

Posebности reguliranja radnog vremena u kontekstu Smjernice 2003/88/EZ s osvrtom na nacionalna rješenja u Njemačkoj, Austriji i Hrvatskoj

Bodiroga-Vukobrat, Nada; Laleta, Sandra; Jukić, Anton

Source / Izvornik: **Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 2008, 29, 71 - 109**

Journal article, Published version

Rad u časopisu, Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:118:069568>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-31**

PRAVI

Pravni fakultet Faculty of Law



Sveučilište u Rijeci
University of Rijeka

Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Law](#)
[- Repository University of Rijeka, Faculty of Law](#)

uniri DIGITALNA
KNJIŽNICA


DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

POSEBNOSTI REGULIRANJA RADNOG VREMENA U KONTEKSTU SMJERNICE 2003/88/EZ S OSVRTOM NA NACIONALNA RJEŠENJA U NJEMAČKOJ, AUSTRIJI I HRVATSKOJ¹

Prof. dr. sc. Nada Bodiroga-Vukobrat UDK: 349.2:349.235(430)(436)(497.5)
Mr. sc. Sandra Laleta Ur.: 12. veljače 2008.
Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci Pr.: 24. veljače 2008.
Anton Jukić Izvorni znanstveni članak
Odvjetnički ured Borić Zagreb

U radu se analiziraju posebnosti radnog vremena u kontekstu Smjernice 2003/88/EZ. Daje se raščlamba presuda Europskoga suda u slučajevima SIMAP, Jaeger, BETCU te u slučaju Pfeifer, kao i njihove implikacije glede radnog vremena na hrvatsko nacionalno zakonodavstvo u procesu harmonizacije hrvatskoga radnoga prava sukladno europskome pravu. Također se daje pregled relevantne i recentne sudske prakse Ustavnog i Vrhovnog suda Republike Hrvatske, te prijedlozi de lege ferenda glede reguliranja radnog vremena u kontekstu Smjernice 2003/88/EZ i Prijedloga njezine izmjene.

Ključne riječi: *harmonizacija, europsko pravo, europsko radno pravo, fleksigurnost, referentni periodi, socijalna prava, derogacija, radno vrijeme, Smjernica 2003/88/EZ.*

Sat razdvaja vrijeme od događaja u ljudskom životu.

Lewis Mumford, Tehnics and Civilization

¹ Ovaj rad izrađen je u okviru projekta *Socijalna sigurnost i tržišno natjecanje – europski zahtjevi i hrvatska rješenja* (br. 115-1151212-2637), Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa (RH).

1. Uvod

U hrvatskoj pravnoj literaturi podcijenjen je fenomen radnoga vremena. Pisalo se o pojedinim segmentima i čimbenicima radnog vremena, ali ne i o radnom vremenu kao čimbeniku konkurentnosti gospodarstva na zajedničkom (jedininstvenom) tržištu, niti je u tome kontekstu analizirana praksa Europskoga suda koja predstavlja značajan izvor prava, pa tako i za jedno od ključnih pitanja radnoga prava, a to je radno vrijeme. Načela socijalno- tržišnoga gospodarenja podrazumijevaju slobodu i odgovornost, dugoročnost, odmjereno zastupanje interesa najvažnijih dionika (*stakeholders*): suradnika i uprave, suvlasnika, korisnika, dobavljača, društva i okoliša.²

Supranacionalno europsko zakonodavstvo nastoji utvrditi minimalne standarde radnoga vremena kako bi nacionalna gospodarstva, ali i pojedini gospodarski subjekti “imali iste startne osnove” glede uvjeta rada, pa tako i uvjeta tržišnoga natjecanja, prema usporedivim osnovama i pravnoj regulativi. Upravo ovo pitanje, koje svoj temeljni izraz nalazi u načelu supsidijarnosti, i danas se vrlo kontroverzno raspravlja u široj i u stručnoj europskoj javnosti.³

Za položaj i status posloprimaca na području Unije od posebne su važnosti dva pitanja: sloboda kretanja zaposlenika i socijalna sigurnost.

Prvo se pitanje tiče slobode kretanja osoba kao jedne od četiri temeljne gospodarske slobode Zajednice, uređene čl. 39. UEZ-a, dok je drugo pitanje kompleksno, kako s radnopravnog tako i socijalnopravnog aspekta. U tome kontekstu treba promatrati i Protokol o socijalnoj politici i Sporazum o socijalnoj politici, koji su Amsterdamskim sporazumom postali sastavni dio primarnoga prava EZ-A, te netom potpisani Ugovor iz Lisabona.

Ugovorom iz Lisabona (Reformskim ugovorom),⁴ potpisanim 13. prosinca 2007., Povelja temeljnih ljudskih prava EU postaje dijelom primarnoga europskoga prava⁵ te nakon stupanja na snagu ovoga Ugovora postaje pravnoobvezujuća, a posebnu važnost i specifičnu težinu dobivaju socijalna prava, te u tome kontekstu uvjeti rada i socijalna zaštita na radu.

Adresati normi su u konačnici klasični subjekti radnog prava koji djeluju na području Zajednice: poslodavci i posloprimci, i to (posredno) putem implementacija sekundarnog prava Zajednice te radnopravnog tripartizma

² Küng, Hans, *Svjetski ethos za svjetsko gospodarstvo*, Zagreb, Intercom, 2007., str. 218.

³ Ilustrativan primjer predstavlja prijepor oko Smjernice o slobodi pružanja usluga 2006/123/EZ. Iako je riječ o jednoj od četiriju temeljnih sloboda zajedničkog tržišta, zbog još uvijek izuzetno neusporedivih socijalnih standarda predstavnici država članica, čiji bi standardi bili “potkopani”, a nacionalni socijalni model “urušen”, uspjeli su spriječiti etabliranje pravnog standarda zemlje podrijetla. Vidi šire: Bodiroga-Vukobrat, N., Horak, H., *Sloboda pružanja usluga u kontekstu Bolkensteinove direktive*, u Bodiroga-Vukobrat, N., Barić, S., *Prekogrančna i regionalna suradnja*, Rijeka, Pravni fakultet, 2007., str. 193. i dalje.

⁴ http://europa.eu/lisbon_treaty/take/indeks_de.htm, 10.01.2008.,

⁵ Valja naglasiti da su Velika Britanija i Poljska Protokolom 7. iskoristile *opt-out klauzulu*, te na taj način, iako Povelja temeljnih ljudskih prava EU postaje pravnoobvezujućom, to neće stvarati nova prava i obveze za te države.

država. Pri tome se nastoje zaštititi i interesi posloprimaca i interesi poslodavaca. Posloprimac u svoj rad unosi osobne vještine, sposobnosti i angažman, pa se ističe da rad time predstavlja i vid samoostvarenja radnika.

Prema podacima iz 1994. godine godišnje radno vrijeme tada je u prosjeku iznosilo 1756 sati, iz čega jasno proizlazi veliko značenje uređenja pitanja radnog vremena. Sa stajališta, pak, poslodavaca, radno pravo uređuje njihove kogentne obveze i pitanja uvjeta rada, čime se stvara pravna sigurnost te određuju moguće sankcije u slučaju nepridržavanja tih normi.

Harmonizacija radnoga prava nužan je pratitelj stvaranja zajedničkog tržišta. Utjecaj europskog radnog prava na građane Unije i funkcioniranje zajedničkog tržišta dvojako je: s jedne strane, akti koje donose države članice moraju biti u skladu s dosad donesenim radnopravnim propisima Europske zajednice (EZ), dok, s druge strane, Zajednica raspoloživim pravnim sredstvima sve više neposredno utječe na harmonizaciju radnog zakonodavstva. Razvidno je da pod polje primjene europskoga prava potpada najveći broj stanovnika Unije, kojih je prije njezina proširenja 1. svibnja 2004. bilo više od 165 900 000. Ako zastanemo za trenutak nad brojkom od 445 milijuna stanovnika, koliko EZ ima stanovnika nakon posljednjeg proširenja, jasno je kako niti jedno drugo područje prava Zajednice ne pogađa interese njezinih stanovnika toliko jako i neposredno.

Harmonizacija uvjeta rada od velike je važnosti za ostvarenje zajedničkog tržišta kao jednog od temeljnih ciljeva Unije. Specifičnim metodama tumačenja te pravnostvaralačkom praksom Europskoga suda stvara se specifično supranacionalno europsko radno pravo.⁶

2. Povijesni razvitak

2.1. Razvojne etape

U literaturi se ističe ovisnost razvoja prava o političkim, društvenim i povijesnim okolnostima, što je posebno naglašeno kada je riječ o europskom radnom pravu.⁷

Klasifikacije i utvrđivanje točaka razdjelnica uvijek je nezahvalan posao, ali za potrebe ovoga rada pokušat ćemo napraviti podjele.

D. Krimphove razlikuje više faza i to:

- rani početci europskog radnog prava u Rimskim ugovorima (1947. – 1957.),
- konstituiranje i procvat europskog radnog prava (1957. – 1980.) i unutar ovoga perioda dvije podfaze
 - procvat europskoga radnoga prava (1974.-1980.)
 - i stagnacija europskog radnog prava (1980. – 1984.),

⁶ Krimphove, Dieter, *Europäisches Arbeitsrecht*, München, C. H. Beck, 2001., str. 18. i 19.

⁷ *Ibid.*, str. 10.

- novi impulsi za razvoj ove grane prava stvaranjem zajedničkog unutarnjeg tržišta (1984. – 1992.), te
- razvoj nakon sklapanja Ugovora iz Maastrichta 1992. godine, kao svojevrzne posljednje faze koja traje do danas.⁸

Čini nam se da bi ovoj klasifikaciji valjalo dodati podjelu na vremenski period od Ugovora iz Maastrichta do Ugovora iz Amsterdama (1992.-1997.), te od Ugovora iz Amsterdama do Ugovora iz Lisabona (1997.-2007.).

Razlozi zbog kojih smatramo da treba uvesti ova dva razdoblja jesu sljedeći: Ugovorom iz Amsterdama Protokol o socijalnoj politici i Sporazum o socijalnoj politici postali su sastavni dio primarnoga europskoga prava.⁹ Povelja temeljnih ljudskih prava EU,¹⁰ usvojena na Summitu u Nizzi 2000., nije bila pravno obvezujuća, ali je stvoren katalog temeljnih ljudskih prava, u kojemu su socijalna prava našla svoje zasluženno mjesto. Zapravo, otvoreno je novo poglavlje glede temeljnih prava, a posebice korpusa socijalnih prava.

Reformskim ugovorom iz Lisabona,¹¹ potpisanim 13. prosinca 2007., Povelja temeljnih ljudskih prava EU postala je dijelom primarnog prava.

2.2. *Ususret reformi europskog radnog prava*

Još jedan dokument EZ-a izazvao je pozornost i kritičke komentare kako stručne tako i šire javnosti. Naime, Komisija Europske zajednice 22. studenoga 2006. usvojila je *Zelenu knjigu "Moderniziranje radnog prava ususret izazovima 21. stoljeća"*.¹²

U uvodu Zelene knjige navodi se kako su prijedlozi Komisije doprinos primjeni Lisabonske strategije.¹³ U uvodu se nadalje ističe kako politički izazovi, tehnički razvitak i globalizacija zahtijevaju nove fleksibilne forme u radnom pravu (glede radnoga vremena, oblika ugovora o radu i sl.). Namjera je potaknuti na diskusiju i naći optimalna rješenja, s jedne strane, omogućujući fleksibilne oblike rada, a, s druge strane, sigurnost radnog mjesta. Čini se kako autori ovoga dokumenta smatraju kako je čarobna riječ i rješenje *flexicurity* (fleksigurnost), posebno naglašavajući važnost austrijskog modela fleksigurnosti.

Autorima se čini da su se radnici ipak opredijelili za više slobodnoga vremena, umjesto za dulje radno vrijeme i veću plaću. Francuska je Vlada, primjerice, 1999. godine uvela 35-satni radni tjedan. Francuzi su prešli na 35-

⁸ Ibid., str. 11.

⁹ Loc.cit.

¹⁰ Bodiroga-Vukobrat, N., Barić, S., Povelja temeljnih ljudskih prava EU s komentarom, Zagreb, Organizator, 2002.

¹¹ vidi http://europa.eu/lisbon_treaty/take/indeks_de.htm, 10.01.2008. Velika Britanija i Poljska; Protokolom 7. iskoristile su *opting-out klauzulu*, te iako je postala Povelja temeljnih ljudskih prava EU pravnoobvezujućom, neće stvarati nova prava i obveze za te države.

¹² KOM (2006) endgültig.

¹³ Lisabons Presidency Conclusions, para 5.

satno radno vrijeme kako bi se, između ostaloga, otvorila nova radna mjesta. “Država se uz to obvezala poticati tvrtke, kako zbog skraćivanja radnog vremena ne bi došlo do pada neto iznosa, a smanjila je i socijalna davanja koja padaju na teret poslodavca.”¹⁴

Posebnu pozornost izaziva dereguliranje nacionalnih radnopravnih standarda te kodificiranje na europskoj razini pojma radnika (posloprimca) u kontekstu slobode kretanja radne snage. Pitanje koje se otvorilo *Zelenom knjigom*, a koje će u narednom razdoblju biti još izraženije, jest pitanje standardnih ugovora o radu i atipičnih ugovora o radu, pitanje ustupljenih radnika, posebice u domeni atipičnih radnih odnosa i njihovog radnopravnog statusa. I Europski parlament iznio je svoja stajališta u Zaključku, od 11. srpnja 2007.,¹⁵ nakon čega je uslijedilo i Izvješće izvjestitelja *Jaceka Protasiewicza* o ovome dokumentu.¹⁶

Paralelno s diskusijom o *Zelenoj knjizi* Komisija forsira koncept *flexicurity*. U tome kontekstu navodimo belgijski primjer:¹⁷

Pitanje inovativnoga upravljanja ljudskim resursima, kako bi se radnicima omogućila veća fleksibilnost i usklađivanje rada i privatnoga života, našlo je svoju primjenu u Belgiji. Zakonom o vremenskim kreditima, koji je stupio na snagu 2002. godine, koji se nadovezuje na raniji belgijski Zakon o stankama u karijeri, radnici mogu uzeti najviše jednu slobodnu godinu tijekom radnog vijeka, ili privremeno prekinuti posao, ili se pak odlučiti za skraćeno radno vrijeme, a da pri tome ne moraju raskinuti ugovor o radu niti izgubiti pravo na socijalne prestacije. Kako bi zaposlenik ostvario privremenu stanku u karijeri, mora tri mjeseca unaprijed o tome obavijestiti poslodavca, ali ne mora navesti razlog. Vremenski se krediti prema Zakonu o vremenskim kreditima mogu protegnuti kroz petogodišnje razdoblje, sukladno sporazumu s tvrtkom. Radnici koji imaju manje od pet godina radnoga staža primaju od države mjesečnu naknadu od 379 eura, a radnici s duljim radnim stažem 505 eura.

U Priopćenju Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, od 27. lipnja 2007., predložena su zajednička načela fleksigurnosti. O ovim načelima¹⁸ moraju se suglasiti države članice. Kao elementi sadržaja predloženi su:

¹⁴ Rifkin, Jeremy., *Europski san*, Zagreb, Školska knjiga, 2006., str. 63.

¹⁵ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11. July 2007 zu einem moderneren Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts (2007/2023(INI)); dostupno na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0339+0+DOC+XML+V0//DE&language=DE>.

¹⁶ Report on modernising labour law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023(INI)), Committee on Employment and Social Affairs; dostupno na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A6-2007-0247&language=EN&mode=XML>.

¹⁷ Vidi šire: *Changeover from Career Breaks to Time Credits Proves Complex*, European Industrial Relations Observatory, rujan 2004., www.eiro.eurofond.eu/int, također vidi: *Inter-Community Dispute on Time Credits Scheme*, European industrial Relations Observatory, www.eiro.eurofond.eu/2002/02/inbrief/BE0202305N.html

¹⁸ KOM(2007)359 endgültig, dostupno na: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_de.pdf.

- fleksibilni i dopušteni sporazumi (ugovori) putem modernog radnog zakonodavstva, kolektivnih ugovora i oblika organiziranja radnika,
- sveobuhvatna strategija cjeloživotnog učenja,
- učinkovite aktivne mjere politike tržišta rada,
- moderan sustav socijalne sigurnosti.

Činjenica je da treba reformirati europsko supranacionalno zakonodavstvo, ali je ključno pitanje kako to učiniti.

Smatramo da su reforme prijeko potrebne, ali ovoj vrlo osjetljivoj materiji treba pristupiti kritički te razmotriti kako izvući maksimum iz poduzetničkog duha, a da se ne žrtvuje socijalna sigurnost europskih radnika. Zato se valja složiti s H. Küngom koji tvrdi: *“Svatko tko sam posjeduje ethos, taj može drugima, kako zahtijeva snažno vodstvo, postavljati točke usmjerenosti: putem opće obvezujućih vrijednosti, postavljanjem ciljeva, dosljednim pridržavanjem mjerila kao i uzorno življenje određenog ponašanja.”*¹⁹

Europska se zajednica našla pred temeljnim preispitivanjem probitaka socijalnoga modela koji se definira kao “vizija društva koja kombinira održiv gospodarski razvitak sa stalno unaprjeđujućim uvjetima života i rada, što uključuje punu zaposlenost, kvalitetu radnih mjesta, jednake mogućnosti, socijalnu zaštitu dostupnu svima, socijalnu inkluziju te uključuje građane u donošenje odluka. Socijalni dijalog, kolektivno pregovaranje i zaštita radnika u tom modelu predstavljaju ključne čimbenike glede promicanja inovativnosti, produktivnosti i konkurentnosti.”²⁰

Također, valja naglasiti da je Komisija pokrenula razvitak “europskog sustava za društveno izvješćivanje i praćenje blagostanja” kako bi uspostavila precizniji mehanizam mjerenja “stvarnog” napretka njezinih stanovnika. Želi se utvrditi kvaliteta življenja koja se ovdje definira kao “skup nematerijalnih aspekata života, kao što su zdravlje, društveni odnosi ili pak kvaliteta prirodnoga okoliša”.²¹ Autori studije smatraju kako treba sveobuhvatno promatrati “stvarne životne uvjete” i “subjektivni osjećaj pojedinca”.²²

Zapravo, EZ putem europskoga socijalnoga modela želi stvoriti održivo gospodarstvo koje zadovoljava potrebe sadašnjeg trenutka na taj način da ne ugrozi sposobnost budućih naraštaja da zadovolje vlastite potrebe, koje je sukladno Lisabonskoj strategiji sebi postavilo za cilj biti najdinamičnijim i najkonkurentnijim gospodarstvom. U ovome kontekstu valja promatrati i fenomen radnoga vremena te supranacionalna europska rješenja.

¹⁹ Küng, H., op. cit., str. 218.

²⁰ (ETUC), What is the “European Social Model” or “Social Europe”?, [*www.etuc.org/a/111\(05.10.2007\)*](http://www.etuc.org/a/111(05.10.2007))

²¹ Noll, H-H., Towards A European System of Social Indicators, Social Indicators Research, special ed., vol. 58, 2002.

²² Argyle, M., Subjective Well-being, u Offer, A., In Pursuit of the Quality of Life, Oxford University Press, 1997., str. 18-45.

3. Izvori prava

Izvori europskog radnog prava isti su kao i izvori europskog prava općenito: međunarodno pravo, primarno pravo Zajednice, sekundarno pravo Zajednice (poglavito uredbe i smjernice) te pravnostvaralačka praksa Europskoga suda.²³ Norme primarnoga europskoga prava samo iznimno sadrže odredbe materijalnog radnog prava (npr. sloboda kretanja radne snage, načelo jednakoga postupanja); u pravilu sadrže odredbe kojima se dodjeljuje nadležnost za donošenje radnopravnih propisa na razini Zajednice.²⁴

3.1. Ugovori – primarno pravo

Osnivački ugovori ne sadrže eksplicitno odredbe glede radnoga vremena, nedjeljnog i godišnjeg odmora. Europska socijalna povelja o temeljnim pravima radnika, iz 1989. godine, sadrži dvije odredbe o radnom vremenu i odmorima (toč. 7. i toč. 8.).

Čl. 136. Ugovora o EZ navodi ciljeve glede socijalnih prava:

“Imajući na umu temeljna socijalna prava poput onih navedenih u Europskoj socijalnoj povelji potpisanoj 18. listopada 1961. godine u Torinu te onih iz Povelje o temeljnim socijalnim pravima radnika Zajednice iz 1989. godine, Zajednica i države-članice imaju za cilj poticati zapošljavanje, bolje životne i radne uvjete, tako da se omogući njihovo usklađivanje u procesu poboljšanja, odgovarajuća socijalna zaštita, dijalog između posloводства i radne snage, razvoj ljudskih resursa, s ciljem postizanja trajnog visokog stupnja zaposlenosti i suzbijanja isključenosti.”

U svrhu ostvarenja ciljeva navedenih u čl. 136. UEZ-a – poticanje zapošljavanja, poboljšanje uvjeta rada i života, primjerene socijalne zaštite i dijaloga te stvaranje trajno visokog broja zaposlenih – čl. 137. st. 2.²⁵ ovlašćuje Zajednicu da donosi norme radnog i socijalnog prava. Važno je naglasiti da je za neka posebno osjetljiva područja, kao što su plaća, pravo udruživanja, pravo na štrajk te pravo na lock – out, isključena nadležnost Unije.²⁶

²³ Krimphove, D., op. cit., str. 38.

²⁴ Loc.cit.

²⁵ U tu svrhu Vijeće može pomoću direktiva (smjernica) usvojiti minimalne zahtjeve za postupnu provedbu, uvažavajući uvjete i tehnička pravila koja postoje u svakoj državi članici. Takve direktive moraju izbjegavati uvođenje administrativnih, financijskih i pravnih ograničenja na način kojim bi se onemogućavalo stvaranje i razvoj malih i srednjih poduzeća.

Vijeće će poduzeti korake u skladu s postupkom iz članka 251. nakon konzultacija s Gospodarskim i socijalnim odborom i Odborom regija.

Djelujući u skladu s istim postupkom, Vijeće može donijeti mjere za poticanje suradnje između država članica kroz inicijative za poboljšanje znanja, razvijanje razmjene informacija i najboljih iskustava, promicanje inovativnih pristupa i ocjenu iskustava, kako bi se suzbilo društveno isključivanje.

²⁶ Schmidt, Marlene, *Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft*, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 2001., str. 9.

U čl. 137. st. 1. izričito su nabrojena područja na kojima Zajednica podupire i nadopunjuje napore država članica: poboljšanje radnog okoliša radi zaštite zdravlja i sigurnosti posloprimaca, uvjeti rada, socijalna sigurnost i socijalna zaštita posloprimaca, zaštita posloprimaca u slučaju okončanja ugovora o radu, obavješćivanje i informiranje posloprimaca, zastupanje i kolektivna obrana interesa posloprimaca i poslodavaca, mogućnost zapošljavanja državljana trećih zemalja koji se zakonito nalaze na teritoriju Zajednice, poslovna reintegracija osoba isključenih s tržišta rada, jednakost mogućnosti muškaraca i žena, borba protiv socijalne nepravde, te modernizacija sustava socijalne zaštite.²⁷

3.2. Sekundarno pravo i pravnostvaralačka praksa Europskog suda

Najvažniji izvor europskog radnog prava je *sekundarno pravo* Zajednice, i to u obliku uređaba i smjernica. Smjericama pripada posebna uloga u harmonizaciji radnog prava u državama članicama Europske zajednice te se često koriste kao instrument za postizanje te svrhe.²⁸ Smjernica (direktiva) u pravilu ne zasniva neposredna prava i obveze za građane Zajednice, već nameće državama članicama dužnost implementacije u nacionalni pravni poredak. Sve ih je više radnopravnog sadržaja s čijim preuzimanjem države oklijevaju ili ih na drugi način opstruiraju. Ovdje se kao zoran primjer navodi dobro poznati slučaj *Francovich*²⁹ u kojemu su suci Europskog suda oštećenom tužitelju dosudili naknadu štete koju je pretrpio zbog neimplementacije Smjernice 80/987/EEZ o usuglašavanju prava država članica glede zaštite zaposlenika u slučaju insolventnosti poslodavca.³⁰

Pravnostvaralačka praksa Europskoga suda kao izvor prava ima specifičnu ulogu jer vrlo često popunjava pravne praznine te ujednačava i harmonizira prakse nacionalnih sudova država članica sukladno postavljenim standardima europske supranacionalne legislative. Upravo zbog toga instituti radnoga prava ne mogu se analizirati bez prakse Europskog suda kao nezaobilaznog izvora prava.

Smjernice jesu najznačajniji izvor reguliranja pitanja radnog vremena. U ovome radu analizirat će se, prije svega, dvije koje na razini Zajednici utvrđuju minimalne socijalne standarde glede radnog vremena: Smjernica 93/104/EZ³¹ i Smjernica 2003/88/EZ³² (više *infra*, poglavlje 4. i 5.).

²⁷ Borchardt, K.-D., EU-und EG Vertrag, 3. Auflage 2001, Köln, Bundesanzeiger Verlag, 2001., str. 141.

²⁸ Loc. cit.

²⁹ Case *Francovich versus Italy* C-9/90, (1991) ECR I-5357; (1993).

³⁰ Directive 80/987/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (OJ 1980 L283/23) as amended by Directive 87/164 (OJ 1987 L66/11).

³¹ Richtlinie 93/104/EWG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, Abl. Nr. L 307 vom 13. 12. 1993, S. 0018 – 0024, EUR-Lex – 31993L0104-DE, <http://europa.eu.int/eur-lex>, 11. ožujka 2007.

³² Richtlinie 2003/88/EG der Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, Abl L 299 vom 18.11.2003, S. 9 – 19.

One smjernice koje se bave specifičnim segmentima radnog vremena zbog prirode posla (djelatnosti) nisu predmet analize ovoga rada.³³

3.2.1. *Slučajevi United Kingdom versus Council (Working Time case) i BECTU*

Usvajanjem Smjernice 93/104/EZ o radnom vremenu bili su utvrđeni minimalni, ali i fleksibilni standardi koji se mogu prilagođavati, s mogućim eventualnim derogacijama, uključujući po prvi put mogućnost derogacije od strane socijalnih partnera na granskoj razini. Smjernica 93/104/EZ bila je osporena pred Europskim sudom, u slučaju *United Kingdom versus Council (Working Time case)*.³⁴ Na ovom mjestu valja naglasiti posebno stajalište C. Barnard, koja ukazuje na značenje Smjernice sa stajališta socijalne politike.

U spomenutom slučaju Ujedinjeno Kraljevstvo osporavalo je pravni temelj za donošenje Smjernice 93/104/EZ (bivši čl. 118.a – kvalificirana većina), ističući da ova vrst smjernice može biti usvojena samo jednoglasno. Naime, Ujedinjeno Kraljevstvo je, među ostalim, isticalo da je kod donošenja Smjernice trebalo poći od čl. 94. (*ex* čl. 100.) ili čl. 308. (*ex* čl. 235.), koji zahtijevaju jednoglasnu odluku u Vijeću. To je argumentiralo svrhom uređenja instituta radnog vremena na način predviđen smjernicom, a ona nije samo stvaranje radnih mjesta, nego i postizanje ciljeva socijalne politike.

Sud je odbio ove argumente, naglasivši da se *ex* čl. 118.a nalazi u dijelu koji se odnosi na odredbe socijalnog prava, te ga se zato može povezati jedino s mjerama koje se odnose na zdravlje i sigurnost radnika. Prema tumačenju suda riječ je o pravilu koje je posebno pravilo u odnosu na *ex* čl. 100. i 100.a.

Prigovor Ujedinjenog Kraljevstva bio je da je veza između zdravlja i sigurnosti (kako se tumači u engleskom pravu) i radnog vremena previše krhka. Sud je, nasuprot tome, zastupao šire shvaćanje pojmova zdravlje i sigurnost, pozivajući se i na definiciju zdravlja kako ju je odredila Svjetska zdravstvena organizacija: “zdravlje je stanje potpunog psihičkog, mentalnog i društvenog blagostanja ... (koje) se ne sastoji jedino u odsutnosti bolesti ili nemoći”. Posljedično tome, zaključio je da “tamo gdje je *glavni cilj* mjere, zaštita zdravlja

³³ Riječ je o smjernicama donesenima kako bi se pokrili posebni sektori isključeni iz primjene smjernica o radnom vremenu. To su: Directive 1999/63/EC concerning the Agreement on the organisation of working time of seafarers, OJ 1999, L167/33; Directive 1999/95/EC concerning the enforcement of provisions in respect of seafarers’ hours of work on board ships calling at Community ports, OJ 2000 L14/29; Directive 2000/79/EC concerning the European Agreement on the Organisation of Working Time of Mobile Workers in Civil Aviation, OJ 2000, L302/57; Directive 2005/47/EC on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector, OJ 2005 L195/15; Directive 2002/15/EC on the organisation of the working time of persons performing mobile road transport activities, OJ 2002 L80/35 i Regulation (EEC) No 3820/85 on the harmonisation of certain social legislation relating to road transport.

³⁴ *United Kingdom versus Council (Working Time case) case – 89/94, United Kingdom versus Council (1996) ECR I-5755.*

i sigurnosti radnika, mora se primijeniti *ex čl. 118.a*, ako takva mjera može imati pomoćne učinke na osnivanje i funkcioniranje unutarnjeg tržišta³⁵.

Ocjenujući i potvrđujući ispravnost *ex čl. 118.a* kao pravnog temelja Smjernice Sud je, naglasivši da je Smjernica mjera socijalne politike, a ne opća mjera za stvaranje radnih mjesta i smanjenje nezaposlenosti, ustvrdio da su zdravlje i sigurnost bitni ciljevi smjernice, iako mogu utjecati i na zapošljavanje.

Rezultat ovog slučaja zato ne iznenađuje i samo je potvrdio *ex čl. 118.a* kao samostalnu pravnu osnovu mjera socijalne politike.³⁶

Smjernicu je Ujedinjeno Kraljevstvo osporavalo i u sadržajnom smislu, smatrajući kako narušava načelo razmjernosti. Europski je sud utvrdio kako je predmet reguliranja od bitnog značenja za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu (radno vrijeme, noćni rad, odmori). Zapravo, mišljenje je Suda bilo da pojam minimalnih standarda ne ukazuje na razinu zaštite, nego na mogućnost da se na nacionalnoj razini usvoje mjere više razine (višeg stupnja) zaštite na radu. Glede načela razmjernosti i neophodnosti smjernice, Sud je ustvrdio kako Smjernica upućuje na mjere glede realiziranja cilja zaštite te ne ide iznad onoga što je neophodno u reguliranju radnog vremena. Respektiranje načela razmjernosti došlo je do izražaja ne samo glede minimalnih standarda, nego i u vrlo fleksibilnim ovlastima država članica u vezi s prilagodbom primjene smjernice u nacionalno zakonodavstvo.

Ovdje spomenuto načelo supsidijarnosti i načelo razmjernosti načela su europska prava, ali svoju primjenu nalaze posebice u europskome radnome pravu.

Načelo supsidijarnosti utvrđeno je čl. 5. Ugovora iz Maastrichta. Temelji se na ideji kako će u područjima koja ne spadaju u njezinu isključivu nadležnost, Zajednica poduzimati mjere samo ako i u mjeri u kojoj ciljeve predloženih mjera na mogu na odgovarajući način ostvariti države članice, pa će zbog tog razloga predložene mjere bolje realizirati Zajednica.

Usvajanjem Protokola br. 30, uz Ugovor iz Amsterdama, ova dva načela nalaze primjenu u odnosima socijalnih partnera na europskoj razini, posebice prilikom zaključivanja europskih kolektivnih ugovora.

Protokol, naime, navodi zahtjeve, odnosno pretpostavke koji se moraju ispuniti kako bi mjera bila opravdana. Također se mora utvrditi kako ciljeve predložene mjere ne mogu ostvariti države članice na odgovarajući način, te kako to učinkovitije i svrsishodnije može uraditi Zajednica vlastitom mjerom.³⁷

³⁵ Ovo je tzv. ergonomski pristup pojmovima 'zdravlje', 'sigurnost' i 'radni okoliš' u čl. 118.a, koji je razvila Komisija, te zemlje članice, posebice Danska. Više Kenner, Jeff, *EU Employment Law – From Rome to Amsterdam and Beyond*, Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2003., str. 168.

³⁶ Barnard, C., *op. cit.*, str. 69-72.

³⁷ Čl. 5. Protokola: pitanje koje se razmatra mora imati međunarodne aspekte koji se ne mogu urediti mjerom države članice na zadovoljavajući način; mjere samih država članica ili izostanak mjere Zajednice bili bi u sukobu sa zahtjevima Ugovora ili bi se na drugi način značajno naškodilo

Načelo razmjernosti predviđeno je u čl. 5. st. 3. Ugovora o EZ: “bilo koje djelovanje Zajednice neće ići iznad onoga što je nužno za ostvarivanje ciljeva Ugovora o EZ”. Sukladno načelu razmjernosti javna vlast ne smije građanima nametnuti obveze, osim u onoj mjeri u kojoj su one strogo nužne u javnom interesu kako bi se realizirao cilj mjere.

Načelo razmjernosti na određeni način dolazi do izražaja u primjeni i djelovanju država članica, jer su države članice, i pored slobode u izboru nacionalne socijalne politike, ipak dužne kod pravnog reguliranja odnosa na radu uzeti u obzir gospodarske slobode koje predviđa pravo Zajednice.

Ono što je za proučavanje problematike kojom se ovaj rad bavi najvažnije jest pitanje načela razmjernosti, posebice glede dopuštenih izuzetaka (derogacija) u primjeni prava Zajednice. Kako bi derogacije mogle biti dopuštene, potrebno je preispitati legitimne ciljeve koji se žele postići. Zapravo, načelo razmjernosti vodi najužem tumačenju izuzetaka *exceptiones non sunt extendendae*, o čemu odlučuje Europski sud. Glede presude *United Kingdom versus Council (Working Time case)*, a u svezi sa suglasnošću s načelom razmjernosti, odnosno u povodu dopuštenosti derogacije od strane socijalnih partnera, Sud je ustvrdio kako načelo razmjernosti dopušta derogaciju zaključivanja kolektivnih ugovora o radnom vremenu.

Valja istaći stajalište glavnog odvjetnika Tizziana u slučaju *BECTU*³⁸, koji je naglasio “*cilj osiguranja usporedive minimalne razine zaštite između različitih država članica... udovoljava zahtjevu, koji je određen nužnošću sprječavanja poremećaja tržišnog natjecanja, da se izbjegne bilo koji oblik socijalnog dumpinga, ... osiguravajući da ekonomija jedne države članice ne može izvlačiti korist prihvatanjem zakonodavstva koje predviđa manju zaštitu od one u drugoj državi članici*”.³⁹

Riječ je o slučaju koji je pokrenuo britanski sindikat (*BECTU*), osporavajući primjenu Smjernice o radnom vremenu, 2003/88/EZ.

Prema zakonodavstvu UK pravo na plaćeni godišnji odmor podvrgnuto je kvalifikacijskom periodu od 13 tjedana zaposlenja. U Smjernici takve kvalifikacije nema. *BECTU* se žalio jer je puno članova sindikata zaposlenih na temelju ugovora na kratko vrijeme (*short-term contracts*) takvim zakonodavstvom Ujedinjeno Kraljevstvo bilo lišeno prava na plaćeni godišnji odmor, koje uživa prema pravu EZ-a.

8. veljače 2001. glavni odvjetnik Tizziano dao je svoje savjetodavno Mišljenje podržavajući tužbu *BECTU*-a. Glavni odvjetnik promatrao je pravo na plaćeni godišnji odmor “*u širem kontekstu temeljnih socijalnih prava*” (par. 22). Radnikovom pravu na razdoblje plaćenog godišnjeg odmora treba dati isti

interesima država članica, mjere na razini Zajednice dovele bi do jasne koristi zbog svoga razmjera ili učinaka u usporedbi s mjerom na razini država članica. Također vidi šire: Hartley, T. C., *Temeljni prava Europske zajednice*, Rijeka, Pravni fakultet u Rijeci, 2004., str. 114. i 115.

³⁸ Case C-173/99, R. v. Secretary of Trade for Industry, ex parte *BECTU* (2001) ECR I-4881

³⁹ Opinion of Tizziano AG of 8. february 2001, u C-173/99, *BECTU* (2001) ECR I- 4881, para 45.

temeljni status kao i drugim ljudskim pravima i zajamčiti mu apsolutnu zaštitu. On naglašava kako su ova prava “supstancijalna polazna točka” (*substantive point of reference*), i to ne samo za institucije Zajednice, nego i za države članice, npr., kao u slučaju *BECTU*, gdje je država članica odgovorna za implementiranje neke smjernice Zajednice, odnosno transponiranje u nacionalno zakonodavstvo, uključujući i temeljno socijalno pravo na plaćeni godišnji odmor, pa čak i za privatne osobe, fizičke i pravne.⁴⁰

U slučaju *BECTU*, Sud se složio da Ujedinjeno Kraljevstvo nije poštivalo odredbe o godišnjem odmoru propisane Smjernicom o radnom vremenu,⁴¹ ali se uplašio jezika temeljnih ljudskih prava,⁴² i umjesto toga preferirao pravo na plaćeni godišnji odmor okarakterizirati kao “posebno važno načelo prava Zajednice”, iako takvo “od kojega ne može biti odstupanja (derogiranja)”.⁴³

Drugo, iako se na ovaj način može pozivati na temeljna socijalna prava i ona mogu *de facto* predstavljati *race-to-the-bottom* Europske strategije zapošljavanja (*European employment strategy*, EES-a) na europsko zakonodavstvo, u smislu sudskih postupaka ovo pitanje će najvjerojatnije biti argumentirano i izazvati prijepore u predmetu rasprave glede odnosa smjernice o radnom vremenu i pitanja temeljnih ljudskih prava, bez ikakvog pozivanja na otvorene metode koordiniranja (*open methods of coordination*, OMC).⁴⁴

3.2.2. Doktrina indirektnog učinka – slučaj *Pfiffer*

Posebnu će pozornost izazvati pitanje doktrine “indirektnog učinka” koju je razvio Europski sud glede smjernica i prema kojoj od nacionalnih sudova zahtijeva da nacionalno pravo tumače u skladu s pravom Zajednice.

Ovdje valja navesti noviji razvoj ove doktrine, za koji je signifikantan slučaj *Pfeiffer*, koji se odnosi na njemačko radno zakonodavstvo.

Njemačkim zakonodavstvom (Zakon o radnom vremenu), koje implementira Smjernicu 93/104/EZ o radnom vremenu, određeno je radno vrijeme u trajanju od 8 sati, koje može biti produženo na deset sati, uz uvjet da prosječno radno vrijeme iznosi 8 sati dnevno (čl. 3.). Članak 7.1.1. dopušta odstupanje od čl. 3. kroz odredbe kolektivnog ugovora kojim se radno vrijeme može povećati i na

⁴⁰ Vidi šire: de Schutter, O., *Anchoring the EU to the ESC: the Case for Accession*, u de Burca, G./ de Witte, B., *Social Rights in Europe*, Oxford University Press, 2005., str. 115.

⁴¹ Sud je utvrdio kako smjernica ne pravi razliku između radnika zaposlenih na neodređeno od radnika zaposlenih na određeno vrijeme. Uvjetujući pravo na plaćeni godišnji odmor, čime je dijelu radnika uskraćeno korištenje tim pravom, zakonodavstvo UK-a je, prema mišljenju Suda, ne samo negiralo pojedinačno pravo utvrđeno smjernicom, nego i išlo protivno njenoj svrsi. Takvo zakonodavstvo otvara mogućnost zloraba od strane poslodavaca, koji češće zaključuju ugovore na kratko određeno vrijeme, upravo kako bi izbjegli obvezu davanja prava na plaćeni godišnji odmor posloprimcu. Kenner, J., op. cit., str. 178.

⁴² FUS str. 229.

⁴³ Vidi Case C 133/00, *Bowden and others v. Tuffnells Parcel Express Ltd* 82001) ECR I-7031.

⁴⁴ Smismans, Stijn, *The Open Method of Coordination and Fundamental Social Right* u *Social Rights in Europe* (ed. de Burca, G., de Witte, B.) Oxford, New York, Oxford University Press, 2005., str. 229.

više od 10 sati dnevno. Kolektivni ugovor s njemačkim Crvenim križem predviđa takvo produljenje i dopušta radni tjedan koji prelazi 48 sati (čl. 14.2. kolektivnog ugovora).

Pitanja koja su se prema čl. 234 Ugovora o EZ (UEZ) postavljala Europskom sudu uključuju utvrđivanje ima li čl. 6. Smjernice 93/104 izravni učinak, čime bi se pojedincu dopustila tužba nacionalnom sudu tamo gdje država članica nije ispravno primijenila Smjernicu.

U mišljenju od 6. svibnja 2003., glavni odvjetnik M.D. Ruiz-Jarabo Colomer zaključuje da je čl. 6.2. Smjernice bio dovoljno jasan, precizan i bezuvjetan da bi se moglo govoriti o izravnom učinku. Ipak, glavni odvjetnik priznaje da je Europski sud odbio dopustiti pojedincu pozivanje na izravni učinak smjernica radi podizanja tužbi pred nacionalnim sudovima protiv drugih fizičkih osoba. Smjernice nemaju tzv. "horizontalan" direktni učinak (par. 56-57).

Glavni odvjetnik se zatim poziva na doktrinu "neizravnog" učinka smjernica Europskog suda, koja traži od nacionalnih sudova tumačenje nacionalnog prava u skladu s ciljevima Smjernice (par. 58.). Glavni odvjetnik zaključuje kako čl. 6.2. Smjernice 93/104 poništava čl. 7.1.1. Zakona o radnom vremenu, koji dopušta da se kolektivnim ugovorom produlji radni dan na dulje od 10 sati, a čl. 14. kolektivnog ugovora mora se tumačiti tako da se od dotičnih radnika ne smije zahtijevati da rade dulje od 48 sati u prosjeku (par. 59.). Ovdje valja ukazati na nove elemente u argumentiranju glavnog odvjetnika koje elaborira Bercusson:⁴⁵

"Novi elementi u argumentiranju glavnog odvjetnika čini se da su:

1. odredbe smjernica koje imaju direktan učinak moraju uzeti u obzir nacionalni sudovi, ali *ne samo* kada se na njih poziva u tužbama protiv država članica ("vertikalni" izravni učinak);
2. ne postoji "horizontalan" direktni učinak smjernica, već direktni učinak smjernica znači da *ne samo zakonodavstvo*, nego *također i druga pravna sredstva* (uključujući *privatnopravne mjere* kao što su kolektivni ugovori) utemeljena na nacionalnom pravu koje je izravno dolazi u sukob s važećim odredbama smjernice moraju se tumačiti u skladu sa smjernicom;
3. u suprotnosti sa stajalištem Europskog suda da nacionalni sudovi *nisu* obvezni uskratiti primjenu nacionalnog *zakonodavstva* tamo gdje je nemoguće tumačiti ga u skladu s pravom EZ, stajalište je glavnog odvjetnika da su nacionalni sudovi *obvezni* tumačiti *druge pravne mjere* (ovdje, kolektivne ugovore) u skladu sa smjernicom, tamo gdje su ove druge pravne mjere utemeljene na nacionalnom pravu koje nije u skladu s odredbama smjernice koje se izravno primjenjuju."

⁴⁵ Bercusson, Brian, *Social and Labour Rights under EU Constitution*, u *Social rights in Europe* (ed. de Burca, G., de Witte, B.) Oxford, New York, Oxford University Press, 2005., str. 177.

Kako s pravom smatra Bercusson,⁴⁶ ova doktrina ima značajne posljedice na socijalna prava u okviru radnog prava. Doktrina *Pfeiffer* čini se kako utvrđuje da se ugovori o radu, utemeljeni na nacionalnom pravu, moraju tumačiti u skladu s odredbama s direktnim učinkom smjernica.

4. Smjernica 93/104/EZ o određenim aspektima uređenja radnog vremena

Zahtjevi za uređenje radnog vremena u kontekstu zaštite radnika isticani su već 70-ih godina dvadesetoga stoljeća. Rezultat tadašnjih nastojanja bila je preporuka Vijeća prema kojoj bi najduže trajanje radnog tjedna iznosilo 40 sati, a plaćeni godišnji odmor četiri tjedna.⁴⁷

U svjetlu rastućeg broja nezaposlenih početkom 80-ih godina rasprava o radnom vremenu ponovno je aktualizirana jer se nastojalo urediti pitanje radnog vremena i ograničiti prekovremeni rad. Kako glede toga pitanja nije bilo moguće postići konsenzus u Vijeću, rasprava je na duže vrijeme utihnula.

Usvajanjem Europske socijalne povelje stvoreno je pozitivno ozračje te je 23. studenog 1993. donesena Smjernica 93/104/EEZ o određenim aspektima uređenja radnog vremena, skraćeno nazvana Smjernica o radnom vremenu.⁴⁸ Stupila je na snagu 2. siječnja 1994., a države članice bile su dužne izvršiti implementaciju do 23. studenog 1996.⁴⁹ U pogledu djelatnosti koje su bile isključene iz područja njezine primjene izmijenjena je Smjernicom 2000/34/EZ,⁵⁰ a ukinuta Smjernicom 2003/88. Njezin sadržaj čine odredbe o maksimalnom trajanju radnog vremena, glede dnevnog, tjednog i godišnjeg odmora te odredbe o noćnom i smjenskom radu. U literaturi se ističe da je domet Smjernice skroman, budući da u biti sadrži odredbe koje čine postojeće stanje u državama članicama, a istodobno ne uređuje pitanja rada vikendom i sistematskog prekovremenog rada. Sadržajno je podijeljena u četiri odjeljka: područje primjene i pojmovno određenje, minimalno vrijeme odmora i ostali aspekti

⁴⁶ Kako tvrdi Bercusson, ovo je, čini se, nova *Pfeiffer* doktrina "privatnog indirektnog učinka". Nacionalni sudovi obvezni su tumačiti mjere privatnog prava u skladu s odredbama smjernice s direktnim učinkom, tamo gdje su ove mjere privatnog prava utemeljene na nacionalnom pravu koje nije u skladu s odredbama s direktnim učinkom smjernice.

Ova posljednja doktrina ne izjednačuje se s horizontalnim izravnim učinkom. Učinak smjernice postiže se *tumačenjem* (posredne) privatnopravne mjere, koja sama počiva na nacionalnom zakonodavstvu. Veza između smjernice i nacionalnog zakonodavstva ostaje središnji element, ali se postiže indirektnim učinkom smjernice na privatnopravne mjere. Bercusson, B., str. 177.

⁴⁷ Schmidt, M., op. cit., str. 72.

⁴⁸ Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, Abl. Nr. L 307 vom 13. 12. 1993, S. 0018 – 0024, EUR-Lex – 31993L0104-DE, <http://europa.eu.int/eur-lex>, 11. ožujka 2007.

⁴⁹ Čl. 18. Smjernice 93/104/EEZ.

⁵⁰ Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 zur Änderung der Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich der Sektoren und Tätigkeitsbereiche, die von jener Richtlinie ausgeschlossen sind, Abl. L 195 vom 01. August 2000, S. 0041 – 0045.

uređenja radnog vremena, noćni rad – rad u smjenama – radni ritam, te ostale odredbe.

U preambuli Vijeće se pozvalo na Europsku socijalnu povelju iz 1989., u kojoj je kao jedan od ciljeva navedeno poboljšanje životnih i radnih uvjeta posloprimaca na teritoriju Zajednice i pri čemu se harmonizacija radnog vremena izričito navodi kao jedan od ključnih čimbenika.⁵¹ Pored toga ističe se potreba poštivanja univerzalnih pravnih izvora ILO i posebnosti pravnih kultura i tradicija o kojima države članice moraju voditi računa te činjenice pojačane opasnosti od ozljeda u noćnom radu.

Rationae personae i uz iznimke navedene u čl. 17. ova se smjernica primjenjuje na sve javne i privatne djelatnosti u smislu čl. 2. Smjernice 89/391/EEZ, izuzev cestovnog, zračnog, pomorskog i željezničkog prometa, plovidbe u unutrašnjim vodama, pomorskog ribarstva, drugih pomorskih djelatnosti te liječnika u izobrazbi.⁵²

U prvom dijelu Smjernice pojmovno se određuje radno vrijeme, vrijeme odmora, radno vrijeme noću, noćni radnik, smjenski rad i smjenski radnik. Radno je vrijeme određeno kao “svaki vremenski period unutar kojega posloprimac, sukladno propisima i/ili običajima pojedinih država članica, radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i izvršava svoju djelatnost ili obavlja zadaće”; vrijeme odmora kao “svaki vremenski period izvan radnog vremena”; radno vrijeme noću kao “svaki vremenski period utvrđen pravnim propisima pojedinih država članica u trajanju od najmanje 7 sati, a koji svakako obuhvaća vrijeme između 24 sata i 5 sati”. Također se dnevno vrijeme odmora određuje u neprekidnom trajanju od najmanje 11 sati,⁵³ dok će se trajanje dnevne stanke u slučaju neprekidnog rada dužeg od 6 sati odrediti kolektivnim ugovorom, drugim sporazumom socijalnih partnera ili – ukoliko ne bude postignut – unutardržavnim pravnim propisom.⁵⁴ Tjedni odmor ovom je smjernicom određen u neprekidnom trajanju od 24 sata⁵⁵, te je na zahtjev Savezne Republike Njemačke u st. 2. nedjelja uvrštena kao daljnji neradni dan. Zbog nepostojanja neke posebne veze između neradne nedjelje i zdravlja posloprimaca, Europski je sud proglasio ništavim stavak 2. članka 5.⁵⁶ te nova smjernica više ne sadrži takvu odredbu.

⁵¹ “Die Verwirklichung des Binnenmarktes muß zu einer Verbesserung der Lebens – und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führe. Dieser Prozess erfolgt durch eine Angleichung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts und betrifft namentlich die Arbeitszeit und die Arbeitszeitgestaltung sowie andere Arbeitsformen als das unbefristete Arbeitsverhältnis, wie das befristete Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit, Leiharbeit oder Saisonarbeit.”

⁵² Čl. 1 st. 3. Smjernice 93/104/EEZ.

⁵³ Čl. 3. Smjernice 93/104/EEZ.

⁵⁴ Čl. 4. Smjernice 93/104/EEZ.

⁵⁵ Čl. 5. str. 1. Smjernice 93/104/EEZ

⁵⁶ Schmidt, M., op. cit., str. 79., prema EuGH od 12.11.1996., Rs. C-84/94, Slg. 1996, I-5755.

Najviše prijevora izazvalo je pitanje najdužeg tjednog radnog vremena, u pogledu kojega je na kraju postignut obilno kritizirani i neuvjerljiv kompromis prema kojemu ono smije iznositi najviše 48 sati, a referentni vremenski period iznosi čak četiri mjeseca. U literaturi se ističe da se ovime stvorila diskrepancija čak i glede preporuke Vijeća iz 1975. godine.⁵⁷ Godišnji je pak odmor predviđen u najkraćem trajanju od četiri tjedna te, osim u slučaju prestanka radnog odnosa, ne smije biti nadomješten u novcu.⁵⁸

Problem ovih odredaba jest u iznimkama predviđenim u čl. 17., a koje su toliko široke da u potpunosti dovode u pitanje odredbe o odmorima.⁵⁹ Naime, poštujući opće propise o sigurnosti na radu, države članice mogu odstupiti od odredaba sadržanih u člancima 3., 4., 5., 6., 8. i 16. ukoliko se radno vrijeme zbog naravi posla ne određuje unaprijed, ili pak određivanje vrši sam posloprimac.⁶⁰ Ovo posebice vrijedi za članove vodstva nekog poduzeća (i ne osobe s ovlastima odlučivanja), članove obitelji poslodavca te osobe koje vrše liturgijske poslove (priznatih) vjerskih zajednica. No do naprijed navedenog potpunog negiranja sadržaja same Smjernice dolazi u st. 2 čl. 17.: ukoliko posloprimcima bude ponuđeno zamjensko vrijeme odmora iste vrijednosti, socijalni partneri (kolektivnim ugovorima ili drugim sporazumima) ili pak nacionalni zakonodavac (putem upravnopravnih propisa) mogu u navedenim slučajevima odstupiti od navedenih odredaba. Tako pravnu snagu nemaju članci 3., 4., 5., 8. i 16.: prilikom vršenja djelatnosti koje nastaju zbog udaljenosti mjesta stanovanja posloprimca od njegova radnog mjesta, kod zaštitarskog osoblja, kod djelatnosti čije je bitno obilježje u stalnoj dostupnosti (kao npr. hitna medicinska pomoć, lučki i zrakoplovni radnici, djelatnost opskrbe vodom, strujom i plinom, u granama industrije u kojima se iz tehničkih razloga mora raditi neprekidno, agrarnih djelatnosti te u slučaju predvidivog pojačanja opsega redovnih poslova).⁶¹

U člancima 8.–13. Smjernica sadrži posebne odredbe u pogledu otežanih uvjeta rada. Prema odredbi čl. 8., radno vrijeme noćnih radnika ne smije prelaziti 8 sati unutar perioda od 24 sata. Uz to, države članice dužne su osigurati besplatni redoviti pregled zdravstvenog stanja posloprimaca u noćnom radu i, po potrebi, omogućiti premještaj takvih radnika koji zbog takvog rada dokazano trpe zdravstvene tegobe na poslove dnevnog rada.⁶²

Kako bi se osnažio položaj navedene skupine radnika, također je predviđena mogućnost da države članice, u slučaju da je noćni rad u nekom konkretnom slučaju povezan sa sigurnosnim ili zdravstvenim rizicima za posloprimca, propišu dužnost poslodavca da dade određena jamstva.⁶³ Kako je, međutim, i

⁵⁷ Ibid., str. 80.

⁵⁸ Čl. 7. Smjernice 93/104/EEZ.

⁵⁹ Schmidt, M., op. cit., str. 76.

⁶⁰ Čl. 17. Smjernice 93/104/EEZ.

⁶¹ Čl. 17 st. 2. Smjernice 93/104/EEZ.

⁶² Čl. 9. Smjernice 93/104/EEZ.

⁶³ Čl. 10. Smjernice 93/104/EEZ.

ovo pitanje povezano s problematikom konkurentnosti i nastojanjima svake vlade što više utjecati na jačanje položaja svoga nacionalnog gospodarstva, a ova odredba ne nameće državama članicama obvezu neke konkretne činidbe, među državama članicama moguća su značajna odstupanja. Zbog toga ovdje valja navesti slučaj *SIMAP*, koji je referentna presuda kada se govori o radnom vremenu, posebice o radnom vremenu liječnika.⁶⁴

Presuda Europskog suda u slučaju *SIMAP* potaknula je brojne kontroverzne rasprave.

Činjenično je stanje slučaja sljedeće:

*Predmet odluke jest zahtjev valencijskog suda (Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana) za prethodnu odluku u sporu između sindikata liječnika (Sindicato de Medicos de Asistencia Publica) protiv njihova poslodavca (Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana) u pogledu pitanja opsega primjene i konkretizacije Smjernice 89/391/EZ i Smjernice 93/104/EZ u pogledu zaštite na radu, trajanja radnog vremena, noćnog rada i rada u smjenama.*⁶⁵

*Prema navodima valencijskog suda, tužitelji navode kako ekipe hitne medicinske pomoći moraju izvršavati rad bez vremenskog ograničenja jer se na redovan rad nadovezuju dežurstva, te da se prema španjolskoj praksi vrijeme dežurstva smatra posebnim radnim vremenom koje nije prekovremeni rad, a naknada se daje u paušalnom iznosu, a sama Smjernica 93/104/EZ nije pravilno implementirana u španjolsko zakonodavstvo jer se isključivo odnosi na privatnopravne radne odnose, a ne sadrži nikakve odredbe o zdravstvenim djelatnostima.*⁶⁶

Postupajući po zahtjevu španjolskoga suda, Europski je sud između ostalog utvrdio “kako djelatnost liječničkih ekipa primarne zdravstvene zaštite spada u područje primjene Smjernice 93/104/EZ.”⁶⁷

*Ustvrdio je također kako se vrijeme dežurstva ovih liječnika u obliku osobne nazočnosti na radnome mjestu ima smatrati radnim vremenom, a po potrebi prekovremenim radom u smislu predmetne Smjernice. Rad koji ovi liječnici izvrše za vrijeme svoga dežurstva jest smjenski rad u smislu odredaba predmetne smjernice.”*⁶⁸

Kao što je vidljivo, u ovoj je presudi Sud prihvatio šire tumačenje pojma *radnog vremena*, utvrđujući da vrijeme kada se liječnici primarne zaštite nalaze dostupni “na poziv” (*on call*) u okviru njihovih zdravstvenih ustanova, ima

⁶⁴ Case SIMAP C-303/98, I-07063.

⁶⁵ Presuda Europskog suda C-303/98, Zbirka sudskih odluka 2000., str. I-07063, <http://europa.eu.int/eur-lex>.

⁶⁶ Loc. cit.

⁶⁷ Istovremeno je utvrdio liječnici u timovima primarne zdravstvene zaštite ne ulaze u one profesionalne kategorije (posebne aktivnosti javnih službi čija je svrha održavanje javnog reda i sigurnosti, primjerice) koje su, zbog svojih specifičnosti, izuzete od primjene prava Zajednice.

⁶⁸ Case SIMAP C-303/98.

karakteristična obilježja radnog vremena.⁶⁹ Čak i ako su aktivnosti koje su obavljali bile različite ovisno o okolnostima, činjenica što su bili obvezni biti prisutni i dostupni na radnom mjestu kako bi pružali svoje profesionalne usluge, znači da su oni u tom slučaju obavljali svoje dužnosti. Ovakvo tumačenje ocjenjuje se u skladu sa svrhom Smjernice, a to je osiguranje sigurnosti i zdravlja radnika, omogućavanjem minimalnih perioda odmora i primjerenih prekida rada. Sud je nadalje smatrao da bi isključivanje obveze “na poziv” (*duty on call*) iz okvira radnog vremena, uz istovremeno zahtijevanje fizičke nazočnosti, značilo ozbiljno potkopavanje svrhe smjernice.⁷⁰

Zanimljivo je istaknuti da je ista stajališta Europski sud zauzeo i u slučaju *CIG i SERGAS*.⁷¹ Pravnostvaralačka praksa Europskog suda, posebice glede tumačenja uređenja radnog vremena (on call, duty on call), izazvala je prijepore u nacionalnim zakonodavstvima zemalja članica, ali i praktične probleme koji su bili najrazvidniji posebice u zdravstvu. Naime u ovoj djelatnosti ovakvo tumačenje radnog vremena imalo je za posljedicu nedostatak dovoljnog broja liječnika kako bi se proces rada mogao normalno odvijati. Zbog toga se u narednim dijelovima rada tome posvećuje posebna pozornost.

5. Smjernica 2003/88/EZ o određenim aspektima uređenja radnog vremena

Na prijedlog Komisije, na temelju čl. 137. st. 2. UEZ-a, Vijeće i Parlament donijeli su 2003. g. novu smjernicu s odredbama o radnom vremenu, a koja čini doradu i logičan nastavak Smjernice 93/104/EEZ. Njezin puni naziv glasi *Smjernica 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenog 2003. o određenim aspektima uređenja radnog vremena*,⁷² a stupila je na snagu 2. kolovoza 2004. godine. Kako zamjenjuje staru, tj. stupa neposredno na njezino mjesto, nova implementacija nije potrebna.

5.1. Razlozi donošenja i sadržaj smjernice

Razlozi za donošenje bili su sljedeći:

- Smjernica 93/104/EEZ promijenjena je u bitnim točkama;
- svim posloprimcima potrebno je osigurati primjereno vrijeme odmora;
- ljudski organizam noću reagira posebno osjetljivo na radne uvjete koji predstavljaju opterećenje;

⁶⁹ Kenner, J., op. cit., str. 176.

⁷⁰ S druge strane, Sud je smatrao da se radnim vremenom ne može smatrati ono vrijeme u kojem su liječnici trebali biti dostupni “po pozivu”, ali nisu morali biti fizički prisutni u svojim ustanovama, jer je to vrijeme koje su mogli koristiti uz manja ograničenja i u svom interesu.

⁷¹ C.O.J., 3 July 2001, Case C-241/99, *Confederación Intersindical Galega (CIG) and Servicio Galego de Saúde (Sergas)*, ECR, 2001, 5139.

⁷² Richtlinie 2003/88/EG der Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, Abl L 299 vom 18.11.2003, S. 9 – 19.

- uređenje rada mora biti prilagođeno čovjeku, te
- potreba fleksibilnog tumačenja određaba ove smjernice, a uz poštivanje i osiguranje sigurnosti i zdravlja posloprimaca.⁷³

Smjernica je podijeljena u šest poglavlja:

1. Područje primjene i određenje pojmova,
2. Minimalno vrijeme odmora – ostali aspekti uređenja radnog vremena,
3. Rad noću – smjenski rad – radni ritam,
4. Ostale odredbe,
5. Odstupanja i iznimke, te
6. Završne odredbe.

Prethodna je smjernica, prema izričitoj odredbi čl. 27. nove smjernice, stavljena izvan snage, tj. ukinuta. Potrebno je, međutim, naglasiti da se time ne dira u obvezu pravodobne implementacije prethodne, a rokovi su izričito navedeni u tablicama koje čine dodatak I, dio B nove smjernice. I ova smjernica ne primjenjuje se na pomorce,⁷⁴ kao ni na određene grupe posloprimca za koje su drugim aktom Zajednice predviđene posebne odredbe.⁷⁵

U čl. 1. propisano je područje primjene i određeni pojmovi korišteni u Smjernici: predmet nove smjernice jesu dnevno i tjedno minimalno vrijeme odmora, minimalni godišnji odmor, stanke i najduže tjedno radno vrijeme, te određeni aspekti noćnog i smjenskog rada te ritma rada. Područje njezina važenja *rationae personae* se pak prostire na sva privatna i javna područja djelatnosti u smislu odredaba čl. 2. Smjernice 89/391/EEZ-a, a što uz nabrojanje izuzetih grana u biti predstavlja primarni, sekundarni, tercijarni i kvartarni gospodarski sektor.⁷⁶ Pojmovna određenja dana u čl. 2 ista su kao i u Smjernici o radnom vremenu, iz 1993. godine, ali su dodani pojmovi mobilnog posloprimca, djelatnosti na *offshore*-postrojenjima i dovoljno vremena odmora.

U cilju već navedene potrebe fleksibilne primjene nove smjernice, a čime treba spriječiti administrativno gušenje gospodarskih kretanja, instrument promjene referentnih razdoblja može biti djelotvorno sredstvo za reakciju na oscilacije u količini posla. Sukladno čl. 16. moguće je da se tjedno vrijeme odmora (24 sata) računa unutar perioda od 14 dana, maksimalno tjedno radno vrijeme (48 sati) računa u prosjeku od četiri mjeseca te da se konkretno

⁷³ Preambula Smjernice 2003/88/EZ.

⁷⁴ Čl. 1. st. 3. t. 2. Smjernice 2003/88/EZ, st. 12.

⁷⁵ Čl. 14. Smjernice 2003/88/EZ, st. 14.

⁷⁶ (1) Diese Richtlinie findet Anwendung auf alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche (gewerbliche, landwirtschaftliche, kaufmännische, verwaltungsmässige sowie dienstleistungs- oder ausbildungsbezogene, kulturelle und Freizeittätigkeiten usw.).

(2) Diese Richtlinie findet keine Anwendung, soweit dem besondere Anforderungen bestimmter Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, z.B. bei den Streitkräften oder der Polizei, oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegenstehen.

In diesen Fällen ist dafür Sorge zu tragen, dass unter Berücksichtigung der Ziele dieser Richtlinie eine grösstmögliche Sicherheit und ein grösstmöglicher Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet ist.

određivanje dužeg referentnog perioda za trajanje noćnog rada prepusti sporazumu socijalnih partnera.

5.2. Vrijeme odmora

Vrijeme dnevnog odmora određeno je u neprekidnom trajanju od najmanje 11 sati unutar vremenskog intervala od 24 sata,⁷⁷ dok je i ovdje uređenje dnevne stanke pri kontinuiranom radu u trajanju dužem od šest sati unutar 24 sata prepušteno sporazumu socijalnih partnera ili unutardržavnom propisu nacionalnih zakonodavaca.⁷⁸ Minimalno trajanje tjednog odmora unutar perioda od sedam dana iznosi 24 neprekidnih sati kojima se mora dodati i dnevni odmor iz čl. 3.⁷⁹ Nova smjernica sadrži i rješenje koje je bilo izvor velikih rasprava prilikom donošenja stare smjernice – utvrđenje najdužeg tjednog radnog vremena u trajanju od 48 sati tjedno, uključivši u to i sate prekovremenog rada.⁸⁰ I prema Smjernici, najkraće razdoblje plaćenog godišnjeg odmora iznosi četiri tjedna i ne smije biti kompenzirano u novcu, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

5.3. Posebno radno vrijeme – noćni rad i rad u smjenama

I u ovoj je Smjernici dužina trajanja noćnog rada ograničena na osam sati unutar razdoblja od 24 sata te je posloprimcima koji rade noću priznato pravo na besplatne liječničke preglede koji podliježu profesionalnoj liječničkoj tajni.⁸¹ U slučaju da noćni rad djeluje negativno na njegovo zdravlje, pogođeni posloprimac ima pravo na premještaj na drugo radno mjesto na kojemu se radi danju, a pored toga poslodavci su obvezni u noćnoj smjeni provesti sve mjere zaštite na radu koje se provode za rad danju.

5.4. Odstupanja i odredbe za posebna radna mjesta

Državama članicama ostavljena je mogućnost da pod određenim okolnostima odstupe od članaka 3., 4., 5., 6., 8 i 16., a ukoliko zbog posebnih obilježja izvršene djelatnosti nije moguće točno odrediti ili predvidjeti trajanje radnog dana. Ova odredba vrijedi za posloprimce na vodećim položajima, posloprimce koji su članovi obitelji poslodavca te posloprimce zaposlene u liturgijskom dijelu vjerskih zajednica. Isto je tako moguće odstupiti od članaka 3., 4., 5., 8. i 16., ako je ispunjen jedan od sljedećih uvjeta:

1. da postoji udaljenost između radnog mjesta i mjesta prebivališta posloprimca;

⁷⁷ Čl. 3. Smjernice 2003/88/EZ.

⁷⁸ Čl. 4. Smjernice 2003/88/EZ.

⁷⁹ Čl. 5. Smjernice 2003/88/EZ.

⁸⁰ Čl. 6. Smjernice 2003/88/EZ.

⁸¹ Čl. 8. i 9. Smjernice 2003/88/EZ.

2. da se radi o djelatnosti čiji je zadatak zaštita osoba i stvari kao što su zaštitarske službe;
3. da je potrebno održavati kontinuitet službe i/ili procesa proizvodnje (a u što su posebno uključeni bolnički personal te zaposlenici u zračnim i morskim lukama, poduzećima opskrbe električnom energijom, plinom i vodom, osobe u poljodjelstvu i sl.);
4. da je riječ o predvidivom naglom povećanju opsega poslova, kao npr. u poštanskoj službi;
5. da se radi o željezničkom personalu;
6. situacije navedene u čl. 5. st. 4. Smjernice 89/391/EEZ-a, te
7. u slučaju nesreće ili neposredno predstojeće nesreće.⁸²

Isto je tako moguće da se putem kolektivnog ugovora ili sporazuma socijalnih partnera izvrši odstupanje od članaka 3., 4., 5., 8. i 16., ali samo ukoliko se pri tome predvidi zamjensko vrijeme odmora.⁸³ Produženje referentnog vremena tjednog rada na više od šest mjeseci u pravilu nije dopušteno; iznimka je moguća ukoliko države članice socijalnim partnerima odobre da poradi objektivnih, tehničkih ili radnoorganizacijskih okolnosti putem kolektivnih ugovora predvide duže referentno vrijeme koje je apsolutno ograničeno na maksimalno 12 mjeseci.⁸⁴

Posebno je potrebno naglasiti da članci 3.-5. i 8. ne vrijede za mobilne posloprimce (definirane kao osobe zaposlene u djelatnostima prijevoza ljudi i stvari) kojima države članice trebaju na drugi način osigurati dovoljno dugo vrijeme odmora; ista odredba predviđena je i za personal pomorskih ribarskih brodova.⁸⁵ U posljednjem slučaju tjedno radno vrijeme u godišnjem prosjeku također ne smije iznositi više od 48 sati, što s obzirom na narav ovoga posla i ograničenje dnevnog radnog vremena na maksimalno 14 sati (a tjednog na 72 radna sata) znači mogućnost kompenziranja dugih radnih dana u mjesecima lova određene sezonske ribe danima odmora izvan takvih aktivnosti, a što predstavlja fleksibilnost⁸⁶ primjene ove Smjernice.

Države članice ne moraju poštivati odredbu čl. 6. o najdužem trajanju radnog tjedna ukoliko poštuju opća načela zaštite sigurnosti i zdravlja posloprimaca. Nacionalni je zakonodavac dužan pri tome osigurati da poslodavci poštuju niz ograničenja (npr. zabranu prisiljavanja posloprimaca da unutar referentnog perioda od četiri mjeseca tjedno rade više od 48 sati, nesankcioniranje odbijanja posloprimaca da dobrovoljno rade duže i sl.),⁸⁷ što ovu odredbu posebice u pogledu pravne sigurnosti radnika i jedinstvenosti uređenja minimalnih standarda na području cijele Unije čini vrlo diskutabilnom.

⁸² Čl. 17. Smjernice 2003/88/EZ.

⁸³ Čl. 18. Smjernice 2003/88/EZ.

⁸⁴ Čl. 19. Smjernice 2003/88/EZ.

⁸⁵ Čl. 20. i 21. Smjernice 2003/88/EZ.

⁸⁶ O reformama koje su provedene u Njemačkoj, Španjolskoj, Italiji, Danskoj, Poljskoj, vidi šire: www.euro.eurofound.eu.int

⁸⁷ Čl. 22. Smjernice 2003/88/EZ.

Državama članicama zabranjeno je pozivajući se na odredbe nove smjernice smanjivati razinu opće zaštite posloprimaca te su dužne obavijestiti Komisiju o sadržaju odredaba koje donose ili su već donijele na područjima koja su *rationae materiae* obuhvaćena novom smjernicom.

Kako je već navedeno, stupanjem na snagu nove smjernice prestala je važiti Smjernica o radnom vremenu, a upućivanja na potonju smatraju se upućivanjima na novu smjernicu.

5.5. *Prijedlog izmjene Smjernice 2003/88/EZ o određenim aspektima uređenja radnog vremena – daljnji razvoj*

Europska komisija je 22. rujna 2004. podnijela konačnu verziju Prijedloga Smjernice Europskog parlamenta i Vijeća za izmjenu Smjernice 2003/88/EZ o određenim aspektima uređenja radnog vremena,⁸⁸ u nastavku označen kao "Prijedlog". U obrazloženju istoga navodi sljedeće:

1. Odredbe Smjernice 2003/88/EZ predviđaju provjeru primjerenosti i funkcioniranja njihova sadržaja prije 23. studenog 2003., a odnose se na mogućnost produženja referentnog roka za računanje najdužeg tjednog radnog vremena te dobrovoljno produženje istog perioda uz suglasnost posloprimca.
2. Tumačenje Smjernice od strane Europskog suda u presudama predmeta "SIMAP" i "Jaeger" imalo je jak utjecaj na tumačenje pojma "radno vrijeme", što je valjalo podrobno analizirati,
3. Komisija je sukladno čl. 138. EUZ-a o potrebi zajedničke akcije (izmjene nove smjernice) te o Prijedlogu provela konzultacije sa socijalnim partnerima, a rezultati su sažeti u nastavku.⁸⁹

U prijedlogu se također navode razilaženja između udruge poslodavaca i zajednice sindikata na razini Unije o pitanju mogućnosti *opt-out*⁹⁰, mogućnosti odstupanja od referentnog razdoblja za računanje radnog vremena⁹¹ te definiciji radnog vremena.⁹²

Komisija dalje navodi kriterije koje prijedlozi izmjena moraju ispuniti:

⁸⁸ Vorschlag für eine Richtlinie zur Änderung der Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, SEK 2004, 1154.

⁸⁹ Prijedlog, Poglavlje I.

⁹⁰ Prijedlog, Poglavlje II, t. 6.: "(...). Was Art. 22 Abs. 1 angeht ("Opt-out"), so hält die Arbeitnehmerorganisation (EGB) eine schnellstmögliche progressive Abschaffung für angezeigt. Dagegen spricht sich die Arbeitgeberorganisation UNICE für eine Beibehaltung (...) aus (...)."

⁹¹ Ibid., t. 7.: "In der Frage der Abweichung von den Bezugszeiträumen erinnert der EGB daran, dass eine Berechnung der Arbeitszeit auf Jahresbasis bereits im gegenwärtigen gesetzlichen Rahmen möglich ist. (...) Demzufolge spricht sie sich für eine Beibehaltung der gegenwärtigen Bestimmungen aus. Nach Meinung der UNICE sollte die Richtlinie einen Bezugszeitraum von einem Jahr zulassen und die Möglichkeit einer tarifvertraglichen Verlängerung einräumen. (...)."

⁹² Ibid. t. 8.: "(...) Der EGB sieht in der Einführung des Begriffs "nicht aktive Bereitschaftsdienstzeit" eine Maßnahme, die in keinem Verhältnis steht zu den in den Mitgliedstaaten tatsächlich auftretenden Problemen. Die UNICE ist der Ansicht, dass nur während des Bereitschaftsdienstes

1. osiguranje maksimalne zaštite zdravlja i sigurnosti posloprimaca na njihovim radnim mjestima;
 2. davanje više fleksibilnosti poduzećima u pogledu uređenja pitanja radnog vremena i njegova raspoređivanja;
 3. omogućavanje boljeg usklađivanja rada i obiteljskog života, te
 4. izbjegavanje nesrazmjernog opterećenja poduzeća
- te smatra da je istima udovoljeno njezinim Prijedlogom.⁹³

Komisija *in concreto* predlaže sljedeće nove odredbe:

1. Uz definicije termina “radno vrijeme” i “vrijeme odmora” dodaju se definicije termina “vrijeme dežurstva” i “neaktivno vrijeme za vrijeme dežurstva”; termin “vrijeme dežurstva” obuhvaćao bi pri tome ona razdoblja u kojima je posloprimac dužan biti na radnome mjestu.⁹⁴
2. Novim člankom 2.a decidirano je određeno da neaktivno vrijeme unutar vremena dežurstva nije radno vrijeme, osim ako unutardržavnim izvorom bude propisano nešto drugo.⁹⁵
3. U članku 16. referentno razdoblje i dalje ostaje načelno četiri mjeseca, ali uz mogućnost da države produže taj rok uz poticanje socijalnog dijaloga; ono ni u kojem slučaju ne bi smjelo nadilaziti vrijeme trajanja ugovora o radu.⁹⁶
4. Promjenama u članku 17. (“Odstupanja”) ukinula bi se mogućnost odstupanja od referentnog razdoblja od četiri mjeseca (zbog prijedloga navedenog u prethodnoj točki) te bi se preciziralo da zamjensko razdoblje odmora mora biti realizirano unutar roka od 72 sata⁹⁷; daljnju odredbu u svezi ove tematike sadržao bi izmijenjeni čl. 18.⁹⁸
5. Predlaže se brisanje čl. 19 st. 1. i st. 3 te čl. 20 st. 2., čime bi se dalje smanjio broj odstupanja od referentnog razdoblja koja su poradi izmjene predložene u točki 3. postala nepotrebna.⁹⁹
6. Novim stavkom 1. članka 22. odredili bi se uvjeti koje države moraju ispuniti ukoliko ne žele primijeniti čl. 6. (o najdužem trajanju tjednog radnog vremena), a za što u bitnome traži da je odustajanje od čl. 6. odobreno kolektivnim ugovorom sklopljenim na odgovarajućoj razini.¹⁰⁰

Zaključujući ovo poglavlje, a sažimajući dosadašnji razvoj regulative radnog vremena, potrebno je istaknuti sljedeće: prvo, da je povećanje utjecaja Europskog parlamenta dovelo do povećanja broja sudionika zakonodavnog postupka na

effektiv geleistete Arbeitsstunden als Arbeitszeit gelten können und empfiehlt, die Definition des Begriffs “Arbeitszeit” entsprechend abzuändern. (...)”

⁹³ Prijedlog, Poglavlje III.

⁹⁴ Prijedlog, Poglavlje IV., t. 18.

⁹⁵ Ibid., t. 19.

⁹⁶ Ibid., t. 20.

⁹⁷ Ibid., t. 21 i 22.

⁹⁸ Ibid., t. 23.

⁹⁹ Ibid., t. 24.

¹⁰⁰ Ibid., t. 25.

razini Zajednice i, drugo, da dinamika kojom radnopravni odnosi nastaju, mijenjaju se i prestaju, upravo nameće potrebu kontinuiranog praćenja djelotvornosti postojećih propisa, uključujući njihovu moguću korekciju. Radnopravne odredbe, a posebice glede radnog vremena, uz propise o standardu socijalnog osiguranja¹⁰¹ izravno pogađaju kako građane glede životnog standarda tako i pojedine države glede njihovih financijskih mogućnosti. Presude donesene povodom sporova o interpretaciji sadržaja obiju prikazanih smjernica za predmet su imale odluku koja je suštinski novčane naravi: dajući odgovor na pitanje što je radno vrijeme, zapravo daju odgovor na pitanje koliki je dio radnog vremena naplatan te ga poslodavac mora platiti, a koje faze to pak nisu, već posloprimac ne vrši prestaciju rada, pa sukladno tome nema ni pravo na novčanu naknadu.

6. Posebnosti rješenja njemačkog prava

Savezna Republika Njemačka jedna je od šest država osnivateljica svih triju zajednica, iz 1951. godine, tj. 1957. godine te potpisnica Ugovora iz Maastrichta 1992. godine. Ta je činjenica imala značajan utjecaj na prilagođavanje njemačke zakonodavne, ali i izvršne funkcije novim nadležnostima Zajednice, a što je dovodilo do oštih polemika i potrebe za ustavnosudskim pravorijecima.

S obzirom na izričitu odredbu čl. 27. st. 2. nove Smjernice, presude koje su uslijedile povodom tužbi temeljenih na Smjernici, iz 1993. godine, analogno se mogu smatrati presudama na novu Smjernicu te će biti prikazane u nastavku.

Iz činjenice da je Savezna Republika Njemačka federativna država proizlazi nužnost diobe zakonodavne nadležnosti između Saveza i država članica Federacije. Zbog njegove izrazite važnosti, ovo je pitanje uređeno Temeljnim zakonom¹⁰² koji načelno određuje sljedeće: Savezne zemlje imaju zakonodavnu nadležnost u svim pitanjima koja istim Temeljnim zakonom nisu prenijeta u nadležnost Saveza.¹⁰³ S obzirom na tijelo koje je ovlašteno donositi zakone, razlikuju se četiri grupe zakonodavne nadležnosti: isključiva nadležnost Saveza, konkurirajuća nadležnost Saveza i Zemalja., okvirna nadležnost Saveza te isključiva nadležnost Zemalja.

Poslovi radnog zakonodavstva, u što i ulaze i navedene smjernice Zajednice, prema izričitoj odredbi čl. 74. Temeljnog zakona spadaju u konkurirajuću nadležnost Saveza i saveznih zemalja.¹⁰⁴ Sam institut konkurirajuće nadležnosti pak predstavlja pravo saveznih zemalja da uredi sva pitanja navedene u predmetnom članku Temeljnog zakona ukoliko to nije učinio Savez ili pak u

¹⁰¹ Učur, Marinko Đ., *Socijalno pravo*, Zagreb, Informator, 2000., str. 70.

¹⁰² Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, 35. überarbeitete Auflage, München, C.H.Beck Verlag, 1998.

¹⁰³ Grundgesetz, Art. 70.

¹⁰⁴ Ibid., Art. 74 Abs. 1: "Die konkurrierende Gesetzgebung erstreckt sich auf folgende Gebiete: (...) 12. das Arbeitsrecht einschliesslich der Betriebsverfassung, des Arbeitsschutzes und der Arbeitsvermittlung sowie die Sozialversicherung einschliesslich der Arbeitslosenversicherung."

onim područjima koja je Savez propustio urediti.¹⁰⁵ Ograničenje nadležnosti Saveza, zapravo zaštitu od prekomjernog korištenja ovlaštenja predstavlja odredba čl. 72. st. 2. Temeljnog zakona prema kojemu je Savez ovlašten urediti neko pitanje iz ove skupine samo ukoliko je to potrebno radi uspostavljanja jednakih uvjeta života na području cijele države ili, pak, radi očuvanja njezina pravnog i ekonomskog jedinstva.¹⁰⁶

6.1. Prilagodba smjernicama Zajednice o radnom vremenu

U Saveznoj Republici Njemačkoj Smjernica 93/104/EEZ implementirana je¹⁰⁷ Zakonom o radnom vremenu.¹⁰⁸ Zakon je, izuzev članaka 2. i 20., stupio na snagu 1. lipnja 1994.¹⁰⁹ Posebne odredbe o radnom vremenu donio je Zakon o izmjeni Zakona o radnom vremenu trgovina i novom uređenju radnog vremena u pekarama i slastičarnama¹¹⁰. Stupio je na snagu 1. studenog 1996., a malo-prodaji je omogućio produženje radnog vremena u večernjim satima, vodeći pri tome računa o promijenjenim zahtjevima tržišta.¹¹¹

Značajne promjene dogodile su se u 15. zakonodavnom razdoblju Bundestaga, kada je Europski sud donio navedenu presudu u slučaju SIMAP.

Kako je Zakon o radnom vremenu do tada propisivao da vrijeme dežurstva predstavlja vrijeme mirovanja posloprimca i sukladno tome ne mora biti plaćeno, nije odgovarao Smjernici o radnom vremenu. Stoga je promijenjen člankom 4. Zakona o reformama na tržištu rada,¹¹² te se od sada i vrijeme dežurstva smatra radnim vremenom u smislu Zakona o radnom vremenu. Sam Zakon o radnom vremenu jest temeljni propis kojim je uređena ova tematika u Saveznoj Republici Njemačkoj i ima sljedeće karakteristike:

1. zaštita posloprimaca u pogledu radnog vremena vrijedi za sve posloprimce i za sva područja djelatnosti;
2. naglašena je zaštita sigurnosti i zdravlja posloprimaca putem propisivanja 8-satnog radnog dana koji putem fleksibilnih prosječnih kvota (dakle referentnih razdoblja) može biti produžen na 10 sati; od toga u određenim okolnostima mogu odstupati stranke kolektivnih ugovora ili neposredno predstavnici radničkog vijeća i poslodavaca;

¹⁰⁵ Hesselberger, Dieter, *Das Grundgesetz*, 12. überarbeitete Auflage, Neuwied, Luchterhand Verlag, 2001., str. 272.

¹⁰⁶ Loc.cit.

¹⁰⁷ Schmidt, M., op.cit., str. 74.

¹⁰⁸ Arbeitszeitgesetz, vom 6. Juni 1994 (BGBl I S. 1170)

¹⁰⁹ Kako je razvidno iz protokola zasjedanja Bundestaga, isti je raspravljao o dva prijedloga na predmetnu temu: s jedne strane, prijedlogu kluba zastupnika SPD-a, a s druge, pak, strane prijedlogu Savezne vlade koji je na kraju prihvaćen. Baeck, Ulrich i Deutsch, Markus, *Arbeitszeitgesetz*, Kommentar, 2. Auflage, München, C.H. Beck Verlag München, 2004., str. 3.

¹¹⁰ BGBl I, S 1186.

¹¹¹ Baeck, U., Deutsch, M., op. cit., str. 3.

¹¹² BGBl I, S 3002.

3. zabrana rada nedjeljom i blagdanom u obrtničkim radnjama ostaje na snazi te je proširena na sva područja tih djelatnosti;
4. godišnje najmanje 15 nedjelja mora ostati neradno.¹¹³

Odredbe ovoga zakona javnopravne su naravi i kogentnog karaktera te podliježu nadzoru od strane državnih tijela. Adresat njegovih normi uvijek je poslodavac, a odstupanja od propisanih minimalnih uvjeta (glede plaće, trajanja radnog vremena i sl.) moguća su jedino ukoliko su predviđena zakonom.

Samo trajanje radnog vremena određuje se ili pojedinačnim ugovorom o radu i/ili kolektivnim ugovorom.

Kako se navodi u samome Zakonu, njegova je svrha zaštita sigurnosti i zdravlja posloprimaca te stvaranje okvirnih uvjeta za fleksibilizaciju radnog vremena, a uz istodobno očuvanje neradne nedjelje, tj. dana “duhovnog odmora”.¹¹⁴ Pri tome je potrebno ukazati na stare rasprave, uzrokovane poglavito bojazni sindikata i crkve da bi moglo doći do potkopavanja upravo potonjega. Raspoloživi podatci pri tome oslikavaju sljedeće činjenično stanje: 1991. godine je 8,8% od ukupno 33,8 milijuna zavisno zaposlenih osoba kontinuirano radilo i nedjeljom, da bi taj postotak 2002. godine dosegnuo 10,7% od cca 30 milijuna zaposlenih. Ovi podatci Njemačku pri tome svrstavaju u sredinu europske ljestvice rada nedjeljom.¹¹⁵ Mislimo kako je apsolutna brojka od 3 milijuna ljudi koji konstantno rade (moraju raditi) nedjeljom zbog više razloga upozoravajući pokazatelj.

Definicija radnog vremena dana je u čl. 2. zakona te glasi: “Radnim vremenom u smislu ovog Zakona smatra se vrijeme od početka do kraja rada bez vremena odmora.” U pogledu pojedinih odredaba o radnome vremenu moguće je dati sljedeći prikaz:

- noćni rad definiran je kao rad koji obuhvaća više od 2 sata noćnog vremena (određenog između 23 sata noću i 6 sati ujutro);¹¹⁶
- dnevno radno vrijeme ne smije prijeći osam sati; iznimno može biti produženo na 10 sati ukoliko u referentnom razdoblju od šest mjeseci ne prelazi osam sati;¹¹⁷
- dnevna stanka u slučaju rada duljeg od 6 sati dnevno mora iznositi barem 30 minuta, a u slučaju rada duljeg od 9 sati dnevno barem 45 minuta;¹¹⁸
- vrijeme dnevnog odmora mora iznositi najmanje 11 sati neprekidno, a u slučaju posebne potrebe (dežurstva u bolnicama, prijevozna poduzeća i

¹¹³ Baeck, U., Deutsch, M., op. cit., str. 13. – 15.

¹¹⁴ Ibid., str. 41.: “Zweck des Gesetzes ist es,

1. die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern, sowie 2. den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erholung der Arbeitnehmer zu schützen.”

¹¹⁵ Ibid., str. 229.

¹¹⁶ Čl. 2. Zakona o radnom vremenu, www.rechtliches.de, 12. travnja 2007

¹¹⁷ Čl. 3. Zakona o radnom vremenu.

¹¹⁸ Čl. 4. Zakona o radnom vremenu.

sl.) može se smanjiti za jedan sat – uz uvjet da tih sat vremena unutar razdoblja od četiri tjedna bude dodano nekom drugom dnevnom odmoru toga posloprimca;¹¹⁹

- noćno radno vrijeme i rad u smjenama ne smiju preći osam sati dnevno, a ukoliko unutar referentnog razdoblja od četiri tjedna iznosi prosječno 8 sati, smije biti produženo na 10 sati dnevno;¹²⁰
- zabranjuje se rad nedjeljom i blagdanom, od čega su predviđene iznimke za poslove hitne pomoći i vatrogastva, očuvanje javne sigurnosti, djelatnost bolnica, gostionica, sporta, vjerskih zajednica i sredstava javnog informiranja, sajmove, transportna poduzeća, poduzeća opskrbe energijom i vodom, poslove poljodjelstva, zaštite objekata, čišćenja i zaštite postrojenja potrebnih za uredno odvijanje djelatnosti, sprječavanje propadanja prirodnih proizvoda kao i za sprječavanje oštećenja proizvodnih postrojenja.¹²¹

Prikazana regulativa Savezne Republike Njemačke u skladu je sa Smjernicom 2003/88/EZ o određenim aspektima uređenja radnog vremena.

U literaturi se ističe činjenica koja posljedično proizlazi iz (prisilne) prilagodbe njemačkih propisa smjernicama Unije o radnom vremenu: u onim djelatnostima u kojima je stalna prisutnost posloprimaca na radnome mjestu i izvan njihovog “temelnog” radnog vremena od velikog značaja, osjetno je sužen manevarski prostor za određivanje radnog vremena tih skupina posloprimaca. S obzirom na veliki financijski teret koji je gotovo nezaobilazna posljedica novog uređenja dežurstva, naglašava se mogućnost izmjene same europske regulative – ubacivanjem odredbe po kojoj bi kao dežurstvo bilo plaćeno samo efektivno odrađeno vrijeme, a ne i sama fizička prisutnost na radnome mjestu.¹²² Valja naglasiti da je odredba takvog sadržaja unesena u Prijedlog izmjene Smjernice 2003/88/EZ, iz 2004. godine.

6.2. Sudska praksa – slučaj Jaeger

Njemački ekvivalent, tj. posljedica španjolskog slučaja *SIMAP* jest slučaj *Jaeger*.

U predmetnom postupku Zemaljski radni sud u Kielu podnio je Europskom sudu zahtjev za donošenje prethodne odluke povodom tužbe grada Kiela protiv g. Norberta Jaegera. I ovom je prilikom Sud istaknuo:

1. Smjernicu 93/104/EZ treba tumačiti na način da ono vrijeme koje liječnik uz osobnu prisutnost na radnome mjestu (u bolnici) odradi u dežurstvu bude u punom opsegu računato kao radno vrijeme; pri tome je potpuno

¹¹⁹ Čl. 5. Zakona o radnom vremenu.

¹²⁰ Čl. 6. Zakona o radnom vremenu.

¹²¹ Čl. 9. i čl. 10. Zakona o radnom vremenu.

¹²² Schiefer, Bernd, Worzalla, Michael, *Agenda 2010 – Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt*, Luchterhand Verlag, 2004., st. 93.

- bespredmetno što mu u neradnim intervalima stoji na raspolaganju soba za odmor;¹²³
2. svaka odredba – bilo uklopljena u neki kolektivni ugovor, bilo u nekom drugom obliku – kojom se obračunava samo ono vrijeme dežurstva u kojemu se efektivno radilo, protivna je predmetnoj Smjernici;¹²⁴
 3. skraćenje vremena dnevnog odmora na manje od 11 sati, a poradi odrađivanja službe dežurstva, dozvoljeno je samo u slučaju ako se dotičnom liječniku odmah nakon toga omogući kompenzaciju izgubljenog vremena odmora; maksimalno tjedno radno vrijeme određeno člankom 6. Smjernice ni u kojem slučaju pak ne smije biti premašeno.¹²⁵

7. *Posebnosti rješenja austrijskog prava*

Republika Austrija članica je Europske unije od 1995. godine, a preuzimanjem pravne stečevine Zajednice u svoj je pravni sustav implementirala i Smjernicu o radnom vremenu. Stupanjem na snagu nove, Smjernica je automatski počela važiti na mjestu derogirane Smjernice 93/104/EZ.

Temeljni nacionalni propisi o radnom vremenu jesu Zakon o radnom vremenu (*Arbeitszeitgesetz*)¹²⁶ te Zakon o odmoru od rada (*Arbeitsruhegesetz*).¹²⁷ Pored zakonskih odredaba važna uloga pripada kolektivnim ugovorima i sporazumima unutar poduzeća.¹²⁸

Glavne odredbe navedenih zakona jesu:

1. ograničenje dnevnog i tjednog radnog vremena, a odstupanja su moguća putem kolektivnih ugovora;
2. zaštita zdravlja posloprimaca od pretjerano dugog rada te davanje mogućnosti uređenja i življenja privatnog i obiteljskog života, a za što je pitanje radnog vremena od presudne važnosti;
3. predviđeno je nadziranje propisa o radnom vremenu – poštivanje dužine trajanja, davanje odmora i stanki – od strane za to nadležnih tijela državne vlasti;
4. u slučaju nepoštivanja odredaba zakona slijede upravnopravne sankcije, te je razvidno da se primjenjuju odredbe javnog prava.¹²⁹

Prema zakonskoj definiciji, radno se vrijeme određuje kao “vrijeme od početka do kraja rada bez vremena odmora”, pri čemu je ključno da posloprimac

¹²³ Presuda Europskog suda C-151/02, Zbirka odluka Europskog suda 2003., str. I-08389, <http://europa.eu.int/eur-lex>, tenor presude.

¹²⁴ Loc. cit.

¹²⁵ Loc. cit.

¹²⁶ BGBl 1969/461 u verziji objave BGBl I 2000/37.

¹²⁷ Löschnigg, Günther, *Arbeitsrecht*, 10. Auflage, Wien, Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, 2003., str. 346.

¹²⁸ Loc. cit.

¹²⁹ Grillberger, Konrad, *Arbeitszeitgesetz*, 2. neu bearbeitete Auflage, Wien, Manzsche Verlags – und Universitätsbuchhandlung, 2001., str. 3-5.

svome poslodavcu faktički stoji na raspolaganju.¹³⁰ Radno vrijeme ograničeno je na sljedeći način:

1. Sukladno čl. 3., normalno dnevno radno vrijeme ne smije prijeći 8 sati, a normalno tjedno radno vrijeme ne smije prijeći 40 sati.¹³¹ Iznimke su moguće zbog:
 - a. dežurstva, kada maksimalno tjedno radno vrijeme može biti produženo na 60 sati, tj. dnevno radno vrijeme na 12 sati;¹³²
 - b. opravdane potrebe za prekovremenim radom, u slučaju produženja (ili skraćanja) radnog vremena kolektivnim ugovorom ili za osoblje u transportu.¹³³ Tako je izričito omogućeno produženje radnog vremena ako je to potrebno zbog veće količine posla, i to: maksimalno 5 prekovremenih sati tjedno, tj. maksimalno 60 prekovremenih sati unutar kalendarske godine; dnevno radno vrijeme ne smije prijeći 10 sati.¹³⁴ Posebna iznimka moguća je u ugostiteljskim djelatnostima ("Gast -, Schank – und Beherbergungsgewerbe") te u prijevoznim djelatnostima, u kojima je predviđeno produženje tjednog radnog vremena za 10 sati, a putem kolektivnih ugovora;¹³⁵
 - c. u slučaju hitne potrebe poslodavca i poslije saslušanja zastupnika interesa posloprimaca, inspektorat rada može dozvoliti tjedno radno vrijeme duže od 60 sati samo ako za takvu odluku postoji javni interes;¹³⁶
 - d. za potrebe pripremnih ili završnih radova, čije izvođenje zbog zaustavljanja proizvodnog procesa nije moguće unutar radnog vremena, dnevno radno vrijeme može biti produženo za 30 minuta do maksimalno 10 sati;¹³⁷

¹³⁰ Löschnigg, G., op. cit., str. 347.

¹³¹ Ibid., str. 27.: "Der Begriff der Normalarbeitszeit dient der Abgrenzung zur Überstundenarbeit. Normalarbeitszeit und Überstunden zusammen ergeben die Arbeitszeit, deren höchstzulässiges Ausmaß in §9 geregelt wird. Nur die Überschreitung der höchstzulässigen Grenzen ist mit Verwaltungsstrafe sanktioniert.(...) In den §§ 4 bis 5a, 18, 19a sind zahlreiche Möglichkeiten vorgesehen, die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit entweder dauernd oder in einzelnen Wochen innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes auszudehnen."

¹³² Čl. 5 Zakona o radnom vremenu; Löschnigg, op.cit., str. 58.: "Anders als bei den §§ 4 – 4c (...) geht es hier um die Möglichkeit zu einer ständigen Ausdehnung der Arbeitszeit. (...) Voraussetzung hierfür ist, dass in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt."

¹³³ Löschnigg, op.cit., str. 347.

¹³⁴ Čl. 7. Zakona o radnom vremenu; Löschnigg, op.cit., str. 74.: "Die Bedingungen für die Verlängerung sind unterschiedlich. Zum einen ist eine Verlängerung unmittelbar auf Grund des Gesetzes und für alle Arbeitnehmer möglich. Darüber hinausgehende Verlängerungen sind möglich, wenn ein Kollektivvertrag es erlaubt."

¹³⁵ Čl. 7. Zakona o radnom vremenu.

¹³⁶ Loc. cit.

¹³⁷ Čl. 8. Zakona o radnom vremenu; Löschnigg, op.cit., str. 80.: "Diese Regelung beruht offenbar auf der Überlegung, dass die Arbeitszeit möglichst ungeschmälert dem eigentlichen Betriebszweck zur Verfügung gestellt werden soll."

2. Moguće je drukčiji raspored radnog vremena unutar referentnog razdoblja da bi se radno vrijeme moglo prilagoditi oscilacijama potreba rada: produženje tjednog radnog vremena na 50 sati unutar razdoblja od 8 tjedana, ili pak 48 sati unutar referentnog razdoblja do 52 tjedana, i to uz uvjet da se ne prelazi uobičajeno radno vrijeme utvrđeno zakonom ili kolektivnim ugovorom.¹³⁸
3. Dnevno radno vrijeme ne smije iznositi više od 10 sati, a tjedno radno vrijeme ne smije iznositi više od 50 sati.¹³⁹ Moguće su, međutim, iznimke za vozače, rad u smjenama, dežurstva, slučaj povećane količine poslova, pripreme i završne poslove i ljekarne.¹⁴⁰
4. Dnevna stanka pri dnevnom radnom vremenu dužem od 6 sati mora iznositi najmanje 30 minuta. Pri tome je pak zanimljiva odredba o mogućoj diobi na do 3 odmora od po 10 minuta, što je najkraće dopušteno trajanje stanke.¹⁴¹
5. Dnevni odmor mora iznositi najmanje 11 neprekidnih sati. Odstupanje je moguće propisati kolektivnim ugovorom, pri čemu se ne smije ugovoriti odmor kraći od 8 sati te se mora predvidjeti nadoknada izgubljenog vremena odmora (dakle razlike do punih 11 sati).¹⁴²
6. Tjedni odmor mora iznositi najmanje 36 sati.¹⁴³

Predmetne odredbe austrijskog zakonodavstva u skladu su sa smjernicama Europske unije.

8. Posebnosti rješenja hrvatskog prava

Izvori radnog prava u Republici Hrvatskoj jesu Ustav, međunarodni ugovori, odnosno međunarodne konvencije radnopravnog sadržaja koje su ratificirane u skladu s Ustavom, zakoni, drugi propisi Hrvatskog sabora i Vlade Republike Hrvatske, sudska praksa, pravna tumačenja, kolektivni ugovori te prihvaćeni

¹³⁸ Čl. 4. Zakona o radnom vremenu.

¹³⁹ Čl. 9. st. 1. Zakona o radnom vremenu; Löschnigg, op.cit., str. 84.: “Die Höchstgrenzen dürfen auch dann nicht überschritten werden, wenn die wöchentliche Arbeitszeit anders verteilt wurde und mit Arbeitszeitverlängerungen (Überstunde) zusammentrifft.”

¹⁴⁰ Čl. 9. st. 2. Zakona o radnom vremenu.

¹⁴¹ Čl. 11. Zakona o radnom vremenu; Löschnigg, op.cit., str. 100.: “Ruhepausen sind Unterbrechungen der Arbeitszeit zum Zweck der Erholung. Aus dem Wortlaut und dem Zweck der Regelung folgt, dass eine Ruhepause nur vorliegt, wenn der Arbeitnehmer von jeder Arbeitsleistung befreit ist und die Zeit nach eigenem Gutdünken verwenden kann.”

¹⁴² Čl. 12. st. 1. Zakona o radnom vremenu; Löschnigg, op.cit., str. 105.: “Für die meisten Arbeitnehmer richtet sich die wöchentliche Ruhezeit nach dem ARG. (...) Nach dem AZG steht jedenfalls fest, dass die Zeiten der Arbeitsbereitschaft nicht zur Ruhezeit gehören können.”

¹⁴³ Čl. 12. st. 3. Zakona o radnom vremenu; Löschnigg, op. cit., str. 374.: ovo pitanje poglavito uređuje spomenuti Zakon o odmoru od rada. Kako se, naime, u stručnoj literaturi ističe, odredbe potonjeg zakona o tjednom odmoru vrijede za sve osobe na koje se on i primjenjuje. Zakon o radnom vremenu primjenjuje se samo na osobe koje nisu obuhvaćene Zakonom o odmoru od rada.

opći akti o radu i radnim odnosima.¹⁴⁴ Za potrebe ovoga rada od važnosti su odredbe glave III. Ustava o temeljnim slobodama i pravima čovjeka i građanina, a kojima se između ostalog jamči zaštita čovjeka od prisilnog i obveznog rada te njegovu nepovredivost. U kontekstu ovoga rada, a uz poštivanje načela zakonitosti predviđenog u čl. 5. Ustava,¹⁴⁵ izravna je posljedica ovakvih odredaba, između ostalog, i zabrana prisilnih prekovremenih sati rada.

Načela radnog prava, sloboda rada, pravo rada, humanizacija uvjeta rada, pravo na rad, zaštita osoba na radu, pravo participacije, raspodjela prema radu, neotuđivost i zaštita prava iz radnog odnosa te osobna odgovornost posloprimca za osobni rad,¹⁴⁶ zaštita osoba na radu, humanizacija uvjeta rada te pravo na participaciju čimbenici su koji suutječu na određenje radnog vremena.

Za razumijevanje pak cjeline radnih odnosa i dinamike današnjeg razvoja potrebno je prisjetiti se postupka transformacije ove grane prava koja je tekla istodobno sa cjelokupnom političkom, gospodarskom i društvenom transformacijom iz jednog državnog ustroja u drugi. Radno pravo SFRJ temeljilo se na načelima samoupravljanja; poduzeća su poslovala unutar zadanih gospodarskih gabarita, a radnici su smatrani "vlasnicima" sredstava za proizvodnju.¹⁴⁷ Ova je činjenica važna stoga što iz temeljnih karakteristika ondašnjeg sustava proizlazi dimenzija i težina zadatka prilagodbe tržišnoj ekonomiji; diskusija između socijalnih partnera (Vlade, Hrvatske udruge poslodavaca i udruge sindikata) posebno je oštro vođena u pitanjima zaštite radnika od otkaza te prava participacije radnika u procesu odlučivanja u poduzeću.¹⁴⁸

Temeljni izvor radnog prava u Republici Hrvatskoj jest Zakon o radu¹⁴⁹ kao kognentan fundament radnopravnih odnosa u kojemu su novelom iz 2003. izvršene značajne izmjene upravo s ciljem prilagodbe *acquis communautaire* Europske unije. Od bitnih karakteristika potrebno je istaknuti načelo slobode ugovaranja, izbora zanimanja i slobode koalicije, a činjenica ponovnog jačeg povezivanja radnog i građanskog prava navodi na zaključak da je intencija zakonodavca bila ponovno postupanje prema istima kao prema jednoj cjelini.¹⁵⁰

¹⁴⁴ Učur, Marinko Đ., Radno pravo, Rijeka, Ekspres digitalni tisak, 2001., str. 19.

¹⁴⁵ "U Republici Hrvatskoj zakoni moraju biti u skladu sa Ustavom, a ostali propisi i s Ustavom i sa zakonom."

¹⁴⁶ Ibid., str. 42 – 48.

¹⁴⁷ Borić, Tomislav, Petrović, Siniša, Gesellschafts – und Wirtschaftsprivatrecht in Kroatien, Wien, Orac – Verlag, 2000., str. 33.

¹⁴⁸ Ibid., str. 34.

¹⁴⁹ Zakon o radu, NN 38/95., 5/95., 65/95., 17/01., 82/01. i 114/03., 142/03., 137/04. (proč. tekst), 68/05.

¹⁵⁰ Borić, T., Petrović, S., op. cit., str. 35.

8.1. Uređenje radnog vremena

Temeljni izvor za uređenje radnog vremena u Republici Hrvatskoj jest glava VIII. Zakona o radu,¹⁵¹ a sukladno izričitom ovlaštenju danom tim zakonom, isto može biti uređeno i kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca te ugovorom o radu.¹⁵²

U usporedbi s propisima navedenih smjernica Zajednice, moguće je dati sljedeći jezgroviti prikaz našeg nacionalnog zakonodavstva:

1. Puno tjedno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati.¹⁵³
2. U slučaju postojanja opravdanih razloga kao što su viša sila, sprječavanje kvara na sirovinama ili izvanredno povećanje opsega rada, moguće je do 10 sati tjedno raditi prekovremeno.¹⁵⁴
3. Dnevna stanka mora, u slučaju da se radi više od 6 sati, iznositi barem 30 minuta, a za razliku od njemačkih i austrijskih odredaba, ubraja se u radno vrijeme.¹⁵⁵
4. Dnevni odmor mora iznositi najmanje 12 sati (u poljoprivredi 10 sati unutar referentnog razdoblja od 60 dana), a tjedni odmor najmanje 24 sata neprekidno.¹⁵⁶
5. Godišnji odmor mora iznositi najmanje 18 radnih dana, tj. 30 radnih dana za posloprimce zaposlene na radnim mjestima gdje nije moguće izbjeći štetne učinke na zdravlje.¹⁵⁷

U ovome dijelu jedina neusklađena odredba jest posljednje navedena o dužini trajanja godišnjeg odmora, koji je u novoj Smjernici određen u trajanju od najmanje 4 tjedna.

6. Vrijeme noćnog rada određeno je kao vrijeme između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro.¹⁵⁸
7. Noćni rad žena u industriji je zabranjen; iznimke su moguće ili uz odobrenje ministra nadležnog za poslove rada, ili pak u slučaju više sile ili sprječavanja kvara na sirovinama.¹⁵⁹

U ovome dijelu potrebno je *de lege ferenda* doraditi zakon kako preciznom odredbom o najdužem trajanju rada noću, tako i uklanjanjem odredbe o zabrani rada žena noću u industriji, posebice sukladno presudama Europskog suda.

Pored toga, nedostaje posebna odredba o redovitim liječničkim pregledima radnika koji rade noću, čiji bi cilj bio zaštita njihova zdravlja, kao i odredba o

¹⁵¹ Čl. 30 – 54.

¹⁵² Čl. 30. Zakona o radu.

¹⁵³ Loc. cit.

¹⁵⁴ Čl. 33. Zakona o radu.

¹⁵⁵ Čl. 36. Zakona o radu.

¹⁵⁶ Čl. 37. i čl. 38. Zakona o radu.

¹⁵⁷ Čl. 39. Zakona o radu.

¹⁵⁸ Čl. 51. Zakona o radu.

¹⁵⁹ Čl. 52. Zakona o radu.

moćnosti traženja premještaja na dnevni rad u slučaju dokazane štetnosti rada noću.

Valja naglasiti kako je više autora pisalo o Smjernici (direktivi) 2003/88/EZ,¹⁶⁰ dajući pregled sadržaja i polja primjene, ali nismo pronašli niti jednu analizu u kontekstu naprijed navedenih presuda Europskoga suda.

Ovo posebno i ističemo na ovome mjestu, jer je paket mjera glede redefiniranja smjernice (direktive) 2003/88/EZ inspiriran naprijed navedenim presudama Europskoga suda, koje su u tekstu analizirane.

Ono što će u Hrvatskoj biti zanimljivo znanstvenoj, ali i široj javnosti, posebice u kontekstu presuda *SIMAP* i *Jaeger*, pitanja su vezana uz neaktivni dio radnog vremena radnika u zdravstvu koji rade “na poziv” (misli se na dežurstvo). Vrijeme koje radnik u zdravstvu provede čekajući na poziv smatra se vremenom provedenim na radu ako se taj djelatnik mora nalaziti u prostorima zdravstvene ustanove. Kako smo ukazali u vezi s naprijed navedenim presudama Europskog suda, i hrvatski će zakonodavac pored izmjena Zakona o radu morati uskladiti, odnosno harmonizirati i druge zakonske propise koji reguliraju radno vrijeme.¹⁶¹

Razvidno je da u Republici Hrvatskoj najviše problema i prijevora glede radnog vremena izaziva pitanje rasporeda radnog vremena, rada duljeg od punog radnog vremena i rad nedjeljom. Problem plaćanja prekovremenog rada i rada nedjeljom posebno je izražen u velikim trgovačkim lancima. Inspekcija rada je često nemoćna jer većina posloprimaca ima ugovore na određeno vrijeme i strah da će ostati bez posla ove radnike sprječava da traže zaštitu svojih prava iz radnog odnosa. Ako tome dodamo činjenicu da su u djelatnosti trgovine u najvećem broju posloprimci žene, koje kao posebna kategorija uživaju specifičnu zaštitu prema Zakonu o radu, onda je razvidna kompleksnost ovog problema.

U Hrvatskoj je također prisutan problem reguliranja radnog vremena zaposlenika u zdravstvu. Istraživanje¹⁶² koje smo proveli u Primorsko-goranskoj županiji pokazalo je da u domovima zdravlja na otocima, gdje nije posebno ustrojena hitna medicinska pomoć, liječnici i medicinsko osoblje koji rade u primarnoj zdravstvenoj zaštiti rade dulje od 180 sati, negdje i 250 sati i ti sati

¹⁶⁰ Rožman, Krešimir, Neka pitanja radnog vremena prema Zakonu o radu, *Radno pravo*, br. 5, 2007., str. 3-6.; Benko, Luka, *Radno vrijeme u Europskoj uniji – Direktiva o radnom vremenu i Zakon o radu*, *Radno pravo*, br. 5, 2007., str. 7-14.; Marinković-Drača, Dušanka, *Radno vrijeme i raspored radnog vremena*, *Aktualna pitanja ostvarivanja i zaštite prava iz radnog odnosa*, Zagreb, Inženjerski biro, 2006., str. 32-58.; Jelčić, Vera, *Radno vrijeme*, u Potočnjak, Ž., (ur.) *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Zagreb, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, 2007., str. 147-215.

¹⁶¹ Vidi šire: Zakon o zdravstvenoj zaštiti (*Narodne novine*, br. 121/03, 44/2005 USHR, 48/05-ispr.) utvrđuje dežurstvo kao poseban oblik rada kada radnik mora biti nazočan u zdravstvenoj ustanovi, odnosno trgovačkom društvu nakon redovitog radnog vremena, što znači da se ni vrijeme aktivnosti u tom vremenu ne uračunava u radno vrijeme.

¹⁶² Istraživanje je provedeno u otočkim domovima zdravlja – ispostavama Doma zdravlja u Primorsko-goranskoj županiji (Rab, Krk, Mali Lošinj). Analizirani su akti autonomnog i heteronomnog prava glede radnog vremena te provođenje u praksi. Razlog naše analize bio je veliki broj tužbi i reagiranje sindikata iz područja zdravstva zbog neplaćanja prekovremenih sati.

rada im se ne plaćaju kao prekovremeni rad. Ovih dana svjedoci smo da to nije prisutno samo u istraživanoj županiji nego je to raširena praksa na drugim otocima i u malim mjestima diljem Hrvatske. Ovo predstavlja kršenje ne samo odredbi Zakona o radu, nego i odredbi kolektivnih ugovora.¹⁶³

Ovakvo stvarno stanje s hrvatskog tržišta rada potrebno je dovesti u kontekst sa stajalištem M. Schmidt, o tumačenju Smjernice 93/104/EZ i 2003/88/EZ, u kojem navodi da u slučaju kada poslodavac uređuje ritam rada i radno vrijeme posloprimca, mora, u skladu s čl. 13. Smjernice 93/104/EZ voditi računa o ritmu rada koji “odgovara biološkom ritmu ljudskog bića”.¹⁶⁴

Tome valja dodati još eksplicitnije stajalište koje iznosi Bercusson, smatrajući da ukoliko poslodavac ne poštuje naprijed navedene zahtjevi dolazi do neizravne diskriminacije i povrede temeljnih ljudskih prava zaposlenika.¹⁶⁵

Zbog toga ćemo ovdje ukazati na specifične presude Vrhovnoga suda i Ustavnog suda Republike Hrvatske glede reguliranja radnog vremena.

8.2. Radno vrijeme u praksi Vrhovnog suda RH i Ustavnog suda RH

Ako analiziramo praksu Ustavnog suda glede radnog vremena, razvidno je da je Ustavni sud u presudi U-I /3824/2003 utvrdio

“kako je ovlaštenje Hrvatskog sabora da samostalno odlučuje o uređivanju gospodarskih, pravnih i političkih odnosa u Republici Hrvatskoj, u skladu s Ustavom i zakonom (članak 2. stavak 4. alineja 1. Ustava). Sukladno tome, Ustavni sud je u ovom ustavnosudskom postupku pošao od načelnog stajališta da pitanje radnog vremena u Republici Hrvatskoj ovisi o volji zakonodavca i samo po sebi nije predmet ocjene suglasnosti s Ustavom, ali je pri njegovom uređenju zakonodavac dužan uvažavati zahtjeve koje pred njega postavlja Ustav, a osobito one koji proizlaze iz načela vladavine prava i one kojima se štite određena ustavna dobra i vrednote.”

U ovoj odluci Ustavni sud je nadalje ocijenio

“da načinom na koji su Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o trgovini uređene iznimke od općeg pravila o neradnim danima trgovine na malo narušava se jednakost poduzetnika unutar tog sektora trgovine, zajamčena člankom 49. stavkom 2. Ustava.”¹⁶⁶

Mjerila koja su postavljena za određivanje prodavaonica i drugih oblika trgovine na malo kojima se omogućava rad u navedene (neradne) dane suprotna su načelu pravne izvjesnosti i načelu legitimnih očekivanja stranaka, kao sastavnica načela vladavine prava, jedne od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske utvrđenih u članku 3. Ustava.”

¹⁶³ Ovo što se radi Pažanima je velika sramota, Novi list, 11. veljače 2008., str. 14.; Pažani: naši su liječnici žrtve šikaniranja, Jutarnji list, 11. veljače 2008., str. 40.

¹⁶⁴ Schmidt, M., op. cit., str. 82.

¹⁶⁵ Bercusson, Brian, European Labour Law, str. 313.

¹⁶⁶ Vidi fus notu 119.

Valja podsjetiti da je ustavna tužba bila potaknuta pitanjem i problematiziranjem nedjelje kao neradnog dana. Čini nam se da je to pitanje koje treba raspraviti u kontekstu sustava kulturnih i tradicijskih vrijednosti hrvatskoga društva. Činjenica je da u pravnoj literaturi nije bilo ozbiljnijih rasprava o ovom problemu. Jedan od razloga zašto smo se u ovome radu odlučili analizirati njemačko i austrijsko zakonodavstvo jesu i rješenja rada nedjeljom. Vrlo je zanimljivo da su našem zakonodavstvu, kada je riječ o rješenjima drugih instituta radnoga prava, uzor Austrija i Njemačka, ali kada se povede rasprava o radu nedjeljom, tada se ne koriste zakonodavna rješenja ni iskustva ove dvije zemlje. Zato predlažemo da se u novelama hrvatskog Zakonu o radu nedjelja utvrdi kao dan “duhovnog odmora”, uzimajući pritom u obzir i fleksibiliziranje tržišta rada kao što je to riješeno u SR Njemačkoj.

Analizirajući praksu Vrhovnog suda Republike Hrvatske glede radnog vremena može se uočiti da je u većini predmeta riječ o tužbama zbog neplaćanja prekovremenog rada, rasporeda radnog vremena te preraspodjele radnog vremena, a u tom kontekstu i pitanja prestanka ugovora o radu otkazom.¹⁶⁷ Zato nam se čini zanimljivim ukazati na presudu Vrhovnog suda *VSRH Rev 485/2003-2*, u kojoj je predmet spora “zahtjev tužitelja na obračun i isplatu stimulacije i viška za odrađene prekovremene radne sati, budući da im je obračunom osobnog dohotka stimulacija i višak obračunat i priznat samo za redovno radno vrijeme”.

U odluci u predmetu *VSRH RevR 246/2004-2* Vrhovni sud utvrdio je sljedeće:

“Stajališta nižestupanjskih sudova da samovoljno napuštanje radnog mjesta u radnu subotu, koja je naknadno proglašena radnim danom kao preraspodjela

¹⁶⁷ *VSRH Revr 120/2007-2*: “Utvrđeno je da je tuženik tužitelju izvanredno otkazao ugovor o radu dana 23. lipnja 1998. iz razloga što je dana 6. lipnja 1998. neopravdano izostao s posla, premda je dan prije bio obaviješten da taj dan treba doći raditi prekovremeno. Prema utvrđenju prvostupanjskog suda poslovođa tuženika I. K. je tužitelju i još petorici drugih radnika usmeno naložio dana 5. lipnja 1998. neposredno prije isteka radnog vremena da završe posao na brodu “M.”, s tim da taj prekovremeni rad mogu obaviti toga dana nakon isteka radnog vremena ili sljedećeg dana u subotu 6. lipnja 1998., jer je brod trebao isploviti u nedjelju 7. lipnja 1998. Tužitelj je neopravdano izostao s posla, odnosno nije postupio po nalogu poslovođe i nije došao prekovremeno raditi. ... Prema utvrđenju prvostupanjskog suda postojala je prijevika potreba za prekovremenim radom, jer je tuženik morao poštivati rokove u izvršavanju naručenih radova na brodu “M.” i završiti ih zaključno s danom 6. lipnja 1998., zbog toga što je brod trebao isploviti u nedjelju. ... Odbijanje tužitelja da izvrši posao koji mu je tuženik naložio predstavlja i prema ocjeni ovog suda osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa koja u smislu odredbe čl. 107. st. 1. ZR predstavlja opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu. Svako odbijanje izvršenja određenog posla nije razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, ali okolnosti konkretnog slučaja i priroda posla kojeg je trebalo obaviti ukazuju na to da se radi o osobito teškoj povredi obveze iz radnog odnosa, pri čemu treba imati na umu da je utvrđeno da je tužitelju bilo poznato o kakvom se poslu radi te mu je bilo poznato da brod treba isploviti u nedjelju 7. lipnja 1998. Odbijanje posla o kojem ovisi pravovremeno isplavljanje broda, a s obzirom na moguće posljedice zakašnjenja, jeste osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa. Sudovi nižeg stupnja su pravilno ocijenili da za tuženika nastavak radnog odnosa s tužiteljem pod tim okolnostima nije moguć.”

radnog vremena, ne predstavlja osobito tešku povredu radnih obveza, nisu osnovana, jer svaki namjerni nedolazak na posao ili namjerni odlazak s posla, pogotovo u situaciji kad je zbog povećanja poslova ili zbog rokova isporuke potrebno uvesti prekovremeni rad ili izvršiti preraspodjelu radnog vremena, i kad svi ostali zaposlenici takvu izvanrednu situaciju poštuju, predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa. Odredbe čl. 34. i 35. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01 i 114/03 – u daljnjem tekstu: ZR) ovlašćuju poslodavca da pod propisanim uvjetima može uvesti prekovremeni rad ili izvršiti preraspodjelu radnog vremena, bez mogućnosti zaposlenika odlučivati ili ocjenjivati opravdanost takvih odluka poslodavca."

... Pored svega iznijetog, odluka poslodavca o preraspodjeli radnog vremena nije bila zakonita, jer je donijeta dan ranije umjesto najmanje 72 sata ranije, kako nedvojbeno proizlazi iz odredbe čl. 36. st. 5. Kolektivnog ugovora. Valja istaknuti da čl. 35. Zakona o radu ne propisuje izuzetak u određivanju preraspodjele radnog vremena zbog hitnosti, već je takav izuzetak propisan samo kod uvođenja prekovremenog rada (čl. 34. st. 2. ZR-a), pa je poslodavac kod određivanja preraspodjele radnog vremena bio dužan pridržavati se odredbe čl. 36. st. 5. Kolektivnog ugovora."

Našim istraživanjima utvrdili smo također kako se vrlo često krše prava radnika glede promjene rasporeda radnoga vremena, kada se ne radi o hitnim i neodgodivim poslovima, iako se poslodavci najčešće pozivaju na to da se radi upravo o hitnim i neodgodivim poslovima. To potvrđuje i presuda Vrhovnog suda u predmetu *VSRH Revr 562/2003-2*:

"Odredbom st. 2. istog članka 34. ZR propisano je da poslodavac o promjeni rasporeda radnog vremena mora obavijestiti radnika najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

... U postupku je utvrđeno da je za hitne poslove (prijevoz), koji su se trebali obaviti u dane tjednog odmora, kod tuženika organizirana dežurna služba, tj. da je svake subote netko od vozača dežuran, s tim što tuženik nije unaprijed vršio raspored rada (dežurnih vozača) u dane tjednog odmora, nego je to prepustio međusobnom dogovoru vozača."

Nadamo se da će u cilju potpune implementacije pravne stečevine Europske unije biti usuglašeno kako Zakon o radu, tako i sektorski propisi te provedbeni podzakonski akti.

9. Zaključak

Supranacionalno europsko zakonodavstvo nastoji utvrditi minimalne standarde glede radnoga vremena kako bi nacionalna gospodarstva, ali i pojedini gospodarski subjekti "imali iste startne osnove" glede uvjeta rada, pa tako i uvjeta tržišnoga natjecanja, prema usporedivim osnovama i pravnoj regulativi, zapravo kako bi se spriječio "socijalni dumping".

Ovo pitanje i danas je predmet vrlo kontroverznih rasprava kako u široj, tako i u stručnoj europskoj javnosti. Obilježava ga fleksibilnost te minimalni radnopravni i socijalni standardi koje su morale implementirati države članice.

Nacionalna različitost radnopravnih i socijalnopravnih standarda izazvala je dvojbe i polemike posebice u vrijeme usvajanja Lisabonske strategije. To je utjecalo na nacionalne reforme, posebice reforme oblika ugovora o radu, pa tako i radnoga vremena te utjecaj na nacionalna tržišta rada (fleksibilni oblici rada). Nakon toga slijedio je tzv. “period modernizacije” radnoga prava, u kontekstu sve jačeg pritiska neoliberalnih ideja, posebice kroz smjernice o uslugama. Europski je zakonodavac osobito kroz “Europsku strategiju zapošljavanja” sve više pribjegavao *soft lawu*.

Ugovorom iz Nice (7. prosinca 2000.) usvojena je Povelja temeljnih ljudskih prava EU, kao katalog temeljnih ljudskih prava, ali ona nije imala značenje izvora prava na kojega su se građani mogli pozivati u postupcima pred sudovima. Jedan od najsnažnijih prijepora vezan je uz uključivanje socijalnih prava i radnih prava u Povelju. Ovo je pitanje otvoreno u presudi *BETCU*, a u kontekstu Smjernice o radnom vremenu (posebice glede plaćenog godišnjeg odmora).

Najveća “noćna mora” onih koji su se borili protiv inkluzije temeljnih socijalnih i radnih prava u Povelju EU bila je kako ta prava kasnije realizirati na nacionalnoj razini. Ova prava su “supstancijalna polazna točka”, i to ne samo za institucije Zajednice, nego isto tako i za države članice (npr., kao u slučaju *BECTU*, gdje je još jednom potvrđeno da je država članica odgovorna za implementiranje smjernice EZ u nacionalno zakonodavstvo).

Čini nam se da se najveća prekretnica dogodila u prosincu 2007. godine. Reformskim ugovorom, iz prosinca 2007., Povelja temeljnih ljudskih prava EU postala je sastavnim dijelom primarnog prava, što je najkrupniji korak u potvrđivanju radnopravnih i socijalnih prava kao temeljnih prava. Također, Europski je sud u presudi *Laval* i presudi *Viking* (prosinac 2007.), koje će zasigurno obilježiti budući razvitak europskoga prava, a posebice europskog radnog prava, dao svoj obol promicanju radnopravnih i socijalnopravnih standarda, posebice u prekograničnom pružanju usluga.

Godinama je izazivalo pozornost glede smjernica o radnom vremenu pitanje načela supsidijarnosti, razmjernosti te pitanje derogacija u kontekstu tih smjernica.

Posebno je pitanje, a nama se čini i ključno pitanje, tumačenje europskoga prava o radnom vremenu. Metode tumačenja priznate nacionalnim pravom moraju se primjenjivati na isti način radi jamstva prava Zajednice.

Od nacionalnog se suda traži da kada primjenjuje odredbe domaćeg prava prihvaćenog zbog implementiranih obveza utvrđenih smjernicom, razmotri *sva pravna pravila nacionalnog prava* i tumači ih u svjetlu teksta i svrhe smjernice kako bi se postigao rezultat u skladu s ciljevima koje slijedi smjernica. Nacionalni sud mora zato učiniti sve što leži unutar njegove jurisdikcije kako bi osigurao primjenu smjernica o radnom vremenu.

Europski sud utvrdio je da pravo EZ zahtijeva od sudova korištenje metoda tumačenja *priznatih nacionalnim pravom*.

U hrvatskom nacionalnom pravu, kako je na početku rada istaknuto, fenomen radnog vremena podcijenjen je fenomen. Ovo vjerojatno zato što su se u jednom razdoblju činili i bili važniji pretvorba i privatizacija, a radnopravni i socijalnopravni standardi bili su u drugom ili pak trećem planu.

Harmonizacijom nacionalnoga hrvatskoga prava sukladno europskome pravu i pravna praksa Europskoga suda postaje izvorom prava.

Autori koji su do sada pisali u Hrvatskoj nisu poklanjali dostatnu, ili pak nikakvu, pozornost ovome izvoru prava. Zbog toga su u radu šire analizirane presude u slučajevima *SIMAP*, *Jaeger*, *BETCU* i *Pfeifer*, koji će u budućnosti imati implikacije na hrvatsko nacionalno zakonodavstvo u ovoj oblasti.

U istraživanjima koje smo proveli došli smo do zaključka da se ni postojeći pozitivnopravni propisi, posebice u zdravstvu i u trgovini, ne poštuju kada je riječ o rasporedu radnog vremena, prekovremenog rada, preraspodjele radnog vremena i naknade za ovako obavljeni rad. Zbog toga ističemo kako će postojeći problemi postati još kompleksnijim potpunim harmoniziranjem hrvatskog nacionalnog prava sukladno europskom pravu. Zato je potrebno da u procesu harmonizacije stručna i znanstvena javnost, teoretičari i praktičari nađu optimalna rješenja sukladno *opt-out* klauzuli koja će biti primjenjiva u Republici Hrvatskoj.

Potpunim implementiranjem sekundarnog zakonodavstva glede radnoga vremena javit će se problem radnog vremena liječnika, koji će u Republici Hrvatskoj rezultirati nedostatkom liječnika i izazvati probleme vezane uz njihove plaće. To nije samo hrvatska posebnost, te se u radu ukazuje na probleme i moguća rješenja koja su se javila u Španjolskoj (slučaj *SIMAP*) i Njemačkoj (slučaj *Jaeger*).

Zaštita radnih prava i socijalnih prava ima posebnu važnost, kako je to utvrdio Sud u slučaju *Pfeiffer*; s obzirom na zaštitu slabije strane (misli se na zaposlenike) i učinkovita sredstva.

Ako ne kroz pravičnost, dostupna su druga teorijska rješenja tako da socijalna i radna prava zajamčena u Povelji temeljnih ljudskih prava EU nude izgleda za realiziranje prava, kako bi se postigli socijalni ciljevi Ugovora o EZ.

Zbog toga Republika Hrvatska u procesu harmoniziranja mora uskladiti ne samo Zakon o radu nego i setove strukovnih zakona i podzakonskih akata glede radnog vremena. Tek tada se može govoriti da je u pojedinoj oblasti harmonizirano hrvatsko nacionalno zakonodavstvo sukladno europskom pravu. U protivnom će nam se dogoditi da imamo *lex generalis* (Zakon o radu) koji je usuglašen s *acquis communautaire*, a strukovni zakoni sadrže neusuglašene ili pak diskriminirajuće odredbe.

Zbog toga je pred hrvatskim zakonodavstvom teška, izazovna i velika zadaća prilagodbe nacionalnog prava sukladno europskom pravu.

Summary

SPECIFICS RELATED TO WORKING TIME REGULATION IN THE CONTEXT OF 2003/88/EC DIRECTIVE WITH SPECIAL REFERENCE TO DOMESTIC LEGAL SOLUTIONS IN GERMANY, AUSTRIA AND CROATIA

The article analyses specifics related to working time in the context of 2003/88/EC Directive. Special observation has been given to the European Court judgments delivered in *SIMAP*, *Jaeger*, *BETCU* and *Pfeifer* cases as well as their implications on Croatian domestic legislation regarding the working time in the process of harmonization of Croatian Labor Law consistent with the European Law. Moreover, an overview of relevant and recent court practice of the Constitutional and Supreme Court of the Republic of Croatia has been presented together with proposals *de lege ferenda* concerning the working time regulation in the context of 2003/88/EC Directive and proposals to amend it.

Key words: *harmonization, European Law, European Labor Law, flexicurity, reference periods, social rights, derogation, working time, 2003/88/EC Directive.*

Zusammenfassung

BESONDERHEITEN BEI DER REGELUNG DER ARBEITSZEIT IM KONTEXT DER RICHTLINIE 2003/88/EU UNTER BERÜCKSICHTIGUNG NATIONALER LÖSUNGEN IN DEUTSCHLAND, ÖSTERREICH UND KROATIEN

In der Arbeit werden Besonderheiten der Arbeitszeit im Kontext der Richtlinie 2003/88/EU untersucht. Es werden Urteile des Europäischen Gerichtshofs in den Fällen *SIMAP*, *Jaeger*, *BETCU* und im Falle *Pfeifer* analysiert sowie ihre Implikationen in die kroatische nationalen Gesetzgebung hinsichtlich der Arbeitszeit im Prozess der Harmonisierung des kroatischen Arbeitsrechts mit dem europäischen Recht. Außerdem wird ein Überblick über die relevante und rezente Gerichtspraxis des Verfassungs- und Obersten Gerichts der Republik Kroatien gegeben sowie Vorschläge *de lege ferenda* hinsichtlich der Regelung der Arbeitszeit im Kontext der Richtlinie 2003/88/EU und zur Veränderung derselben gemacht

Schlüsselwörter: *Harmonisierung, Europarecht, Europäisches Arbeitsrecht, Flexicurity, Referenzperioden, Sozialrecht, Derogation, Arbeitszeit, Richtlinie 2003/88/EU.*

Sommario

PARTICOLARITÀ DELLA REGOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO NEL CONTESTO DELLA DIRETTIVA 2003/88/CE CON RIGUARDO ALLE SOLUZIONI NAZIONALI IN GERMANIA, AUSTRIA E CROAZIA

Nel lavoro si analizzano le particolarità dell'orario di lavoro nel contesto della Direttiva 2003/88/CE. Si offre il commento delle decisioni della Corte europea nei casi SIMAP, Jaeger, BETCU e nel caso Pfeifer, come anche delle loro implicazioni sulla legislazione nazionale croata con riguardo all'orario di lavoro nel processo di armonizzazione del diritto del lavoro croato al diritto europeo. Inoltre si avanza una rassegna della prassi giudiziale rilevante e recente dei Tribunali costituzionale e supremo della Repubblica di Croazia, insieme con delle proposte de lege ferenda nei confronti della regolazione dell'orario di lavoro nel contesto della Direttiva 2003/88/CE e delle Proposte di modifica della stessa.

Parole chiave: *armonizzazione, diritto europeo, diritto europeo del lavoro, flessibilità, periodi di rapporto, diritti sociali, deroga, orario di lavoro, Direttiva 2003/88/CE.*