Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (peto vijeće)

17. ožujka 2021.*

[Tekst ispravljen rješenjem od 15. travnja 2021.]

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Organizacija radnog vremena – Direktiva 2003/88/EZ – Članak 2. – Pojam ‚radno vrijeme' – Članak 3. – Najkraće trajanje dnevnog odmora – Radnici koji su sklopili više ugovora o radu s istim poslodavcem – Primjena po radniku"

U predmetu C-585/19,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunalul București (Viši sud u Bukureštu, Rumunjska), odlukom od 24. srpnja 2019., koju je Sud zaprimio 2. kolovoza 2019., u postupku

Academia de Studii Economice din București

protiv

Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale,

SUD (peto vijeće),

u sastavu: E. Regan, predsjednik vijeća, M. Ilešič, E. Juhász, C. Lycourgos (izvjestitelj) i I. Jarukaitis, suci,

nezavisni odvjetnik: G. Pitruzzella,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za Academia de Studii Economice din București, N. Istudor, D. G. Dumitrescu i E. Găman,

– za rumunjsku vladu, E. Gane, A. Rotăreanu i S.-A. Purza, u svojstvu agenata,

– za belgijsku vladu, L. Van den Broeck, M. Jacobs i S. Baeyens, u svojstvu agenata,

– za dansku vladu, u početku J. Nymann-Lindegren, P. Ngo i M. S. Wolff, zatim J. Nymann-Lindegren i M. S. Wolff, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: rumunjski

– za latvijsku vladu, u početku V. Soņeca i L. Juškeviča, zatim V. Soņeca u svojstvu agenata,

– za nizozemsku vladu, M. Bulterman i C. S. Schillemans, u svojstvu agenata,

– za austrijsku vladu, J. Schmoll, u svojstvu agenta,

– za poljsku vladu, B. Majczyna, u svojstvu agenta,

– za finsku vladu, u početku A. Laine, zatim H. Leppo, u svojstvu agenta,

– za norvešku vladu, I. Thue i J. T. Kaasin, u svojstvu agenata,

– za Europsku komisiju, u početku C. Gheorghiu i M. van Beek, zatim C. Gheorghiu, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 11. studenoga 2020.,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 2. točke 1., članka 3. i članka 6. točke (b) Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 2003., L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Academia de Studii Economice din București (Akademija ekonomskih studija u Bukureštu, Rumunjska; u daljnjem tekstu: ASE) i Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale (Posredničko tijelo za operativni program „Ljudski kapital”, Ministarstvo nacionalnog obrazovanja, Rumunjska; u daljnjem tekstu: OI POCU MEN), u pogledu financijskog ispravka koji je potonji utvrdio u okviru programa financiranja jer ASE nije poštovao najveći broj sati koji osoba može raditi dnevno.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Člankom 1. Direktive 2003/88 određuje se:

„1. Ova direktiva postavlja minimalne sigurnosne i zdravstvene uvjete za organizaciju radnog vremena.

2. Ova se direktiva primjenjuje na:

(a) najkraća razdoblja dnevnog odmora, tjednog odmora i godišnjeg odmora, na stanke i najveći broj radnih sati tjedno; i

(b) određene aspekte noćnog rada, rada u smjenama i radnog rasporeda.

3. Ova se direktiva primjenjuje na sve sektore djelatnosti, kako javne, tako i privatne, u smislu članka 2. Direktive 89/391/EEZ [Vijeća od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL 1989., L 183, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 50.), ne dovodeći u pitanje članke 14., 17., 18. i 19. ove direktive.

[…]”

4 U skladu s člankom 2. Direktive 2003/88:

„Za potrebe ove direktive primjenjuju se sljedeći pojmovi:

1. ‚radno vrijeme’ je vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom;

2. ‚vrijeme odmora’ je vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme;

[…]”

5 Člankom 3. te direktive, naslovljenim „Dnevni odmor”, propisuje se:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se svakome radniku osiguralo pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 11 sati neprekidno, unutar vremena od 24 sata.”

6 Članak 6. navedene direktive, naslovljen „Najdulje tjedno radno vrijeme”, glasi:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da, u skladu s potrebama zaštite sigurnosti i zdravlja radnika:

(a) broj radnih sati tjedno bude utvrđen zakonima i drugim propisima ili kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera;

(b) prosječan broj radnih sati u svakom sedmodnevnom razdoblju, uključujući prekovremene sate, ne prelazi 48.”

7 Prema članku 17. iste direktive:

„1. Uz poštovanje općih načela zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, države članice mogu odstupati od članaka 3. do 6., članka 8. i 16. ako, s obzirom na posebne značajke neke djelatnosti, trajanje radnog vremena nije izmjereno i/ili unaprijed određeno ili ga mogu određivati sami radnici, a posebno sljedeći radnici:

(a) radnici na vodećim položajima ili druge osobe koje samostalno odlučuju;

(b) radnici koji su članovi obitelji; ili

(c) radnici koji rade na vjerskim obredima u crkvama i vjerskim zajednicama.

[…]”

8 Člankom 23. Direktive 2003/88 predviđa se:

„Ne dovodeći u pitanje pravo država članica da ovisno o promijenjenim okolnostima u pogledu radnog vremena stvaraju različite zakone i druge propise ili ugovorne odredbe, a uz uvjet da se poštuju minimalni zahtjevi utvrđeni u ovoj direktivi, provođenje ove direktive ne predstavlja razlog za smanjivanje opće razine zaštite radnika.”

Rumunjsko pravo

9 Člankom 111. Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Zakon br. 53/2003 o Zakoniku o radu) od 24. siječnja 2003., kako je izmijenjen (*Monitorul Oficial al României*, dio I., br. 345 od 18. svibnja 2011.) (u daljnjem tekstu: Zakonik o radu) određuje se:

„Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem zaposlenik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s odredbama njegova ugovora o radu, primjenjivog kolektivnog ugovora i/ili zakonodavstva na snazi.”

10 Člankom 112. stavkom 1. Zakonika o radu predviđeno je:

„Za zaposlene osobe koje rade u punom radnom vremenu, trajanje redovnog radnog vremena iznosi osam sati dnevno i 40 sati tjedno.”

11 Člankom 114. stavkom 1. tog zakonika određuje se:

„Najdulje zakonsko radno vrijeme ne smije biti dulje od 48 sati tjedno, uključujući prekovremene sate.”

12 U skladu s člankom 119. navedenog zakonika:

„Poslodavac je obvezan voditi evidenciju o radnim satima koje odradi svaki zaposlenik i dostaviti je na pregled inspektoru rada na njegov zahtjev.”

13 Člankom 120. istog zakonika predviđeno je:

„1. Rad obavljen u trajanju koje prelazi uobičajeno tjedno radno vrijeme, predviđeno člankom 112., smatra se dodatnim radom.

2. Dodatni rad ne može se obaviti bez suglasnosti zaposlenika, osim u slučajevima više sile ili radi obavljanja hitnih zadataka namijenjenih sprječavanju nesreća ili uklanjanju njihovih posljedica.”

14 Člankom 135. stavkom 1. Zakonika o radu određeno je:

„Između dva radna dana, zaposlenici imaju pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.”

Glavni postupak i prethodna pitanja

15 ASE sudjeluje u projektu POSDRU/89/1.5/S/59184, sektorskom operativnom programu razvoja ljudskih potencijala naziva „Uspješnost i izvrsnost u poslijedoktorskom istraživanju u području ekonomskih znanosti u Rumunjskoj” (u daljnjem tekstu: projekt).

16 OI POCU MEN je zapisnikom o utvrđenju nepravilnosti i financijskih ispravaka od 4. lipnja 2018. (u daljnjem tekstu: zapisnik o utvrđenju nepravilnosti) ASE teretio za proračunski dug u iznosu od 13 490,42 rumunjskih leja (RON) (približno 2800 eura), koji se odnosi na troškove plaća zaposlenika iz skupine za provedbu projekta. Iznosi koji odgovaraju tim troškovima proglašeni su neprihvatljivima zbog prekoračenja gornje granice broja sati tijekom kojih su ti zaposlenici smjeli svakodnevno raditi.

17 ASE je protiv zapisnika o utvrđenju nepravilnosti podnio remonstrativni pravni lijek koji je OI POCU MEN na temelju, među ostalim, članka 3. Direktive 2003/88, kojim se predviđa ograničenje od trinaest sati koje zaposlenik može raditi dnevno, s obzirom na to da se to ograničenje, prema mišljenju tog tijela, ne primjenjuje na svaki ugovor o radu tog zaposlenika zasebno.

18 ASE tužbom podnesenom sudu koji je uputio zahtjev osporava tu odluku o odbijanju.

19 Sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da iznosi koji se smatraju neprihvatljivima odgovaraju troškovima plaća određenih stručnjaka koji su u razdoblju od listopada 2012. do siječnja 2013., u određenim danima, uz radne sate odrađene u okviru osnovnog radnog vremena, odnosno 8 sati dnevno, odrađivali i radne sate u okviru projekta i u okviru drugih projekata odnosno poslova. Ukupni broj odrađenih sati dnevno je za te stručnjake prelazio granicu od trinaest radnih sati dnevno, predviđenu uputama upravljačkog tijela projekta, pri čemu ta gornja granica, prema mišljenju OI POCU MEN-a, proizlazi iz članaka 3. i 6. Direktive 2003/88.

20 U tim je okolnostima Tribunalul București (Viši sud u Bukureštu, Rumunjska) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Znači li izraz ‚radno vrijeme', kako je definiran člankom 2. točkom 1. Direktive 2003/88[…], ‚vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke' na temelju pojedinačnog ugovora (u punom radnom vremenu) ili na temelju svih ugovora (o radu) koje je taj radnik sklopio?

2. Treba li zahtjeve koji su utvrđeni za države članice člankom 3. Direktive 2003/88 (obveza poduzimanja potrebnih mjera kako bi se svakomu radniku osiguralo pravo na dnevni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 11 sati, unutar razdoblja od 24 sata) i člankom 6. točkom (b) Direktive 2003/88 (ograničavanje prosječnog broja radnih sati na najviše 48 sati tjedno, uključujući prekovremene sate) tumačiti na način da postavljaju ograničenja u odnosu na pojedinačni ugovor ili u odnosu na sve ugovore koji su sklopljeni s istim poslodavcem ili s različitim poslodavcima?

3. U slučaju da odgovori na prva dva pitanja podrazumijevaju tumačenje koje isključuje mogućnost država članica da na nacionalnoj razini urede primjenu članka 3. i članka 6. točke (b) Direktive 2003/88 u odnosu na svaki ugovor, može li se javna institucija države članice, koja djeluje u ime države, pozvati na izravnu primjenu odredbi članka 3. i članka 6. točke (b) Direktive 2003/88 i sankcionirati poslodavca zbog nepoštovanja ograničenja koja su navedenom direktivom predviđena za dnevni odmor i/ili najdulje tjedno radno vrijeme, kada nema nacionalnih zakonskih odredbi kojima se uređuje okolnost da najmanje trajanje dnevnog odmora i najdulje tjedno radno vrijeme moraju biti povezani s radnikom (neovisno o broju ugovora o radu koje radnik sklopi s istim poslodavcem ili s različitim poslodavcima)?"

O prethodnim pitanjima

Dopuštenost prethodnih pitanja

21 [Kako je ispravljeno rješenjem od 15. travnja 2021.] Europska komisija tvrdi da činjenična i pravna situacija koju je iznio sud koji je uputio zahtjev ne sadržava dostatna pojašnjenja i objašnjenja kojima se opravdavaju postavljena pitanja kao ni potrebu da se na njih odgovori. Usto, ona navodi, dijeleći mišljenje s rumunjskom vladom, da je drugo i treće prethodno pitanje nedopušteno u dijelu u kojem se odnose na članak 6. Direktive 2003/88. Rumunjska vlada dodaje da odgovor Suda koji se odnosi na situaciju u kojoj je radnik sklopio ugovore s više različitih poslodavaca ni na koji način nije koristan sudu koji je uputio zahtjev s obzirom na to da se analiza iznesena u prethodnoj odluci mora odnositi na situaciju o kojoj je riječ u glavnom postupku, odnosno, u ovom slučaju, situaciju u kojoj je radnik sklopio više ugovora s jednim poslodavcem. Osim toga, Komisija izražava sumnje u pogledu primjenjivosti Direktive 2003/88 na glavni postupak jer se u njemu postavlja pitanje plaćanja radnika dok se, u skladu sa sudskom praksom, tom direktivom to pitanje ne uređuje.

22 U tom pogledu valja podsjetiti na to da je u okviru suradnje Suda s nacionalnim sudovima, uspostavljene člankom 267. UFEU-a, samo na nacionalnom sudu pred kojim se vodi postupak i koji treba preuzeti odgovornost za sudsku odluku koju će donijeti da, s obzirom na posebnosti predmeta, ocijeni kako je li mu za donošenje odluke potrebna prethodna odluka tako i relevantnost pitanja koja postavlja Sudu. Slijedom toga, ako se postavljena pitanja odnose na tumačenje prava Unije, Sud je načelno dužan donijeti odluku (presuda od 19. prosinca 2019., Darie, C-592/18, EU:C:2019:1140, t. 24. i navedena sudska praksa).

23 Iz navedenoga proizlazi da pitanja koja se odnose na pravo Unije uživaju presumpciju relevantnosti. Sud može odbiti odlučiti o prethodnom pitanju koje je postavio nacionalni sud samo kad je očito da traženo tumačenje prava Unije nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom spora u glavnom postupku, kada je problem hipotetske naravi ili kad Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima koji su potrebni kako bi na koristan način odgovorio na pitanja koja su mu postavljena (presuda od 8. listopada 2020., Unija industrija zaštite biljaka, C-514/19, EU:C:2020:803, t. 29. i navedena sudska praksa).

24 U ovom slučaju, kao prvo, kad je riječ o postavljenim pitanjima u dijelu u kojem se odnose na najkraće trajanje dnevnog odmora, valja istaknuti da su u odluci kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku pružene potrebne informacije o činjenicama spora u glavnom postupku i da se u njoj navode odredbe prava Unije kao i primjenjivi nacionalni propisi koji omogućuju dovoljno razumijevanje predmeta tog spora i postavljena pitanja.

25 Konkretno, uz navođenje odredbi Zakonika o radu koje se odnose na dnevno radno vrijeme i dnevni odmor, odnosno članaka 111., 112. i 135. Zakonika o radu, u odluci kojom se upućuje prethodno pitanje navedeno je da je OI POCU MEN izdao dužnički instrument jer ASE nije poštovao propis o najvećem broju sati koje osoba može raditi dnevno te su u njoj dana pojašnjenja o izračunu dnevnih radnih sati koje su odradili stručnjaci ASE-a.

26 Stoga su postavljena pitanja u tom pogledu dopuštena.

27 Kao drugo, kad je riječ o drugom i trećem postavljenom pitanju u dijelu u kojem se odnose na nepoštovanje najduljeg tjednog radnog vremena, valja istaknuti da, iako se OI POCU MEN, prema odluci kojom se upućuje prethodno pitanje, kako bi opravdao zapisnik o utvrđenju nepravilnosti pozvao i na članak 3. Direktive 2003/88 i na njezin članak 6. točku (b), sud koji je uputio zahtjev, kao što je to istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 23. svojeg mišljenja, nije pružio nikakvu naznaku o tome zašto bi potonja odredba bila relevantna, s obzirom na to da se pojašnjava samo nepoštovanje najkraćeg trajanja dnevnog odmora koje se prigovara ASE-u.

28 U tim je okolnostima drugo i treće postavljeno pitanje, u dijelu u kojem se odnose na članak 6. Direktive 2003/88, nedopušteno.

29 Kao treće, kad je riječ o postavljenim pitanjima u dijelu u kojem se odnose na tumačenje odredbi Direktive 2003/88 u slučaju ugovora o radu koje je radnik sklopio s više poslodavaca, valja istaknuti da iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje ni na koji način ne proizlazi da su naknade koje je OI POCU MEN u zapisniku o utvrđenju nepravilnosti smatrao neprihvatljivim troškovima povezane s ugovorima o radu koje su stručnjaci sklopili s ASE-om, s jedne strane, i s drugim poslodavcima, s druge strane. Naime, spominju se samo troškovi povezani s ugovorima o radu koje su ti stručnjaci sklopili s ASE-om.

30 Slijedom toga, postavljena pitanja su nedopuštena i u dijelu u kojem se odnose na tumačenje članka 2. točke 1. i članka 3. Direktive 2003/88 u slučaju ugovora o radu koje radnik sklopi s više poslodavaca.

31 Kao četvrto, kad je riječ o Komisijinu stajalištu prema kojem se Direktiva 2003/88 ne odnosi na glavni postupak s obzirom na to da je u njemu riječ o plaćanju radnika, valja podsjetiti na to da je ta direktiva, osim iznimke predviđene za poseban slučaj iz njezina članka 7. stavka 1. koji se odnosi na plaćeni godišnji odmor, ograničena na uređenje određenih vidova organizacije radnog vremena, u svrhu zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, tako da se načelno ne primjenjuje na njihovu plaću (presuda od 30. travnja 2020., Készenléti Rendőrség, C-211/19, EU:C:2020:344, t. 23. i navedena sudska praksa).

32 Međutim, to utvrđenje ne podrazumijeva da ne treba odgovoriti na pitanja postavljena u ovom predmetu.

33 Naime, sud koji je uputio zahtjev smatra da je tumačenje određenih odredbi Direktive 2003/88 nužno kako bi mu se omogućilo da odlučio o pitanju zakonitosti proračunskog duga čije plaćanje zahtijeva OI POCU MEN. Konkretno, kako bi utvrdio je li ASE opravdano platio sate koje su odradili njegovi stručnjaci, sud koji je uputio zahtjev želi znati je li ASE poštovao propis o najvećem broju sati koje osoba može raditi dnevno.

34 U tim okolnostima valja smatrati da su postavljena pitanja, u dijelu u kojem se odnose na nepoštovanje odredbi Direktive 2003/88 u vezi s najvećim brojem sati koje osoba može raditi dnevno, relevantna za rješavanje spora koji se vodi pred sudom koji je uputio zahtjev i da su ta pitanja, stoga, dopuštena.

Prvo i drugo pitanje

35 Svojim prvim dvama pitanjima, koja valja ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 2. točku 1. i članak 3. Direktive 2003/88 tumačiti na način da se najkraće trajanje dnevnog odmora, predviđeno tim člankom 3., u slučaju kada je radnik s istim poslodavcem sklopio više ugovora o radu, primjenjuje na sve te ugovore zajedno ili na svaki od navedenih ugovora zasebno.

36 Uvodno valja podsjetiti na to da pravo svakog radnika na ograničenje najduljeg radnog vremena i na razdoblja odmora, posebno dnevnog, nije samo pravilo socijalnog prava Unije koje ima osobitu važnost nego je i izričito propisano u članku 31. stavku 2. Povelje o temeljnim pravima Europske unije, kojoj članak 6. stavak 1. UEU-a priznaje istu pravnu snagu kao i Ugovorima (vidjeti u tom smislu presudu od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 30. i navedenu sudsku praksu).

37 Odredbe Direktive 2003/88, osobito njezin članak 3., pobliže određuju to temeljno pravo te ih stoga treba tumačiti s obzirom na potonje (vidjeti u tom smislu presudu od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 31. i navedenu sudsku praksu).

38 Imajući to na umu, iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi da, prilikom tumačenja odredbe prava Unije valja uzeti u obzir ne samo njezin tekst nego i kontekst u kojem se nalazi te ciljeve propisa kojeg je ona dio (vidjeti osobito presudu od 6. listopada 2020., Jobcenter Krefeld, C-181/19, EU:C:2020:794, t. 61. i navedenu sudsku praksu).

39 Na prvom mjestu, kad je riječ o tekstu članka 2. točke 1. i članka 3. Direktive 2003/88, valja istaknuti da članak 2. točka 1. te direktive definira pojam „radno vrijeme” kao vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom.

40 Kad je riječ o članku 3. navedene direktive, njime se državama članicama nalaže obveza da poduzmu potrebne mjere kako bi se „svakom radniku” osiguralo pravo na odmor u trajanju od najmanje 11 sati neprekidno, unutar vremena od 24 sata (vidjeti u tom smislu presudu od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 38.).

41 Upotreba izraza „svaki radnik” ide u prilog tumačenju tog članka 3. u smislu da se primjenjuje na radnika u slučaju kada je između radnika i istog poslodavca sklopljeno više ugovora o radu. Naime, uporabom neodređenog pridjeva „svaki”, navedenim se člankom 3. naglasak stavlja na radnika, kako bi mu se u svakom razdoblju od 24 sata osiguralo pravo na odmor u trajanju od najmanje 11 sati neprekidno, neovisno o tome je li sklopio više ugovora sa svojim poslodavcem ili nije.

42 Na drugom mjestu, kad je riječ o kontekstu članka 2. točke 1. i članka 3. Direktive 2003/88, valja istaknuti da je u članku 2. točki 2. te direktive „vrijeme odmora” definirano kao vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme.

43 Sud je u više navrata presudio da se taj pojam i pojam „radnog vremena” međusobno isključuju i da Direktiva 2003/88 ne predviđa međukategoriju između radnog vremena i vremena odmora (presuda od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, t. 25. i 26. i navedena sudska praksa).

44 Usto, članak 2. te direktive nije među njezinim odredbama od kojih je dopušteno odstupanje (presuda od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, t. 28. i navedena sudska praksa).

45 U tim okolnostima nije moguće ispuniti zahtjev iz članka 3. navedene direktive, odnosno da svaki radnik svakodnevno ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 11 sati neprekidno, ako se ta razdoblja odmora ispituju zasebno za svaki ugovor koji tog radnika povezuje s njegovim poslodavcem. Naime, u takvom slučaju, sati za koje se smatra da čine razdoblja odmora u okviru jednog ugovora, kao što to pokazuje glavni postupak, mogu činiti radno vrijeme u okviru drugog ugovora. Međutim, isto se razdoblje, u skladu sa sudskom praksom navedenom u točki 43. ove presude, ne može istodobno smatrati i radnim vremenom i vremenom odmora.

46 Iz toga slijedi da ugovore o radu koje je radnik sklopio sa svojim poslodavcem treba ispitati zajedno kako bi se moglo utvrditi da razdoblje koje se smatra dnevnim odmorom odgovara definiciji razdoblja odmora iz članka 2. točke 2. Direktive 2003/88, odnosno da je riječ o razdoblju koje nije radno vrijeme.

47 Na trećem mjestu, tumačenje koje proizlazi iz teksta i konteksta članka 2. točke 1. i članka 3. Direktive 2003/88 potvrđeno je i ciljem te direktive.

48 Naime, u skladu s ustaljenom sudskom praksom, cilj Direktive 2003/88 je utvrditi minimalne uvjete za poboljšanje životnih i radnih uvjeta radnika usklađivanjem nacionalnih propisa koji se posebno odnose na trajanje radnog vremena (presuda od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 36. i navedena sudska praksa).

49 To usklađivanje na razini Europske unije u području organizacije radnog vremena ima za cilj zajamčiti bolju zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika, osiguravajući im najkraća razdoblja odmora – osobito dnevnog (presuda od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 37. i navedena sudska praksa).

50 Ako bi se minimalni uvjeti iz članka 3. Direktive 2003/88 tumačili na način da se primjenjuju zasebno na svaki ugovor koji radnik sklopi sa svojim poslodavcem, jamstvo bolje zaštite tog radnika bilo bi oslabljeno s obzirom na to da bi zbrajanje radnog vremena koje se zasebno predviđa svakim od ugovora sklopljenim s poslodavcem moglo dovesti do toga da je nemoguće osigurati odmor u trajanju od najmanje 11 sati neprekidno, unutar vremena od 24 sata, što zakonodavac Unije smatra najkraćim vremenom koje je radniku potrebno kako bi se odmorio od umora svojstvenog svakodnevnom radu.

51 Usto, u skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, radnika treba smatrati slabijom stranom radnog odnosa te je stoga potrebno poslodavcu onemogućiti da ograničava njegova prava (presuda od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 44. i navedena sudska praksa).

52 S obzirom na taj slabiji položaj, takav radnik može biti odvraćen od izričitog pozivanja na svoja prava u odnosu na poslodavca jer bi zbog traženja tih prava mogao, među ostalim, biti izložen poslodavčevim mjerama koje bi mogle utjecati na radni odnos na štetu tog radnika (presuda od 14. svibnja 2019., CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, t. 45. i navedena sudska praksa).

53 Međutim, ako bi se odredbe Direktive 2003/88 o najkraćem trajanju dnevnog odmora trebale tumačiti na način da se primjenjuju zasebno na svaki ugovor o radu koji radnik sklopi s istim poslodavcem, to bi radnika izložilo potencijalnim pritiscima od strane poslodavca da se njegovo radno vrijeme raspodijeli na više ugovora, što bi te odredbe moglo lišiti njihova korisnog učinka.

54 Naposljetku, valja pojasniti da diskrecijski prostor na koji se pozivaju ASE te poljska i rumunjska vlada, kojim države članice raspolažu za određivanje načina provedbe odredbi članka 3. te direktive, nije relevantan za odgovor koji treba dati na prva dva postavljena pitanja. Naime, kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 57. svojeg mišljenja, pitanje koje je postavljeno Sudu ne odnosi se na načine provedbe tih odredbi, nego na njihov doseg. U skladu s člankom 23. navedene direktive moraju se pak, ne dovodeći u pitanje pravo država članica da u pogledu radnog vremena stvaraju različite zakone i druge propise ili ugovorne odredbe, poštovati minimalni zahtjevi predviđeni Direktivom 2003/88.

55 Iz prethodne analize proizlazi da je u ovom slučaju, s obzirom na to da su određeni stručnjaci angažirani na provedbi projekta povezani s ASE-om na temelju više ugovora o radu, te ugovore potrebno ispitati zajedno kako bi se provjerilo jesu li poštovane odredbe članka 3. Direktive 2003/88.

56 Valja dodati da, s obzirom na posebna obilježja stručnjaka o kojima je riječ u glavnom postupku, Komisija u biti napominje da se Direktiva 2003/88 primjenjuje samo na „radnike” u smislu te direktive.

57 U skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, temeljno obilježje radnog odnosa je okolnost da neka osoba tijekom određenog razdoblja u korist druge osobe i prema njezinim uputama obavlja poslove za koje u zamjenu dobiva naknadu (presuda od 20. studenoga 2018., Sindicatul Familia Constanța i dr., C-147/17, EU:C:2018:926, t. 41.).

58 Iz toga slijedi da radni odnos pretpostavlja postojanje podređenosti između radnika i njegova poslodavca. Postojanje takve podređenosti treba ocjenjivati u svakom pojedinom slučaju s obzirom na sve elemente i okolnosti svojstvene odnosima između stranaka (presuda od 11. travnja 2019., Bosworth i Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, t. 26.).

59 Slijedom toga, vrijeme koje su stručnjaci o kojima je riječ u glavnom postupku proveli obavljajući poslove u vezi s projektom relevantno je za provjeru je li najkraće trajanje dnevnog odmora, predviđeno člankom 3. Direktive 2003/88, bilo poštovano samo pod uvjetom da je u okviru tog projekta između ASE-a i tih stručnjaka postojao odnos podređenosti. Čini se da iz spisa kojim Sud raspolaže proizlazi da je to bio slučaj, međutim, na sudu koji je uputio zahtjev je da to provjeri.

60 Osim toga, ASE i danska vlada pozvali su se na odredbe kojima se odstupa od Direktive 2003/88, konkretnije na njezin članak 17. stavak 1., kako bi opravdali neprimjenu članka 3. te direktive na određene radnike.

61 Naime, valja podsjetiti na to da, u skladu sa sudskom praksom Suda, kada je riječ o mogućnostima odstupanja predviđenima u Direktivi 2003/88, osobito u njezinu članku 17., kao iznimkama u odnosu na sustav Unije koji ta direktiva uspostavlja u pitanjima organizacije radnog vremena, navedena odstupanja treba tumačiti tako da se njihov doseg ograniči na ono što je krajnje nužno za očuvanje interesa čiju zaštitu osiguravaju (presuda od 21. veljače 2018., Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, t. 38. i navedena sudska praksa).

62 Usto, presuđeno je da se navedeni članak 17. stavak 1. Direktive 2003/88 primjenjuje na radnike čije se ukupno radno vrijeme ne može mjeriti ili unaprijed odrediti odnosno koje sami radnici ne mogu odrediti zbog posebnih značajki aktivnosti koje se obavljaju (presuda od 26. srpnja 2017., Hälvä i dr., C-175/16, EU:C:2017:617, t. 32. i navedena sudska praksa).

63 U ovom slučaju iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da su stručnjaci o kojima je riječ u glavnom postupku imali ugovore o radu na puno radno vrijeme kojima se predviđalo 40 radnih sati tjedno. Iz tih okolnosti proizlazi da je barem jedan dio radnog vremena tih stručnjaka, čak i u slučaju sveučilišnih predavača, odredio njihov poslodavac, što isključuje mogućnost da se na njih primijeni odstupanje iz članka 17. stavka 1. Direktive 2003/88. Međutim, na sudu koji je uputio zahtjev je da to provjeri.

64 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na prva dva postavljena pitanja valja odgovoriti tako da članak 2. točku 1. i članak 3. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da se najkraće trajanje dnevnog odmora, predviđeno tim člankom 3., u slučaju kada je radnik s istim poslodavcem sklopio više ugovora o radu, primjenjuje na sve te ugovore zajedno, a ne na svaki od navedenih ugovora zasebno.

Treće pitanje

65 Svojim trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita može li se, u slučaju da članak 3. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da se najkraće trajanje dnevnog odmora, predviđeno tom odredbom, odnosi na sve ugovore o radu koje radnik sklopi s istim poslodavcem, javna institucija koja djeluje u ime države pozvati na izravnu primjenu navedene odredbe protiv poslodavca koji tu odredbu ne poštuje.

66 Iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi da, u svim slučajevima kad su odredbe neke direktive s obzirom na svoj sadržaj bezuvjetne i dovoljno precizne, pojedinci se mogu na njih pozvati pred nacionalnim sudovima protiv države, bilo zato što je propustila pravodobno prenijeti tu direktivu u nacionalno pravo, bilo zato što ju je nepravilno prenijela (vidjeti u tom smislu presudu od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, t. 63. i navedenu sudsku praksu).

67 Međutim, najprije valja istaknuti da, kao što je to istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 81. svojeg mišljenja, u ovom slučaju nijedna nacionalna norma nije bila osporavana zbog toga što nije u skladu s odredbama Direktive 2003/88.

68 Valja dodati da se pitanje treba li nacionalnu odredbu u dijelu u kojem je suprotna pravu Unije izuzeti iz primjene postavlja samo ako nije moguće njezino nijedno usklađeno tumačenje (presuda od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 65.).

69 Načelo usklađenog tumačenja nacionalnog prava, na temelju kojeg je nacionalni sud dužan tumačiti nacionalno pravo u najvećoj mogućoj mjeri u skladu sa zahtjevima prava Unije, svojstveno je sustavu uspostavljenom Ugovorima jer nacionalnom sudu omogućuje da, u okviru svojih nadležnosti, osigura punu učinkovitost prava Unije kada odlučuje u postupku koji se pred njim vodi (presuda od 14. svibnja 2020., Staatsanwaltschaft Offenburg, C-615/18, EU:C:2020:376, t. 69. i navedena sudska praksa).

70 Međutim, u ovom slučaju rumunjska vlada u svojim pisanim očitovanjima ističe da u Rumunjskoj, u slučaju kada zaposlenik sklopi više ugovora s istim poslodavcem, valja primijeniti članak 135. stavak 1. Zakonika o radu u vezi s člancima 119. i 120. tog zakonika.

71 Tim se člankom 135. stavkom 1. predviđa da zaposlenici, između dvaju radnih dana, imaju pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

72 Stoga se čini da prava priznata u navedenom članku 135. stavku 1. pružaju viši stupanj zaštite od onih predviđenih člankom 3. Direktive 2003/88, u skladu s kojim najkraće trajanje odmora, unutar vremena od 24 sata, iznosi 11 sati neprekidno.

73 U tim okolnostima, kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 82. svojeg mišljenja, nijedan element ne upućuje na to da OI POCU MEN nije mogao svoju odluku temeljiti na odredbama rumunjskog prava tumačenima u skladu s relevantnim odredbama Direktive 2003/88.

74 Budući da se usklađenost rumunjskog prava s člankom 3. Direktive 2003/88 ne osporava te, u svakom slučaju, s obzirom na to da je očito da je to pravo moguće tumačiti u skladu s tim člankom, na treće postavljeno pitanje nije potrebno odgovoriti.

Ograničenje vremenskih učinaka ove presude

75 Rumunjska vlada i ASE u svojim pisanim očitovanjima od Suda zahtijevaju da ograniči vremenske učinke ove presude.

76 Najprije, kad je riječ o zahtjevu koji je postavila rumunjska vlada u slučaju da Sud prihvati tumačenje članka 2. točke 1. i članka 3. Direktive 2003/88 u smislu da se predmetni članci primjenjuju po radniku, valja istaknuti da je taj zahtjev obrazložen time da bi takva primjena imala sustavni učinak na rumunjsko tržište rada na kojem, prema toj vladi, brojni radnici imaju ugovore sklopljene s više poslodavaca. Zahtjev se, stoga, odnosi na situaciju u kojoj bi se ova presuda odnosila na slučajeve ugovora o radu sklopljenih s više poslodavaca. Budući da je zahtjev za prethodnu odluku nedopušten u dijelu u kojem se odnosi na tumačenje odredbi Direktive 2003/88 za takve slučajeve, u tom pogledu na zahtjev za ograničenje vremenskih učinaka ove presude nije potrebno odgovoriti.

77 Nadalje, kad je riječ o zahtjevu koji je rumunjska vlada postavila za slučaj da Sud odluči da članak 2. točka 1. i članak 3. Direktive 2003/88 treba primijeniti na svaki ugovor koji je radnik sklopio sa svojim poslodavcem zasebno, ni na njega nije potrebno odgovoriti jer iz točke 64. ove presude proizlazi da se najkraće trajanje dnevnog odmora, kako je predviđeno člankom 3. te direktive, odnosi na sve ugovore koje radnik sklopi s istim poslodavcem.

78 Naposljetku, kad je riječ o ASE-ovu zahtjevu, valja podsjetiti na to da, u skladu s ustaljenom sudskom praksom, tumačenje koje Sud da pravnom pravilu prava Unije, u izvršavanju nadležnosti koju mu povjerava članak 267. UFEU-a, objašnjava i precizira značenje i doseg tog pravnog pravila onako kako ono treba ili je trebalo biti shvaćeno i primijenjeno nakon svojeg stupanja na snagu. Iz navedenog slijedi da sud može i mora primijeniti tako protumačeno pravno pravilo na postojeće pravne odnose koji su nastali prije objave presude kojom se odlučilo o zahtjevu za prethodnu odluku ako su, k tomu, ispunjeni uvjeti koji omogućuju da se pred nadležnim sudom vodi spor o primjeni navedenog pravila (presuda od 3. listopada 2019., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, t. 60. i navedena sudska praksa).

79 Samo iznimno Sud može, primjenjujući opće načelo pravne sigurnosti svojstveno pravnom poretku Unije, biti doveden u situaciju da ograniči mogućnost da se zainteresirane osobe pozovu na odredbu koju je protumačio s ciljem dovođenja u pitanje pravnih odnosa ustanovljenih u dobroj vjeri. Kako bi se takvo ograničenje moglo odrediti, moraju biti ispunjena dva osnovna kriterija – dobra vjera zainteresiranih osoba i opasnost od ozbiljnih poremećaja (presuda od 3. listopada 2019., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, t. 61. i navedena sudska praksa).

80 Konkretno, Sud se tim rješenjem služio samo u vrlo jasno određenim okolnostima, primjerice kada je postojala opasnost od ozbiljnih ekonomskih posljedica zbog, osobito, velikog broja pravnih odnosa nastalih u dobroj vjeri na temelju propisa za koji se smatralo da je valjano na snazi i kada se pokazalo da su pojedinci i nacionalne vlasti bili potaknuti postupati protivno pravu Unije, zbog objektivne i

značajne nesigurnosti u pogledu dosega odredbi prava Unije, pri čemu je toj nesigurnosti možda pridonijelo i samo postupanje drugih država članica ili Komisije (presuda od 3. listopada 2019., Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, t. 62. i navedena sudska praksa).

81 Međutim, u ovom slučaju valja istaknuti da ASE samo tvrdi, a da pritom ne navodi nijedan drugi element, da treba uzeti u obzir i dobru vjeru zainteresiranih osoba i opasnost od ozbiljnih poremećaja u gospodarstvu u Rumunjskoj. Na taj način ne navodi dovoljno elemenata na temelju kojih bi se moglo dokazati da je kriterij dobre vjere zainteresiranih osoba ispunjen niti Sudu pruža precizne elemente u pogledu broja predmetnih pravnih odnosa odnosno prirode i opsega mogućih ekonomskih posljedica ove presude. Stoga se ne može smatrati da su dva kriterija navedena u točki 79. ove presude, kojima bi se moglo opravdati ograničenje vremenskih učinaka ove presude, ispunjena.

82 Iz prethodnih razmatranja proizlazi da vremenske učinke ove presude ne treba ograničiti.

Troškovi

83 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (peto vijeće) odlučuje:

Članak 2. točku 1. i članak 3. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena treba tumačiti način da se najkraće trajanje dnevnog odmora, predviđeno tim člankom 3., u slučaju kada je radnik s istim poslodavcem sklopio više ugovora o radu, primjenjuje na sve te ugovore zajedno, a ne na svaki od navedenih ugovora zasebno.

Potpisi