenjima nametnutima radniku, u svrhu ocjene je li određeno vrijeme „radno vrijeme“, u obzir se mogu uzeti samo ona ograničenja koja su radniku nametnuta propisom države članice, kolektivnim ugovorom ili odlukom njegova poslodavca, osobito na temelju ugovora o radu,¹¹⁴ a ne mogu se uzeti u obzir organizacijske poteškoće koje su npr. posljedica prirodnih elemenata ili slobodnog izbora radnika.¹¹⁵ Među ograničenjima koja se uzimaju u obzir odlučujući je **rok** koji se radniku stavlja na raspolaganje da se vrati obavljanju svojih profesionalnih aktivnosti, računajući od trenutka poziva poslodavca. Smatra se da je rok odlučujući čimbenik zato što on na objektivan i nedvosmislen način izravno utječe na radnikovu slobodu da se posveti svojim interesima i da se odmara.¹¹⁶ Rok od svega nekoliko minuta radniku ne dopušta nikakvo planiranje slobodnog vremena, pa makar i jako kratke rekreacije, dok razuman rok dopušta planiranje osobnih i društvenih aktivnosti, iako je radnik cijelo vrijeme svjestan da ga se može pozvati na obavljanje poslova.¹¹⁷ Također, rok u kojemu je radnik dužan odazvati se pozivu poslodavca utječe i na mjesto na kojem se radnik treba nalaziti tijekom pripravnosti na način da kratak rok sužava krug mjesta na kojima se radnik eventualno može nalaziti i time ograničava njegovu slobodu kretanja. Poslodavac, iako izričito ne zahtijeva od radnika da pripravnost provodi na nekom određenom mjestu (najčešće u domu), on to čini neizravno dajući mu kratak rok za odaziv na njegov poziv. Tako da, *de facto*, „u pogledu ograničenja za radnika ne postoje velike razlike između situacije u kojoj je on tijekom pripravnosti obvezan ostati u svojem domu i situacije u kojoj nema tu obvezu, ali se treba u osobito kratkom roku odazvati na poziv“.¹¹⁸ Zbog navedenoga, onda kada je rok ograničen na nekoliko minuta Sud EU smatra da se, **načelno**, vrijeme pripravnosti u cijelosti treba smatrati radnim vremenom.¹¹⁹ Naglasak je na načelno zato jer se uz utjecaj roka uvijek trebaju uzeti obzir i ostala ograničenja i pogodnosti nametnute radniku, ali načelno, praksa je Suda EU da je kratak rok za odaziv na poziv poslodavca pokazatelj da se riječ o radnom vremenu.¹²⁰ S druge strane, kada je rok za odaziv razuman, vrijeme pripravnosti ne predstavlja *a priori* radno vrijeme,¹²¹ što ne znači da se neće moći raditi o radnom vremenu u konkretnom slučaju, već će se za donošenje odluke morati u obzir uzeti ostala ograničenja nametnuta radniku.

¹¹⁴ Sud EU, C-344/19 od 9.3.2021., D. J. / Radiotelevizija Slovenija, *op. cit.*, t. 39.; Sud EU, C-580/19 od 9.3.2021., RJ / Stadt Offenbach am Main, *op. cit.*, t. 40.

¹¹⁵ *Ibid.*, t. 40.; *Ibid.* t. 41.

¹¹⁶ Mišljenje nezavisnog odvjetnika Giovannija Pitruzzelle od 6.10.2020., predmet C-344/19, ECLI:EU:C:2020:796, t. 99.

¹¹⁷ *Ibid.*, t. 99., 100.

¹¹⁸ *Ibid.*, t. 103.

¹¹⁹ Sud EU, C-344/19 od 9.3.2021., D. J. / Radiotelevizija Slovenija, *op. cit.*, toč. 48.; Sud EU, C-580/19 od 9.3.2021., RJ / Stadt Offenbach am Main, *op. cit.*, t. 47.

¹²⁰ *Ibid.*, t. 49.; *Ibid.* t. 48.

¹²¹ *Ibid.*, t. 48.; *Ibid.* t. 47.

Problematična je situacija kada rok u kojemu se radnik treba odazvati na poziv poslodavca nije očito kratak i ne ograničava potpuno radnikovu slobodu u odabiru mjesta na kojem će provesti pripravnost, zato jer se takva pripravnost ne može *a priori* kvalificirati kao „radno vrijeme“ i u pomoć takve kvalifikacije potrebno je uzeti u obzir druge, dodatne kriterije. Važno je da nacionalni sud razmotri sve kriterije zajedno i izvede zaključak iz ukupnog učinka svih kriterija na mogućnost radnika da slobodno upravlja svojim vremenom kada njegove usluge nisu potrebne i da se posveti svojim osobnim i društvenim interesima. A uloga Sudu EU je da nacionalnim sudovima pruži naznake u pogledu kriterija koje treba uzeti u obzir ili ne treba i u kojoj mjeri.¹²²

Važnost jednog od dodatnih kriterija istaknula je u svom mišljenju od 26.7.2017. u predmetu *Matzak* nezavisna odvjetnica E. Sharpston, a riječ je o „kvaliteti vremena“ koje radnik provodi tijekom pripravnosti, a koju dokazuje mogućnost radnika da se posveti vlastitim interesima i obitelji.¹²³ Prema navedenom mišljenju pojam „radnog vremena“ ne treba tumačiti na način da automatski obuhvaća radnike koji rade u pripravnosti i od kojih se očekuje da se odazovu na poziv poslodavca u kratkom vremenu, već je nužno uzeti u obzir kvalitetu vremena koje radnik provodi dok traje pripravnost.¹²⁴ Doduše, ovaj kriterij mogao bi se pokazati previše subjektivnim i dovesti do toga da ga nacionalni sudovi različito tumače što bi na kraju naštetilo pravnoj sigurnosti.¹²⁵

Dalje, značajna je i prosječna učestalost intervencija radnika, odnosno činjenica da se radnik u prosjeku često ili rijetko poziva radi obavljanja poslova. Sud EU je utvrdio kako „radnik koji se u prosjeku više puta poziva da obavi intervenciju raspolaže manjom slobodom upravljanja svojim vremenom tijekom pripravnosti, s obzirom na to da se ona često prekida, što osobito vrijedi kada intervencije koje se uobičajeno zahtijevaju od radnika nisu zanemariva trajanja“.¹²⁶ Zbog toga, slijedi da pripravnost tijekom koje se radnik često poziva na obavljanje zadaća, koje u pravilu nisu kratkotrajne **načelno** čini „radno vrijeme“.¹²⁷ Naglasak je na načelno budući ne postoji automatizam te kada se radnik rijetko poziva da obavi određene poslove, to samo po sebi ne može biti dovoljno da se pripravnost odredi kao „vrijeme odmora“.¹²⁸

Postoje brojni drugi kriteriji koji se mogu uzeti u obzir pri kvalifikaciji pripravnosti kao radnog vremena ili vremena odmora, ali kao što sam već napomenula, potrebno je da su radniku nametnuti

¹²² Sud EU, C-344/19 od 9.3.2021., D. J. / Radiotelevizije Slovenije, *op. cit.*, t. 23., 24.

¹²³ Mišljenje nezavisne odvjetnice Eleanor Sharpston od 26.7.2017., predmet C-518/15, *op. cit.*, t. 57.

¹²⁴ *Ibid.*, t. 58.

¹²⁵ Mišljenje nezavisnog odvjetnika Giovannija Pitruzzelle od 6.10.2020., predmet C-344/19, *op. cit.*, t. 110.

¹²⁶ Sud EU, C-344/19 od 9.3.2021., D. J. / Radiotelevizija Slovenija, *op. cit.*, t. 52.

¹²⁷ *Ibid.*, t. 53.

¹²⁸ *Ibid.*, t. 54.

propisom države članice, kolektivnim ugovorom ili odlukom njegova poslodavca, odnosno da se mogu pripisati upravljačkim ovlastima poslodavca.¹²⁹ Pa tako mogu se uzeti u obzir sljedeće okolnosti: činjenica da poslodavac predviđa sankcije zbog izostanka s intervencije ili zbog kašnjenja prilikom odaziva; radnikov diskrecijski prostor s obzirom na poziv poslodavca (mogućnost da radnik može intervenirati iz daljine bez potrebe dolaska na mjesto rada, kao i mogućnost da radnika zamijeni drugi radnik); potreba nošenja radne odjeće i druge stručne opreme; dostupnost službenog vozila; vrijeme odvijanja i trajanja pripravnosti, itd.¹³⁰ Ne mogu se uzeti u obzir okolnosti koje postoje izvan kontrole poslodavca: udaljenost koju radnik treba prijeći do mjesta rada (jer radnik sam slobodno bira mjesto stanovanja); zemljopisna ograničenja koja mogu usporiti putovanje do mjesta rada; razina hitnost intervencije; razina radnikove odgovornosti, itd.¹³¹

Naposlijetku, primjera radi navodim još tri presude Suda EU u predmetima: *D.J. / Radiotelevizija Slovenija*,¹³² *RJ / Stadt Offenbach am Main*¹³³ i *MG / Dublin City Council*.¹³⁴

Presuda u predmetu *D.J. / Radiotelevizija Slovenija* odnosi se na situaciju u kojoj je radnik (osoba D.J.) obavljao posao tehničkog stručnjaka u dva odašiljačka centra. Udaljenost odašiljačkih centara od doma radnika, otežan pristup tim centrima, kao i sama priroda posla tražili su da radnik živi u blizini mjesta rada; čak štoviše udaljenost jednog od centara bila je tolika da nije bilo moguće radnikovo svakodnevno vraćanje u dom niti u povoljnim meteorološkim uvjetima. Zbog toga poslodavac je radniku osigurao smještaj unutar odašiljačkih centara gdje se radnik mogao odmarati nakon obavljenog posla. Radnik D.J. radio je u smjenama, njegovo redovno radno vrijeme trajalo je 12 sati, nakon čega je slijedio odmor od 6 sati, nakon čega je slijedilo stanje pripravnosti tijekom kojeg radnik nije bio dužan zadržati se u odašiljačkom centru, već biti dostupan na telefon i prema potrebi, samo u slučaju hitnih intervencija, vratiti se na radno mjesto u roku od sat vremena.

D.J. je tražio da mu vrijeme pripravnosti bude uračunato u radno vrijeme i kao takvo plaćeno. Svoj zahtjev je temeljio na činjenici da je u odašiljačkim centrima provodio vrijeme pripravnosti i tamo se odmarao, radi čega je na mjestu rada bio *de facto* 24 sata, kao i na činjenici da u blizini odašiljačkih centara nije postojalo mnogo mogućnosti za bavljanje rekreativnim aktivnostima. Također, smatrao je da

¹²⁹ Mišljenje nezavisnog odvjetnika Giovannija Pitruzzelle od 6.10.2020., predmet C-344/19, *op. cit.*, t. 114.

¹³⁰ Vidi: Mišljenje nezavisnog odvjetnika Giovannija Pitruzzelle od 6.10.2020., predmet C-344/19, *op. cit.*, t. 111 - 129.

¹³¹ *Ibid.*

¹³² Sud EU, C-344/19 od 9.3.2021., *D. J. / Radiotelevizija Slovenija*, ECLI:EU:C:2021:182.

¹³³ Sud EU, C-580/19 od 9.3.2021., *RJ / Stadt Offenbach am Main*, ECLI:EU:C:2021:183.

¹³⁴ Sud EU, C-214/20 od 11.11.2021., *MG / Dublin City Council*, ECLI:EU:C:2021:909.

za vrijeme pripravnosti nije mogao slobodno raspolagati svojim vremenom zbog obveze da odgovara na pozive poslodavca i da se vrati na mjesto rada u roku od sat vremena, u slučaju potrebe.

Sud EU je presudio kako velika udaljenost između doma radnika i mjesta rada nije relevantan kriterij za kvalifikaciju pripravnosti radnim vremenom.¹³⁵ Nedostatak rekreativnih aktivnosti u blizini mjesta rada, kao i otežana dostupnost mjesta rada isto tako nisu relevantne okolnosti za kvalifikaciju pripravnosti radnim vremenom.¹³⁶ Na kraju, činjenica da je poslodavac radniku dao na raspolaganje smještaj unutar odašiljačkih centara nije sama po sebi odlučujući čimbenik za kvalifikaciju pripravnosti radnim vremenom, ako ne bi postojala druga ograničenja koja bi opravdala takvu kvalifikaciju.¹³⁷ Sud EU uzeo je u obzir okolnost da radnik nije bio dužan pripravnost provoditi na radnom mjestu, iako je mogao da je htio; da je bio dužan biti dostupan na telefonu i doći na mjesto rada samo u hitnim slučajevima i u roku od sat vremena, što se ne može smatrati kratkim, već razumnim rokom koji dozvoljava planiranje vremena odmora; i da je prosječna učestalost intervencija na radnom mjestu bila niska.¹³⁸ Temeljem navedenog, Sud EU je presudio da navedena pripravnost „ne čini radno vrijeme, osim ako iz sveobuhvatne procjene svih okolnosti slučaja, osobito posljedica takvog roka i, prema potrebi, prosječne učestalosti intervencija tijekom tog dežurstva, proizlazi da su ograničenja nametnuta tom radniku tijekom tog dežurstva takva da objektivno i u velikoj mjeri utječu na njegovu mogućnost da u tom razdoblju slobodno upravlja vremenom tijekom kojeg njegove profesionalne usluge nisu tražene i posveti to vrijeme svojim interesima“.¹³⁹

Presuda u predmetu *RJ / Stadt Offenbach am Main* odnosi se na situaciju u kojoj je radnik (osoba RJ) profesionalni vatrogasac koji povrh toga redovito obavlja i službu voditelja intervencija. Služba voditelja intervencija može se izjednačiti sa pripravnosću budući je tijekom nje radnik bio dužan: stalno biti dostupan, imati spremnu intervencijsku odjeću i interventno vozilo dano mu na raspolaganje, preuzimati pozive kojima se obavještava o događajima glede kojih je potrebna njegova odluka, po potrebi se uputiti na mjesto intervencije, odabrati mjesto na kojem će se nalaziti tako da u slučaju uzbune bude u mogućnosti doći do granica grada u kojem obavlja službu u roku od 20 minuta, u intervencijskoj odjeći i interventnim vozilom uz primjenu posebnih prava u cestovnom prometu i prava prednosti prolaska.¹⁴⁰ Radnik je tražio da mu vrijeme pripravnosti bude priznato kao radno vrijeme, tvrdeći kako navedene

¹³⁵ Sud EU, C- 344/19 od 9.3.2021., D. J. / Radiotelevizija Slovenija, *op. cit.*, t. 41.

¹³⁶ *Ibid.*, t. 42.

¹³⁷ *Ibid.*, t. 50.

¹³⁸ *Ibid.*, t. 55.

¹³⁹ *Ibid.*, t. 66.

¹⁴⁰ Sud EU, C-580/19 od 9.3.2021., RJ / Stadt Offenbach am Main, *op. cit.*, t. 12.

obveze znatno ograničavaju njegovo slobodno vrijeme jer se ne može posvetiti nikakvim aktivnostima koje se ne mogu prekinuti i jer mora neprestano biti u neposrednoj blizini interventnog vozila.¹⁴¹

I ovdje Sud EU ponavlja svoja ranija stajališta, navodeći kako se pri kvalifikaciji u obzir mogu uzeti samo ograničenja koja su nametnuta propisom države članice, kolektivnim ugovorom ili odlukom poslodavca,¹⁴² a ne mogu se uzeti u obzir organizacijske poteškoće koje ne proizlaze iz tih ograničenja nego su posljedica prirodnih elemenata ili slobodnog izbora radnika.¹⁴³ U skladu s time ne može se uzeti u obzir velika udaljenost između doma koji je radnik slobodno izabrao i mjesta intervencije.¹⁴⁴ A može se uzeti u obzir obveza nošenja intervencijske odjeće sa sobom tijekom slobodnog vremena, obveza biti u blizini interventnog vozila, kao i pogodnost korištenja posebnih prava u cestovnom prometu i prava prednosti prolaska i pogodnost intervencije iz daljine.¹⁴⁵ U tim okolnostima Sud EU je zaključio: „...pripravnost tijekom koje radnik mora biti u mogućnosti doći do granice grada u roku od 20 minuta, u intervencijskoj odjeći i interventnom vozilu, uz primjenu posebnih prava u cestovnom prometu i prava prednosti prolaska predstavlja u cijelosti „radno vrijeme“ samo ako iz ukupne ocjene svih okolnosti slučaja proizlazi da ograničenja kojima je radnik podvrgnut takva da objektivno i u velikoj mjeri utječu na njegovu mogućnost da slobodno upravlja vremenom tijekom kojeg njegove profesionalne usluge nisu tražene i posveti to vrijeme vlastitim interesima“.¹⁴⁶

Presuda u predmetu *MG / Dublin City Council* odnosi se na situaciju u kojoj je radnik (osoba MG) pričuvni vatrogasac čija obveza pripravnosti traje 7 dana u tjednu, 24 sata dnevno. Tijekom pripravnosti radnik je dužan, kad zaprimi poziv poslodavca za sudjelovanje u intervenciji, nastojati stići na mjesto rada u roku od 5 minuta, a najkasnije u roku od 10 minuta. A nije dužan boraviti na određenom mjestu niti sudjelovati u svim intervencijama, već u 75% intervencija njegove vatrogasne postrojbe. Također, ovlašten je obavljati profesionalnu djelatnost za vlastiti račun, pod uvjetom da ne prelazi prosječno 48 sati tjedno.

Sud EU je presudio kako pripravnost ne predstavlja radno vrijeme, pod uvjetom da iz cjelokupne ocjene svih okolnosti, a osobito iz opsega i uvjetovanosti te mogućnosti obavljanja druge profesionalne djelatnosti kao i iz nepostojanja sudjelovanja u svim intervencija vatrogasne postaje proizlazi da ograničenja nametnuta radniku ne mogu objektivno i u velikoj mjeri utjecati na mogućnost da on

¹⁴¹ *Ibid.*, t. 15.

¹⁴² *Ibid.*, t. 40.

¹⁴³ *Ibid.*, t. 41.

¹⁴⁴ *Ibid.*, t. 42.

¹⁴⁵ *Ibid.*, t. 49.

¹⁴⁶ *Ibid.*, t. 61.

slobodno upravlja vremenom tijekom kojeg njegove profesionalne usluge nisu potrebne.¹⁴⁷ Osim toga, ova presuda je pokazatelj da čak i kada postoji rok od 10 minuta za odaziv na poziv poslodavca, što je očito kratak rok, pripravnost ne mora nužno automatizmom činiti radno vrijeme, ukoliko ukupnost svih ograničenja nametnutih radniku ne dovode do tog zaključka.

¹⁴⁷ Sud EU, C-214/20 od 11.11.2021., MG / Dublin City Council, *op. cit.*, t. 48.

5. VRIJEME POTREBNO ZA DOLAZAK NA POSAO I ODLAZAK S POSLA

Vrijeme koje radnik utroši na putovanje pri dolasku na posao i odlasku s posla nije radno vrijeme. To je i razumljivo budući da tijekom tog vremenu nisu ispunjene pretpostavke temeljem kojih se određeno vremensko razdoblje kvalificira kao radno vrijeme: niti se radnik nalazi na mjestu rada, on je na putu prema njemu, niti on za to vrijeme stoji poslodavcu na raspolaganju, niti on obavlja svoje poslove i zadatke. Također, svaki radnik je slobodan samostalno izabrati mjesto svog boravišta kao i svoje zaposlenje, tako da samo o njegovoj odluci ovisi kolika će biti udaljenost između njegova mjesta boravišta i mjesta rada.¹⁴⁸ Međutim, samo će se iznimno i vrijeme koje je potrebno za dolazak na posao i odlazak s posla smatrati radnim vremenom, i to kada je riječ o putujućim radnicima, odnosno onima koji nemaju stalno ili uobičajeno mjesto rada, kako je Sud EU presudio u predmetu *CC.OO.*¹⁴⁹

U navedenom predmetu radilo se o sporu između dva poduzetnika (Tyco) koji se bave ugradnjom i održavanjem sigurnosnih sustava s jedne strane i radnicima (tehničarima) zaposlenima kod njih, s druge strane. Poslovi tehničara sastojali su se u ugradnji i održavanju u funkcionalnom stanju sigurnosnih uređaja u kućama na području za koje su oni nadležni. Problem je nastao kada je Tyco zatvorio svoje regionalne urede i sve radnike preselio u središnji ured. Naime, do zatvaranja regionalnih ureda organizacija rada izgledala je tako da su radnici svoj radni dan započinjali dolaskom u regionalne urede gdje su preuzimali službena vozila potrebna za rad, popise klijenata koje taj dan trebaju obići, dnevne rasporede, itd., a završavali su ga povratkom u regionalne urede gdje su ostavljali službena vozila. Nakon zatvaranja regionalnih ureda, radnici su na raspolaganje dobili službena vozila te su s mjesta svog stanovanja odmah službenim vozilom kretali prema mjestu gdje se određeni dan nalazio prvi klijent i na kraju dana službenim vozilom se vraćali u svoj dom. S takvom promjenom u načinu poslovanja promijenilo se i računanje radnog vremena: „Tyco računa trajanje dnevnog radnog vremena tako da uključuje vrijeme koje je proteklo od trenutka dolaska njegovih radnika na mjesto gdje se toga dana nalazi prvi klijent do trenutka kada njegovi radnici napuštaju mjesto na kojem se nalazi posljednji klijent, s time da se uzima u obzir samo vrijeme intervencija na licu mjesta i putovanja od jednog klijenta do drugog“.¹⁵⁰ Također, radnici su vozili velike udaljenosti između mjesta boravišta i mjesta gdje je njihova intervencija bila potrebna (ponekad i preko 100 km) i tek su večer prije radnog dana preko službenog mobitela zaprimali dnevni raspored koji je uključivao mjesta potreba za obići sljedeći dan.¹⁵¹ U takvim

¹⁴⁸ Čavrak, Darko *et. al.* Detaljni komentar novog Zakona o radu. *Op. cit.*, str. 214.

¹⁴⁹ Sud EU, C-266/14 od 10.9.2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) / Tyco Integrated Security SL i Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, ECLI:EU:C:2015:578 (dalje: CC.OO.).

¹⁵⁰ *Ibid.*, t. 16.

¹⁵¹ *Ibid.*, t. 11., 12., 14.

okolnostima radnici su smatrali kako radno vrijeme treba uključivati i vrijeme putovanja između njihovih boravišta i klijenata.

Sud EU je zaključio da vrijeme putovanja radnika između boravišta i klijenata ispunjava sva tri konstitutivna elementa radnog vremena. U vezi profesionalnog kriterija Sud EU je naveo kako je putovanje radnika neophodno sredstvo obavljanja tehničkih usluga i da zbog toga radnici i za vrijeme putovanja između mjesta boravišta i klijenta obavljaju svoje poslove i zadatke.¹⁵² U prilog takvog stava išlo je i mišljenje nezavisnog odvjetnika Y. Bota koji navodi da ne postoji razlika u naravi putovanja između regionalnog ureda i prvog klijenta i putovanja između boravišta radnika i prvog klijenta, razlika je samo u polazištima navedenih putovanja.¹⁵³ Stoga, potonje putovanje treba smatrati obavljanjem radnih poslova i zadataka kako je to poslodavac činio prije ukidanja regionalnih ureda.¹⁵⁴ U vezi kriterija autoriteta, biti na raspolaganju poslodavcu znači „biti pravno obvezan pridržavati se uputa poslodavca i obavljati poslove za njega“.¹⁵⁵ Sud EU smatra kako je ispunjen taj kriterij te navodi: „Za vrijeme tih putovanja radnici su podložni navedenim uputama svojeg poslodavca koji može promijeniti redosljed dolaska klijentima ili poništiti ili dodati termin. U svakom slučaju, valja navesti da vrijeme koje je neophodno za putovanje i koje se najčešće ne može skratiti, radnici ne mogu slobodno koristiti i posvetiti se vlastitim interesima“.¹⁵⁶ Kao opasnost koja narušava kriterij autoriteta Tyco je navodio mogućnost da radnici vrijeme putovanja koriste za obavljanje vlastitih poslova. Međutim, sama činjenica da radnici na taj način mogu zlorabiti radno vrijeme nema nikakav utjecaj na kvalifikaciju radnog vremena, a na strani poslodavca je da on uspostavljanjem nadzornih mehanizama spriječi eventualne zlouporabe.¹⁵⁷ I naposljetku u vezi prostornog kriterija, Sud EU je zaključio kako se za takvog putujućeg radnika smatra da radi dok je na putu prema klijentima i time je potvrdio postojanje i trećeg konstitutivnog elementa radnog vremena i donio konačni sud da: „...u okolnostima u kojima radnici nemaju stalno ili uobičajeno mjesto rada, radno vrijeme obuhvaća i vrijeme putovanja tih radnika između njihova boravišta i klijenata“.¹⁵⁸

Od vremena koje radnik potroši pri dolasku na posao i odlasku s posla potrebno je razlikovati vrijeme službenog putovanja. Razlika je slijedeća: „Kod redovnog dolaska i odlaska na posao i s posla, radnikova je odluka o tome gdje živi i gdje se zaposlio. A kod službenog puta o svemu, dakle i o trajanju

¹⁵² *Ibid.*, t. 32., 34.

¹⁵³ Mišljenje nezavisnog odvjetnika Yvesa Bota od 11.6.2015., predmet C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, t. 49.

¹⁵⁴ *Ibid.*, t. 51. - 55.

¹⁵⁵ *Ibid.*, t. 41.

¹⁵⁶ *CC.OO.*, t. 39.

¹⁵⁷ *Ibid.*, t. 40.

¹⁵⁸ *Ibid.*, t. 50.

puta i početku i završetku puta, odlučuje poslodavac".¹⁵⁹ ZR ne sadrži jasnu i izričitu odredbu o tome kako treba kvalificirati službeno putovanje, ali o tome postoji razvijena praksa. U praksi se u radno vrijeme, u pravilu, ubraja samo ono vrijeme službenog putovanja koje se poklapa sa redovnim dnevnim rasporedom radnog vremena, a ako to vrijeme putovanja prelazi trajanje redovnog radnog vremena ono se ne smatra radnim vremenom, osim ukoliko radnik zaista obavlja poslove.¹⁶⁰ U Komentaru Zakona navodi se primjer takve situacije: „...npr. ako bi radnik kojemu je redovni raspored radnog vremena od 8 do 16 sati, išao na službeni put iz Zagreba u Dubrovnik i krenuo u 8 sati, došao u Dubrovnik u 14 sati, radio do 19 sati i vratio se u 01 sat drugoga dana, u radno vrijeme računalo bi mu se vrijeme od 8 do 19, a od 19 do 01 ne bi, čak niti kada bi radnik sam vozio".¹⁶¹ Problem predstavlja vrijeme službenog putovanja koje prelazi granice dnevnog rasporeda redovnog radnog vremena i koje se, slijedom toga u praksi ne tretira kao radno vrijeme. Zbog toga, poslodavac nije obavezan radniku osigurati 12 sati neprekidnog dnevnog odmora tek po završetku službenog putovanja, već i samo službeno putovanje ulazi u kategoriju odmora u onom dijelu u kojem službeno putovanje prelazi granice dnevnog rasporeda radnog vremena. U stvarnosti takva situacija ne mora nužno značiti problem za radnika i njegov odmor, ukoliko se službena putovanja događaju rijetko i kompenzirana su na druge načine kao npr. dnevnicom.¹⁶² Ali, ako su takva putovanja učestala, takva organizacija rada može biti jako naporna za radnika, pogotovo ako se uzme u obzir da za vrijeme službenih putovanja radnik ne raspolaže svojim vremenom niti se stvarno odmara i da je „...teško naći argumente da se vrijeme provedeno vozeći auto, ili vozeći se u autu ili autobusu, može smatrati vremenom odmora".¹⁶³ Prema autorima Komentara Zakona manje je pogrešno vrijeme službenog putovanja smatrati radnim vremenom, nego ga ne smatrati radnim vremenom, neovisno o tome koliko bi to poslodavcu otežalo organizaciju rada.¹⁶⁴ Svakako su, u pomanjkanju zakonskih odredaba, moguća rješenja kolektivnim ugovorima ili ugovorima o radu.¹⁶⁵

¹⁵⁹ Čavrak, Darko *et. al.* Detaljni komentar novog Zakona o radu. *Op. cit.*, str. 213.

¹⁶⁰ *Ibid.*

¹⁶¹ *Ibid.*, str. 213 - 214.

¹⁶² *Ibid.*, str. 213.

¹⁶³ *Ibid.*, str. 214.

¹⁶⁴ *Ibid.*

¹⁶⁵ *Ibid.*

6. RADNO VRIJEME KAO SREDSTVO ZAŠTITE ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA

Radno vrijeme kao sredstvo zaštite zdravlja i sigurnosti radnika dolazi do izražaja u pravu EU, posebice u odredbama Direktive o radnom vremenu čiji je izričito definiran cilj postaviti minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena. U skladu s tim, „...radno vrijeme je, s obzirom na stajalište EU, institut zaštite na radu i kao takav treba biti implementiran u nacionalno zakonodavstvo“.¹⁶⁶ Povezanost zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i radnog vremena vidi se kroz osnovu i postupak donošenja Direktive o radnom vremenu. Prva Direktiva o radnom vremenu¹⁶⁷ usvojena je 1993. godine na temelju tadašnjeg čl. 118.a Ugovora o osnivanju Europske zajednice, a riječ je o današnjem čl. 153. st. 2. UFEU. Navedeni čl. propisuje kako u svrhu poboljšavanja radne okoline radi zaštite zdravlja i sigurnosti radnika (između ostalog) Europski parlament i Vijeća EU mogu donositi direktive kojima će postavljati minimalne uvjete obvezujuće za države članice. Dakle, do usvajanja Direktive o radnom vremenu došlo je iz razloga zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, a EU je takav svoj izbor podržala raznim studijama koje su pokazale kako, dugoročno gledano, tjedno radno vrijeme dulje od 50 sati može biti šteteno za zdravlje i sigurnost radnika, zatim kako radni tjedan duži od šest dana pokazuje korelaciju sa zdravstvenim problemima, uključujući umor i poremećaje spavanja, i da dugo radno vrijeme znatno povećava vjerojatnost od ozljeda na radu.¹⁶⁸

Odabir čl. 118.a bio je vrlo praktičan zato što je omogućavao donošenje Direktive o radnom vremenu na temelju kvalificirane većine, umjesto jednoglasnošću. „...Nakon Jedinstvenog europskog akta 1986., u području primjene čl. 118.a UEEZ o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika, omogućeno je glasovanje kvalificiranom većinom.“¹⁶⁹ To je bilo važno zato što se Ujedinjena Kraljevina protivila reguliranju radnog vremena budući da prije toga, za razliku od većine država članica, nije imala nikakvu regulaciju radnog vremena.¹⁷⁰ Zbog pravila o jednoglasnosti Ujedinjena Kraljevina uspjela bi blokirati svaki pokušaj regulacije radnog vremena, što je uspješno izbjegnuto primjenom čl. 118.a. kao osnove za donošenje Direktive o radnom vremenu. Međutim, nakon usvajanja Direktive o radnom vremenu Ujedinjena Kraljevina je nastojala pobiti pravni temelj njezina donošenja. U predmetu *UK v. The Council of the EU*¹⁷¹ Ujedinjena Kraljevina je zastupala tradicionalno, usko shvaćanje zdravlja i sigurnosti

¹⁶⁶ Potočnjak, Željko; Benko, Luka. Radno vrijeme, noćni rad i odmori prema novom Zakonu o radu. *Op. cit.*, str. 67.

¹⁶⁷ Council Directive 93/104/EC of November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time (OJ L 307, 13.12.1993., str. 18 - 24).

¹⁶⁸ Barnard, Catherine. EU Employment Law. *Op. cit.*, str. 534.

¹⁶⁹ Gotovac, Viktor; Grgić, Andrea. Radni odnosi u presudama Suda Europske unije. *Op. cit.*, str. 948.

¹⁷⁰ Davies, A.C.L. EU Labour Law. *Op. cit.*, str. 200.

¹⁷¹ Sud EU, C-84/94 od 12.11.1996., Ujedinjena Kraljevina Velike Britanije i Sjeverne Irske protiv Vijeća Europske Unije (United Kingdom v. Council of the European Union) ECLI:EU:C:1996:431.

radnika usmjereno samo na izbjegavanje nesreća i sprječavanje bolesti.¹⁷² Tvrdila je kako je Direktiva o radnom vremenu nadišla ono što bi se moglo smatrati brigom za zdravlje i sigurnost radnika, da uređenje radnog vremena nema direktan učinak na zdravlje i sigurnost radnika i da stoga zaštita zdravlja i sigurnosti radnika ne može biti valjani pravni temelj donošenja Direktive o radnom vremenu.¹⁷³ Sud EU se nije slagao sa stavovima Ujedinjene Kraljevine te se opredjelio za široku koncepciju zaštite na radu pozivajući se na tumačenje pojma zdravlja iz Preambule Ustava Svjetske zdravstvene organizacije, navodeći kako je zdravlje: „stanje potpunog fizičkog, mentalnog i socijalnog blagostanja koje ne čini samo odsustvo bolesti ili nemoći“.¹⁷⁴ Opredjelivši se za takvo široko shvaćanje zaštite na radu, Sud EU je utvrdio da radno vrijeme ima direktan učinak na zdravlje i sigurnost radnika i potvrdio je pravilnost temelja za usvajanje Direktive o radnom vremenu.¹⁷⁵

Zaštita zdravlja i sigurnosti radnika osigurava se minimalnim zdravstvenim i sigurnosnim uvjetima koje postavlja Direktivom o radnom vremenu. Sud EU u mnogobrojnim je presudama utvrdio kako su pravila Direktive o radnom vremenu pravila socijalnog prava EU koja imaju osobitu važnost i koja se moraju primijeniti na svakog radnika kao minimalne odredbe potrebne radi zaštite njegove sigurnosti i zdravlja.¹⁷⁶ Osim toga, to su pravila kojima se preciziraju temeljna prava radnika iz Povelje Europske Unije o temeljnim pravima koja propisuje: „Svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo. Svaki radnik ima pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor“.¹⁷⁷ U vezi s tim, Preambula Direktive o radnom vremenu propisuje: „Radnicima unutar Zajednice treba osigurati minimalni dnevni, tjedni i godišnji odmor, kao i odgovarajuće stanke. U skladu s tim također je neophodno odrediti najveći broj radnih sati tjedno“.¹⁷⁸ Iz svega navedenoga može se zaključiti da su važni instrumenti zaštite zdravlja i sigurnosti radnika **odgovarajući odmori i ograničenje tjednog radnog vremena**.

Naposljetku, zaštita zdravlja i sigurnosti na radu prevladavajući je cilj i u regulaciji radnog vremena u hrvatskom zakonodavstvu. To se najbolje vidi kroz pravila ZR-a o ograničenjima punog

¹⁷² Jaspers, Teun; Pennings, Frans; Peters, Saskia. *European Labour Law*. First edition, Intersentia, Cambridge, 2019., str. 201.

¹⁷³ *Ibid.*, str. 202.

¹⁷⁴ Potočnjak, Željko; Benko, Luka. Radno vrijeme, noćni rad i odmori prema novom Zakonu o radu. *Op. cit.*, str. 67.; Gotovac, Viktor; Grgić, Andrea. Radni odnosi u presudama Suda Europske unije. *Op. cit.*, str. 960.

¹⁷⁵ Potočnjak, Željko; Benko, Luka. Radno vrijeme, noćni rad i odmori prema novom Zakonu o radu. *Op. cit.*, str. 67.

¹⁷⁶ Vidi: *Dellas* t. 49.; *CC.OO.*, t. 24.

¹⁷⁷ Povelja Europske unije o temeljnim pravima (SL C 202, 7.6.2016., str. 389 - 405), čl. 31.

¹⁷⁸ Preambula Direktive o radnom vremenu, t. 5.

radnog vremena, prekovremenog rada i noćnog rada, o zajamčenim odmorima i propisivanju njihovog minimalnog trajanja.¹⁷⁹ Nadalje, zaštita zdravlja i sigurnosti radnika kao cilj u regulaciji radnog vremena vidi se i kroz pravila ZR-a o zaštiti posebno osjetljivih skupina radnika kao što su trudnice, radnice koje su rodile ili radnice koje doje, zatim u zaštiti maloljetnika, roditelja s djecom do tri godine, samohranih roditelja s djecom do šest godina.¹⁸⁰

6.1. Ograničenje tjednog radnog vremena i odmori

Ograničenje tjednog radnog vremena svakako je važan instrument zaštite zdravlja i sigurnosti radnika. Direktiva o radnom vremenu u čl. 6. propisuje: „Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da, u skladu s potrebama zaštite sigurnosti i zdravlja radnika: (a) broj radnih sati tjedno bude utvrđen zakonima i drugim propisima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera; (b) prosječan broj radnih sati u svakom sedmodnevnom razdoblju, uključujući prekovremene sate, ne prelazi 48 sati“.¹⁸¹ Referentno razdoblje za koje se računa prosječno tjedno radno vrijeme od najdulje 48 sati ne smije biti dulje od četiri mjeseca, dok plaćeni godišnji odmor i bolovanje moraju biti neutralni pri izračunu tog prosjeka.¹⁸²

ZR u vezi ograničenja tjednog radnog vremena prati odredbu Direktive o radnom vremenu i isto tako omogućava uprosječivanje radnog vremena, budući da u čl. 66. st. 8. ZR određuje kako najduže prosječno tjedno radno vrijeme, uključujući prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca.¹⁸³ Također, brojni drugi međunarodni dokumenti ističu značajnost ograničenja radnog vremena i uspostavljanje razumnih radnih sati: Konvencija broj 1 Međunarodne organizacije rada,¹⁸⁴ Europska socijalna povelja,¹⁸⁵ Opća deklaracija o ljudskim pravim,¹⁸⁶ Međunarodni pakt o ekonomskim socijalnim i kulturnim pravima^{187, 188}.

¹⁷⁹ ZR, čl. 61., čl. 65., čl. 69., čl. 73.-77.

¹⁸⁰ *Ibid.*, čl. 68.; Vidi više: Grgurev, Ivana; Vukorepa, Ivana. Working time in Croatia, *op. cit.*, str. 136.

¹⁸¹ Moguća su i odstupanja od pravila o ograničenju prosječnog tjednog radnog vremena na 48 sati tjedno. Odstupanja su propisana čl. 17. st. 1. i čl. 22. st. 1. Direktive o radnom vremenu (tzv. „autonomni radnici“ i institut individualnog izuzimanja od primjene ograničenja najdužeg tjednog radnog vremena, *opt-out*).

¹⁸² Direktiva o radnom vremenu, čl. 16.

¹⁸³ Bjelinski Radić, Iva. Individualno izuzimanje od primjene ograničenja najdužeg tjednog radnog vremena (*opt-out*) u pravu Europske Unije i Republike Hrvatske, *op. cit.*, str. 282.

¹⁸⁴ ILO Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), Article 2.

¹⁸⁵ Europska socijalna povelja (NN - MU 15/02), čl.2.

¹⁸⁶ Opća deklaracija o ljudskim pravima, (NN - MU 12/2009), čl.24.

¹⁸⁷ Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima (Rezucija br. 2200 A/XXI/), čl.7.

¹⁸⁸ Vidi: Jaspers, Teun; Pennings, Frans; Peters, Saskia. European Labour Law. *Op. cit.*, str. 479 - 480.

Nadalje, Direktiva o radnom vremenu propisuje minimalno trajanje dnevnih, tjednih i godišnjih odmora, kao i pravo radnika na stanku. Za dnevni odmor određuje trajanje od najmanje jedanaest sati neprekidno unutar vremena od dvadeset četiri sata,¹⁸⁹ za tjedni odmor određuje trajanje od najmanje dvadeset četiri sata neprekidno čemu se pribraja jedanaest sati dnevnog odmora,¹⁹⁰ za godišnji odmor određuje trajanje od najmanje četiri tjedna¹⁹¹ i propisuje pravo na stanku za radnika čiji je radni dan dulji od šest sati, bez određivanja najkraćeg trajanja stanke što ostavlja za države članice.¹⁹² Odredbe ZR-a o odmorima prate odredbe Direktive o radnom vremenu, uz iznimku pravila o dnevnom odmoru koje je, u skladu sa čl. 15. Direktive o radnom vremenu, povoljnije za radnike jer traje najmanje dvanaest sati neprekidno tijekom svakog vremeneskog razdoblja od dvadeset četiri sata.

Za ostvarivanje cilja zaštite zdravlja i sigurnosti radnika bitno je da svaki radnik mora imati pravo na primjerena razdoblja odmora, koja ne samo da moraju biti učinkovita, dopuštajući osobama o kojima je riječ odmor od umora uzrokovanog radom, nego i biti preventivna u smislu da što je više moguće smanje rizik narušavanja sigurnosti i zdravlja radnika radnika koje može nastati zbog nakupljanja razdoblja rada bez potrebnog odmora.¹⁹³

Na kraju, potrebno je spomenuti kako je zaštita zdravlja i sigurnosti radnika dominantan, ali ipak, jedan u nizu od razloga za reguliranje radnog vremena, te kako pravila o ograničenju tjednog radnog vremena i pravila o najkraćem trajanju odmora imaju za svoj cilj i uspostavljanje ravnoteže poslovnog i privatnog života (eng. „*work-life balance*“).¹⁹⁴ Slobodno vrijeme namijenjeno je i ostvarivanju radnika u privatnom životu, uspostavljanju i održavanju zdravih i kvalitetnih obiteljskih i prijateljskih odnosa, posvećivanju rekreativnim aktivnostima, hobijima i slično.

¹⁸⁹ Direktiva o radnom vremenu, čl. 3.

¹⁹⁰ Direktiva o radnom vremenu, čl. 5.

¹⁹¹ Direktiva o radnom vremenu, čl. 7.

¹⁹² Direktiva o radnom vremenu, čl. 4.

¹⁹³ *Jaeger*, t. 92.

¹⁹⁴ Vidi: Grgurev, Ivana; Vukorepa, Ivana. Working time in Croatia, *op. cit.*, str. 138 (kao tri cilja regulacije radnog vremena navodi se: zaštita zdravlja i sigurnosti radnika, produktivnost poduzeća poslodavaca i ravnoteža poslovnog i privatnog života).

7. ZAKLJUČAK

Temeljem svega navedenog u ovom radu, može se izvesti zaključak kako radno vrijeme nije jednoznačan pojam. Ono ne označava samo i isključivo vrijeme u kojem radnici efektivno obavljaju poslove svog radnog mjesta, iako u najraširenijem smislu, kada govorimo o radnom vremenu mislimo upravo na takva razdoblja. Radno vrijeme obuhvaća i sva razdoblja kada su radnici obvezni nalaziti se na svom radnom mjestu i dežurirati, čak štoviše - smatra se da oni upravo dežuriranjem obavljaju svoje radne zadatke. Nadalje, radno vrijeme obuhvaća i razdoblja koja naizgled nemaju puno dodirnih točaka s radnim vremenom (niti se radnici nalaze na radnim mjestima, niti efektivno rade) i to zato jer ograničenja i obveze nametnute radnicima tijekom tih razdoblja pripravnosti od strane poslodavca onemogućavaju stvaran odmor. Smatram da je Sud EU dobro učinio time što je odlučio zaštititi radnike i svako takvo razdoblje pripravnosti uključiti u pojam radnog vremena. Kriteriji takvog uključivanja nisu taksativno nabrojani, bitno je samo da oni „objektivno onemogućavaju radniku da odmara i da se posveti vlastitim interesima“.¹⁹⁵ Situacije i okolnosti s kojima se može susreti Sud EU svakako su nebrojeni. Smatram da je za ujednačenost prakse i pravnu sigurnost važno da se utvrde čvrsti kriteriji koji upućuju na to radi li se u konkretnom slučaju o radnom vremenu, pri čemu se slažem sa stavom Suda EU da vrijeme ostavljeno radniku za odaziv na poziv poslodavca treba biti jedan od odlučujućih kriterija razlikovanja.

Također, iz prakse Suda EU možemo zaključiti da je radno vrijeme pojam koji se mijenja i razvija prema potrebama radnika i u svrhu njihove zaštite. Također, smatram da će se razvijati i u budućnosti prilagođavajući se svjetskim tehnološkim, gospodarskim, političkim i ostalim važnim zbivanjima. Dobar primjer toga predstavlja sve češći rad od kuće, gdje nije potpuno jasno u kojem trenu završava radno vrijeme i počinje vrijeme odmora te postoji tanka granica između privatnog i poslovnog života. Međutim, kakvo god bilo uređenje radnog vremena, bitno je da takva regulacija uvijek jamči zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na prvome mjestu i da, na drugome mjestu, ostavlja dovoljno prostora za ostvarenje radnika na privatnom planu i posvećivanje društvenim, obiteljskim i ostalim interesima.

¹⁹⁵ Vidi: *supra*, točka 4. 4. 4.

8. POPIS LITERATURE

KNJIGE I ČLANCI:

1. Barnard, Catherine. EU Employment Law. Fourth edition, Oxford University Press, Oxford, 2012., str. 533 - 574.
2. Bjelinski Radić, Iva. Individualno izuzimanje od primjene ograničenja najdužeg tjednog radnog vremena (opt-out) u pravu Europske Unije i Republike Hrvatske, u: V. Zagrebačko- skopski pravni kolokvij - Zbornik radova, Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2015, str 271 - 289.
3. Čavrak, Darko *et. al.* Detaljni komentar novog Zakona o radu, Rosip d.o.o., Zagreb, 2014.
4. Davies, A.C.L. EU Labour Law. Elgar European Law, Cheltenham, Northampton, 2012., str. 199 - 216.
5. Europska komisija, Izvješće o provedbi u državama članicama Direktive 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena, Bruxelles, 26.4.2017., SWD(2017) 204 final
6. Gotovac, Viktor; Grgić, Andrea. Radni odnosi u presudama Suda Europske unije, u: Pravo u gospodarstvu, 55(2016), 5, str. 947 - 984.
7. Grgurev, Ivana; Vukorepa, Ivana. Working time in Croatia, in: Arbeitszeiten in Europa - Working time in Europe: Tagungsband zum VII. Internationalen Arbeitsrechtlichen Dialog 2014 in St.Gallen - Proceedings of the 7th International labour law dialogue 2014 in St.Gallen / Herausgegeben von Thomas Geiser, Roland Mueller. - Zurich/St.Gallen(2016); str.123-146.
8. Jaspers, Teun; Pennings, Frans; Peters, Saskia. European Labour Law. First edition, Intersentia, Cambridge, 2019., str. 477 - 488.
9. Potočnjak, Željko; Benko, Luka. Radno vrijeme, noćni rad i odmori prema novom Zakonu o radu, u: Barbić, Jakša; Giunio, Miljenko (ur.), 48. susret pravnika Opatija 2010., Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, Zagreb, 2010., str. 63 - 99.
10. Potočnjak, Željko; Vukorepa, Ivana. Kriička promišljanja o novom Zakonu o radu. Hrvatska pravna revija, 10(2013), 3, str.1 - 26.

PRAVNI IZVORI:

1. Council Directive 93/104/EC of November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time (OJ L 307, 13.12.1993., str. 18 - 24)

2. Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. godine o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL 183, 29.6.1989., str. 1 - 8; SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 50 - 57)
3. Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenog 2003. godine o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L299, 18.11.2003., str. 9 - 19; SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 3 - 41)
4. Europska socijalna povelja (NN - MU 15/02)
5. ILO Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)
6. Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima (Rezucija br. 2200 A/XXI/)
7. Odluka o rasporedu radnog vremena (NN 66/14, 23/15, 84/15, 106/17, 39/18, 46/18)
8. Opća deklaracija o ljudskim pravima (NN - MU 12/2009)
9. Povelja Europske unije o temeljnim pravima (SL C 202, 7.6.2016., str. 389 - 405)
10. Pravilnik o minimalnim uvjetima za pružanje socijalnih usluga (NN 40/14, 66/15, 56/20, 28/21, 144/21, 18/22)
11. Pravilnik o naknadama za dežurstva sudaca, državnih odvjetnika i zamjenika državnih odvjetnika (NN 64/19)
12. Pravilnik o osnovama organiziranosti vatrogasnih postrojbi na teritoriju Republike Hrvatske (NN 61/94, 106/99, 125/19)
13. Pravilnik o zaštiti šuma od požara (NN 33/14); Pravilnik o postupku uzbunjivanja stanovništva (NN 69/16)
14. Ugovor o funkcioniranju Europske unije (Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, OJ C 83, 30.3.2010., str. 47 - 200)
15. Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 76/10, 85/10, 5/14)
16. Zakon o ljekarništvu (NN 121/03, 142/06, 35/08, 117/08)
17. Zakon o Obalnoj straži Republike Hrvatske (NN 125/19)
18. Zakon o radu (NN 149/09, 61/11, 82/12 - Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranja, 73/13)
19. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
20. Zakon o službi u Oružanim snagama republike Hrvatske (NN 73/13, 75/15, 50/16, 30/18, 125/19)
21. Zakon o sudovima (NN 28/13, 33/15, 82/15, 82/16, 67/18, 126/19, 130/20, 21/22, 60/22)
22. Zakon o zaštiti od požara (NN 92/10)

23. Zakon o zdravstvenoj zaščiti (NN 100/18, 125719, 133/20, 147/20, 136/21, 119/22)
24. Zakon o zračnem prometu (NN 69/09, 84/11, 54/13, 127/13, 92/14)

SUDSKA PRAKSA:

1. Sud EU, C-14/04 od 1.1.2005., Abdelkader Dellas i drugi / Premier ministre i Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, ECLI:EU:C:2005:728
2. Sud EU, C-742/19 od 15.7.2021., B. K. / Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo), ECLI:EU:C:2021:597
3. Sud EU, C- 344/19 od 9.3.2021., D. J. / Radiotelevizija Slovenija, ECLI:EU:C:2021:182
4. Sud EU, C-266/14 od 10.9.2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) / Tyco Integrated Security SL i Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, ECLI:EU:C:2015:578
5. Sud EU, C-151/02 od 9.9.2003., Landeshauptstadt Kiel / Norbert Jaeger, ECLI:EU:C:2003:437
6. Sud EU, C-214/20 od 11.11.2021., MG / Dublin City Council , ECLI:EU:C:2021:909
7. Sud EU, C-580/19 od 9.3.2021., RJ / Stadt Offenbach am Main, ECLI:EU:C:2021:183
8. Sud EU, C-303/98 od 3.10.2000., Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) / Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, ECLI:EU:C:2000:528
9. Sud EU, C-84/94 od 12.11.1996., Ujedinjena Kraljevina Velike Britanije i Sjeverne Irske / Vijeće Europske Unije (United Kingdom v. Council of the European Union) ECLI:EU:C:1996:431
10. Sud EU, C-518/15 od 21.2.2018., Ville de Nivelles / Rudy Matzak, ECLI:EU:C:2018:82
11. Mišljenje nezavisne odvjetnice Eleanor Sharpston od 26.7.2017., predmet C-518/15, ECLI:EU:C:2017:619
12. Mišljenje nezavisnog odvjetnika Giovannija Pitruzzelle od 6.10.2020., predmet C- 344/19, ECLI:EU:C:2020:796
13. Mišljenje nezavisnog odvjetnika Giovannija Pitruzzelle od 6.10.2020, predmet C-580/19, ECLI:EU:C:2020:797
14. Mišljenje nezavisnog odvjetnika Saggioa od 16.12.1999., predmet C-303/98, ECLI:EU:C:1999:621
15. Mišljenje nezavisnog odvjetnika Yvesa Bota od 11.6.2015., predmet C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391

BAZE PODATAKA:

1. IUS - INFO, Aktivno dežurstvo naspram dežurstva u stanju pripravnosti - kvalifikacija kao „radno vrijeme“ ili „vrijeme odmora“, <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/45432> (pristupljeno 3.11.2022.)

INTERNET IZVORI:

1. Službena web stranica Suda EU, https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/hr/ (pristupljeno 3.11.2022.)