Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
GIOVANNIJA PITRUZZELLE
od 6. listopada 2020.[1]

Predmet C-344/19

D. J.
protiv
Radiotelevizije Slovenije

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputilo Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Vrhovni sud, Slovenija))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Organizacija radnog vremena – Pojmovi radnog vremena i vremena odmora – Pripravnost – Poseban rad koji se odnosi na održavanje televizijskih odašiljača koji su postavljeni na visokim planinama”

1. Pod kojim se uvjetima vrijeme koje radnik provede u pripravnosti može smatrati radnim vremenom?

2. Može li se pojam radnog vremena iz Direktive 2003/88/EZ[2] proširiti tako da se njime obuhvaćaju slučajevi u kojima se radnik nalazi u situaciji koja mu ne omogućuje stvarni odmor iako ne „radi”? Isto tako, koja su obilježja „stvarnog odmora” u skladu s ciljevima zaštite zdravlja i sigurnosti radnika iz navedene direktive?

3. Je li moguća situacija u kojoj postoje „siva područja” u pogledu razdoblja koja se ne ubrajaju ni u radnikovo radno vrijeme ni u vrijeme odmora?

4. Ovo su pitanja na kojima se temelji ovaj predmet koji, time što se ispituje na usklađen način zajedno s predmetom C-580/19, pruža Sudu priliku da odgovori na pitanje o pravnoj kvalifikaciji razdoblja dežurstva i pripravnosti s obzirom na Direktivu 2003/88.

5. Sud je već više puta odlučivao o tom pitanju, ali ovaj predmet, s obzirom na posebnosti konkretnog slučaja (poseban zemljopisni položaj mjesta rada), zahtijeva ponovno ispitivanje načela koja su do sada utvrđena kako bi se procijenio njihov mogući razvoj.

6. Konkretnije, postavlja se pitanje treba li razdoblja stalne pripravnosti, pri čemu je radnik obvezan biti dostupan u svakom trenutku i eventualno se vratiti na radno mjesto u roku od sat vremena, smatrati radnim vremenom ili vremenom odmora u skladu s navedenim člankom 2. Direktive 2003/88.

7. To se konkretno odnosi na okolnost da se tužitelj, tehnički stručnjak jedne televizijske kuće, zadržavao u blizini mjesta rada tijekom razdoblja pripravnosti zbog toga što je ono teško dostupno i udaljeno od njegova mjesta stanovanja.

1 Izvorni jezik: talijanski

2 Direktiva 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.)

I. Pravni okvir

A. Pravo Unije

8. Uvodna izjava 5. Direktive 2003/88 glasi:

„Svi radnici moraju ostvariti odgovarajuće vrijeme za odmor. Pojam ‚odmor' mora se izraziti u jedinicama vremena, tj. u danima, satima i/ili njihovim dijelovima. Radnicima unutar Zajednice treba osigurati minimalni dnevni, tjedni i godišnji odmor, kao i odgovarajuće stanke. U skladu s time također je neophodno odrediti najveći broj radnih sati tjedno."

9. Člankom 2. Direktive 2003/88 određuje se:

„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;

[…]

9. ‚odgovarajući odmor' znači da radnici imaju redovito razdoblja odmora, čije se trajanje izražava u jedinici vremena i koji je dovoljno dug i neprekinut kako radnici zbog umora ili nepravilnog radnog rasporeda ne bi ozlijedili sebe, svoje suradnike ili druge osobe, i kako ne bi kratkoročno ni dugoročno naškodili svome zdravlju."

B. Slovensko pravo

10. Člankom 142. Zakona o delovnih razmerji (Zakon o radnim odnosima) (ZDR-1; Uradni list RS br. 21/2013 i sljedeći) propisuje se:

„1. Radno vrijeme je stvarno radno vrijeme i vrijeme odmora u smislu članka 154. ovog zakona, kao i vrijeme opravdane odsutnosti s posla u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom ili općim aktom.

2. Stvarno radno vrijeme je sve vrijeme u kojem radnik radi, pri čemu takvim vremenom treba smatrati vrijeme u kojem je radnik na raspolaganju poslodavcu i izvršava svoje radne obveze na temelju ugovora o radu.

3. Stvarno radno vrijeme osnova je za izračun produktivnosti rada."

11. Člankom 46. Kolektivne pogodbe za javni sektor (Kolektivni ugovor za javni sektor, KPJS; Uradni list RS br. 57/2008 i sljedeći) određuje se:

„Javni službenici imaju pravo na dodatak na plaću za vrijeme stalne pripravnosti u visini od 20 % satnice osnovne plaće. Vrijeme koje javni službenik provede u stalnoj pripravnosti ne računa se kao radno vrijeme."

12. Člankom 6. unutarnjeg pravilnika Radiotelevizije Slovenije o radnom vremenu od 22. prosinca 2010. (u daljnjem tekstu: unutarnji pravilnik) propisuje se:

„U okviru upravnih jedinica ili službi moguće je uvesti dežurstvo ili neki drugi oblik pripravnosti kada određeni posao treba obaviti bez prekida ili u jednom određenom danu ili u određenom roku kako bi se osigurala zaštita od prirodnih nepogoda ili druge vrste incidenata, ili zbog drugih iznimnih okolnosti koje ne ovise o volji poslodavca, a koje potonji ne može spriječiti.”

13. U članku 8. navedenog pravilnika navodi se:

„Vrijeme dežurstva je vrijeme tijekom kojeg radnik ne može slobodno raspolagati svojim vremenom i mora biti na raspolaganju na svojem radnom mjestu ili nekom drugom radnom mjestu koji odredi poslovođa, na način da taj radnik može započeti svoj uobičajeni posao i/ili određene aktivnosti i zadaće povezane s njegovim poslom. Dežurstvom se smatra i vrijeme koje radnik provede kao suputnik u vožnji kako bi došao na radno mjesto.”

14. U skladu s člankom 9. tog unutarnjeg pravilnika:

„Sve vrijeme provedeno u dežurstvu smatra se radnim vremenom.”

15. Naposljetku, člankom 16. unutarnjeg pravilnika propisuje se:

„Radniku se vrijeme stalne pripravnosti može odrediti na temelju proizvodnog procesa i godišnje raspodjele posla na razini OJ-a (organizacijske jedinice) ili PPJ-a (programsko proizvodne jedinice). Stalna pripravnost pretpostavlja dostupnost radnika izvan njegova radnog vremena, preko telefona ili pomoću drugih sredstava, kako bi u slučaju potrebe on mogao doći na radno mjesto. Najdulje prihvatljivo vrijeme za dolazak do radnog mjesta je sat vremena. Stalna pripravnost mora se naložiti u pisanom obliku i uz suglasnost radnika najmanje dva dana unaprijed. Pisani nalog (obrazac 5) za stalnu pripravnost može se odrediti na mjesečnoj, tjednoj ili dnevnoj osnovi.

Vrijeme stalne pripravnosti radnicima se ne uračunava u radno vrijeme.”

II. Činjenice, glavni postupak i prethodna pitanja

16. Tužitelj je bio zaposlen na radnom mjestu tehničkog stručnjaka u odašiljačkim centrima Pohorje (Slovenija) i nakon toga Krvavec (Slovenija), konkretno, od 1. kolovoza 2008. do 31. siječnja 2015.

17. Priroda posla, udaljenost navedenih odašiljačkih centara od tužiteljeva doma, zbog koje nije bilo moguće da se svakodnevno vraća u svoje redovito boravište iz navedenih centara, čak i u povoljnim meteorološkim uvjetima, kao i povremeno otežan pristup centrima, zahtijevali su da tužitelj živi u blizini odašiljačkih centara.

18. Stoga je poslodavac osigurao smještaj osobi DJ i još jednom tehničaru u objektu unutar samih centara (s kuhinjom, dnevnim boravkom, prostorom za odmor i kupaonicom) te su oni istodobno bili prisutni u svakom od navedenih odašiljačkih centara.

19. Nakon posla oni su imali mogućnost odmora u prostorijama za dnevni boravak odnosno rekreacije u okolici, u granicama mogućnosti koje je nudila pojedina lokacija.

20. Dva tehničara izmjenjivala su se u turnusima odnosno smjenama: jedan od 6 do 18 sati, a drugi od 12 do 24 sata. Osoba DJ najčešće je radila u drugoj smjeni.

21. Rad obavljan u tako definirano vrijeme bio je „redovan posao” i zahtijevao je prisutnost na radnom mjestu, a prosječno je uključivao dva do tri sata „stvarnog rada”, dok je preostalo vrijeme uključivalo sjedenje za zaslonom, nadzor emitiranja na zaslonu, čekanje eventualnog alarma zbog kojeg je trebalo intervenirati.

22. Poslodavac je osobi DJ isplaćivao plaću na temelju 12 sati redovnog rada koji je bio organiziran kao što je prethodno navedeno (odnosno za stvarnu prisutnost osobe DJ na mjestu rada), dok je vrijeme od 24 do 6 sati ujutro računao kao razdoblje odmora za koje tužitelju nije isplaćivao nikakvu naknadu. Preostalih šest sati (od 6 do 12) poslodavac je smatrao vremenom provedenim u stalnoj pripravnosti.

23. Tijekom tog razdoblja radnik je mogao izaći iz odašiljačkog centra i otići bilo gdje, bez ograničenja. Radnik je morao međutim biti dostupan u slučaju poziva, a po potrebi intervenirati i vratiti se na posao u roku od sat vremena, pri čemu su odmah morali biti obavljeni samo hitni zadaci, a ostalo se moglo odgoditi i za sljedeći dan.

24. Kao naknadu za to vrijeme stalne pripravnosti, poslodavac je osobi DJ isplaćivao dodatak plaće (naknadu) u visini od 20 % osnovne plaće. U slučajevima u kojima je u to vrijeme stalne pripravnosti nakon poziva bila potrebna stvarna intervencija (s povratkom na radno mjesto), utrošeno vrijeme uračunavalo se i plaćalo kao redovan rad u skladu sa člankom 16. unutarnjeg pravilnika.

25. Tužitelj je podnio tužbu kojom na temelju iste tarife predviđene za sate prekovremenog rada traži plaćanje sati tijekom kojih je morao biti u stalnoj pripravnosti (šest sati dnevno). U prilog osnovanosti svojeg zahtjeva tužitelj se pozvao na činjenicu da je boravio u objektu u kojem je i radio te da shodno tome treba smatrati da je on na radnom mjestu bio prisutan cijelo vrijeme, dakle faktički 24 sata dnevno. U tom pogledu tužitelj je smatrao da nije mogao slobodno raspolagati svojim vremenom ni tijekom razdoblja u kojima je bio slobodan, s obzirom na to da je tijekom stalne pripravnosti morao odgovoriti na pozive i kad je to potrebno vratiti se na mjesto rada u roku od sat vremena. Osim toga, u blizini odašiljačkih centara nije postojalo mnogo mogućnosti za bavljenje slobodnim aktivnostima i tužitelj je slijedom toga u većini slučajeva sve vrijeme provodio u prostorijama odašiljačkih centara.

26. Prvostupanjski i drugostupanjski sud odbili su zahtjev za plaćanje sati prekovremenog rada koji je podnijela osoba DJ.

27. Nakon toga tužitelj je pred sudom koji je uputio zahtjev podnio reviziju u kojoj je ponovio da pojam stvarnog radnog vremena ne obuhvaća samo razdoblja tijekom kojih radnik stvarno radi nego i sve ono vrijeme u kojem je prisutan na lokaciji koju je poslodavac odredio. Poslodavac je kroz radne satnice tužitelju zapravo naložio višednevne radne smjene i zlouporabio institut stalne pripravnosti kako bi osobu DJ financijski penalizirao u vrijeme kad je morao biti na raspolaganju.

28. Sud koji je uputio zahtjev istaknuo je da je predmet ovog spora plaća za vrijeme koje je tužitelj proveo u stalnoj pripravnosti. Iako takvo pitanje nije obuhvaćeno područjem primjene Direktive 2003/88, taj sud smatra da može odlučiti o meritumu zahtjeva koji je podnijela osoba DJ tek kad se odgovori na ovdje postavljena prethodna pitanja.

29. U tom pogledu, sud koji je uputio zahtjev smatra da ovaj spor pokazuje aspekte koji se razlikuju od drugih slučajeva u kojima je Sud već presudio.

30. Prije svega, za razliku od predmeta u kojem je donesena presuda od 3. listopada 2000., Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), nije se tražila niti je bila nužna fizička prisutnost i dostupnost osobe DJ na radnom mjestu za vrijeme trajanja stalne pripravnosti osim ako nije bilo potrebno intervenirati i, za razliku od predmeta u kojem je donesena presuda od 9. rujna 2003., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), mogućnosti osobe DJ da upravlja svojim slobodnim vremenom i da se posveti svojim interesima bile su više ograničene zbog zemljopisnog položaja (a ne zbog potrebe da se s njime može stupiti u kontakt).

31. Osim toga, s obzirom na predmet u kojem je donesena presuda od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), ovaj predmet razlikuje se jer se vrijeme u kojem se putuje kako bi se došlo do klijenata, koje treba kvalificirati kao radno vrijeme, ne može izjednačiti s razdobljima stalne pripravnosti.

32. Naposljetku, i predmet u kojemu je donesena presuda od 21. veljače 2018., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82) razlikuje se od ovog spora s obzirom na to da se od tužitelja DJ nije samo zahtijevalo da ostane pripravan na određenom mjestu, nego je on imao znatno dulji rok u kojem je eventualno trebao intervenirati (sat vremena umjesto osam minuta).

33. U tim je okolnostima Vrhovno Sodišče (Vrhovni sud, Slovenija) odlučilo prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Treba li članak 2. Direktive 2003/88 tumačiti na način da se u okolnostima poput onih iz predmetnog postupka, radnim vremenom smatra stalna pripravnost tijekom koje radnik koji radi u radiotelevizijskom odašiljačkom objektu mora u vrijeme kad je slobodan (kada nije nužna njegova fizička prisutnost na radnom mjestu) biti dostupan na poziv te u slučaju potrebe doći na radno mjesto u roku od sat vremena?

2. Utječe li na definiciju prirode stalne pripravnosti u okolnostima poput onih iz predmetnog postupka činjenica da radnik obitava u smještajnom objektu na lokaciji gdje obavlja svoj posao (radiotelevizijski odašiljački objekt), zato što zemljopisne značajke lokacije onemogućuju (ili otežavaju) svakodnevno vraćanje kući (‚u dolinu')?

3. Hoće li odgovor na prethodna dva pitanja biti različit ako je riječ o lokaciji na kojoj su mogućnosti bavljenja rekreativnim aktivnostima u slobodno vrijeme ograničene zbog zemljopisnih značajki mjesta, odnosno na kojoj je radnik vrlo ograničen u raspolaganju svojim slobodnim vremenom i posvećivanju vlastitim interesima (nego što bi bio da obitava kod kuće)?"

III. Pravna analiza

A. Uvodne napomene

1. Dopuštenost

34. Direktiva 2003/88, koja se temelji na članku 153. stavku 2. UFEU-a, ograničena je na uređenje određenih vidova organizacije radnog vremena u svrhu zaštite sigurnosti i zdravlja radnikâ i ne može se, u skladu sa stavkom 5. tog članka, primjenjivati na pitanje plaća radnika obuhvaćenih njezinim područjem primjene, osim iznimke predviđene za poseban slučaj iz njezina članka 7. stavka 1. koji se odnosi na plaćeni godišnji odmor [3]; stoga se ta direktiva u načelu ne može primjenjivati na pitanje plaća radnikâ.

35. Činjenica da je predmet glavnog postupka zahtjev da se sati stalne pripravnosti plate kao sati prekovremenog rada, ne znači da ne treba odgovoriti na prethodna pitanja koja su Sudu upućena u ovom predmetu.

3 Vidjeti nedavnu presudu od 21. veljače 2018.,Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 23. i 24.) i prethodnu presudu od 26. srpnja 2017., Hälvä i dr. (C-175/16, EU:C:2017:617, t. 25. i navedena sudska praksa).

36. Naime, iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da nacionalni sud traži pojašnjenje u vezi s tumačenjem članka 2. Direktive 2003/88, koje smatra nužnim za donošenje odluke u sporu u glavnom postupku. Činjenica da se taj spor u konačnici tiče pitanja plaće nevažna je jer je na nacionalnom sudu, a ne na Sudu, da o njemu odluči u okviru glavnog postupka [4].

37. Stoga smatram da su dopuštena prethodna pitanja suda koji je uputio zahtjev.

B. Ciljevi Direktive, pojmovi radnog vremena i dežurstva

38. Cilj je Direktive 2003/88 uspostaviti minimalne odredbe za poboljšanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radnim mjestima, a taj se cilj postiže, među ostalim, usklađivanjem nacionalnih zakonodavstava o trajanju radnog vremena [5].

39. Ovo nastojanje ključan je element u stvaranju socijalnih prava Unije. Nakon što je na temelju članka 153. UFEU-a utvrdio opća načela zaštite sigurnosti i zdravlja radnikâ u Direktivi Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989., zakonodavac je nizom posebnih direktiva dao konkretan oblik tim smjernicama. Među njima je upravo Direktiva 2003/88 kojom se kodificira prethodna Direktiva Vijeća 93/104/EZ od 23. studenoga 1993. [6].

40. Kako bi se ti ciljevi ostvarili, odredbama Direktive 2003/88 utvrđena su minimalna razdoblja dnevnog odmora i tjednog odmora, kao i najviše četrdeset i osam sati u svakom radnom tjednu prosječnog trajanja, uključujući prekovremene sate.

41. Navedenim odredbama provodi se članak 31. Povelje o temeljnim pravima, koji, nakon što u stavku 1. utvrđuje da „[s]vaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo”, u stavku 2. propisuje da „[s]vaki radnik ima pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor”. To pravo izravno je povezano s poštovanjem ljudskog dostojanstva, koje je šire zaštićeno u glavi I. Povelje [7].

42. U tom sustavnom okviru Sud je presudio da su pravila utvrđena Direktivom 2003/88 pravila socijalnog prava Unije koja imaju osobitu važnost i koja se moraju primijeniti na svakog radnika kao minimalne odredbe potrebne radi osiguranja zaštite njegove sigurnosti i zdravlja [8], koja nije samo u pojedinačnom interesu tog radnika nego i u interesu njegova poslodavca kao i u općem interesu [9].

43. Prva posljedica koja se, prema mojem mišljenju, može izvesti iz funkcionalne veze između Direktive 2003/88 i temeljnih socijalnih prava koja su priznata Poveljom, jest ta da se tumačenjem Direktive 2003/88 i određivanjem njezina područja primjene radnicima mora omogućiti puno i učinkovito uživanje subjektivnih prava koja su im njome priznata, uklanjanjem svih prepreka koje bi zapravo mogle ograničiti ili narušiti navedeno uživanje [10].

4 Vidjeti presudu od 21. veljače 2018., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 26.).

5 Vidjeti u tom smislu presude od 9. studenoga 2017., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, t. 45.) i od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, t. 23.).

6 Naime, ustaljena sudska praksa Suda potvrđuje da je, uzimajući u obzir da su članci 1. do 8. Direktive 2003/88 u bitnome istovjetni člancima 1. do 8. Direktive Vijeća 93/104/EZ od 23. studenoga 1993. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 1993., L 307, str. 18.), kako je izmijenjena Direktivom 2000/34/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 22. lipnja 2000. (SL 2000., L 195, str. 41.), tumačenje koje je Sud dao potonjima prenosivo na gore navedene članke Direktive 2003/88; vidjeti među ostalim, presudu od 21. veljače 2018. Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 32.) i rješenje od 4. ožujka 2011., Grigore (C-258/10, neobjavljeno, EU:C:2011:122, t. 39. i navedena sudska praksa).

7 Vidjeti u tom smislu i mišljenje nezavisnog odvjetnika E. Tancheva u predmetu King (C-214/16, EU:C:2017:439, t. 36.).

8 Vidjeti presude od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, t. 24.) i od 1. prosinca 2005., Dellas i dr. (C-14/04, EU:C:2005:728, t. 49. i navedena sudska praksa); rješenje od 4. ožujka 2011., Grigore (C-258/10, neobjavljeno, EU:C:2011:122, t. 41.)

9 Vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika Y. Bota u predmetu Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, t. 52.).

10 Vidjeti moje mišljenje u predmetu CCOO (C-55/18, EU:C:2019:87, t. 39.).

44. U tu svrhu pri tumačenju i primjeni Direktive 2003/88, kao što je to Sud već presudio, treba imati na umu da radnika treba smatrati slabijom stranom radnog odnosa te je stoga potrebno poslodavcu onemogućiti da ograničava njegova prava [11].

45. U tim je okolnostima zaštitna *svrha* bila smjernica kojom se Sud vodio prilikom tumačenja Direktive 2003/88.

46. Jasan i značajan primjer teleološki usmjerenog tumačenja Suda može se prije svega pronaći u tumačenju koje je Sud dao u pogledu definicija „radnog vremena" i „vremena odmora", koje je dovelo do poremećaja regulatorne ravnoteže koja je postojala u brojnim državama članicama [12].

47. Naime, prilikom definiranja pojma *radno vrijeme*, koji se upotrebljava u svrhu primjene zaštita koje ona propisuje, Direktiva upućuje na „vremensko razdoblje u kojem radnik *radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke* [13][…]", a isto tako *vrijeme odmora* znači „vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme" (članak 2. stavci 1. i 2.).

48. Kao što je Sud u više navrata pojasnio, pojmovi „radno vrijeme" i „vrijeme odmora" u smislu Direktive 2003/88 pojmovi su prava Unije koje treba definirati prema objektivnim značajkama, s obzirom na sustav i cilj te direktive, koji imaju za cilj uspostaviti minimalne odredbe za poboljšanje životnih i radnih uvjeta radnikâ [14]; stoga se njih „ne može tumačiti s obzirom na odredbe različitih propisa država članica […]. Samo takvo autonomno tumačenje može toj direktivi osigurati punu učinkovitost i ujednačenu primjenu tih pojmova u svim državama članicama […]. Činjenica da se definicija pojma radnog vremena odnosi na „nacionalne propise i/ili praksu" ne znači da države članice mogu jednostrano odrediti opseg tog pojma. Osim toga, te države ne mogu pravo radnika na to da se valjano uzme u obzir radno vrijeme i, povezano s time, vrijeme odmora, uvjetovati bilo kakvim uvjetima jer takvo pravo izravno proizlazi iz odredbi te direktive. Bilo kakvo drukčije tumačenje dovelo bi u pitanje svrhu Direktive 93/104 [15], koja se odnosi na usklađivanje zaštite sigurnosti i zdravlja radnika minimalnim odredbama [16].

49. Dakle, Sud primjenjuje izrazito dvostran pristup: radnikovo vrijeme može biti ili radno vrijeme ili vrijeme odmora.

50. Naime, pojmovi „radno vrijeme" i „vrijeme odmora" „međusobno se isključuju" [17]. U sadašnjem stanju prava Unije „dežurstvo koje obavi radnik u okviru aktivnosti što ih je odredio njegov poslodavac treba kvalificirati ili kao ‚radno vrijeme' ili kao ‚vrijeme odmora'" [18].

11 Vidjeti presudu od 25. studenoga 2010., Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, t. 80. i navedena sudska praksa). Vidjeti i presudu od 6. studenoga 2018., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, t. 41.).

12 U tom smislu u pravnoj teoriji vidjeti V. Leccese, „Directiva 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time", in E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (urednici), International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary, Nomos Verlagsgesellshaft, Baden-Baden, 2018., str. 1285. – 1332., osobito str. 1291.

13 Moje isticanje

14 Vidjeti presudu od 21. veljače 2018., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 62.), i presudu od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, t. 27.).

15 Kao što se to već navodi, istu svrhu Direktive 2003/88 za koju stoga i dalje vrijede prethodna tumačenja Suda o odredbama Direktive koja je prije bila na snazi.

16 Vidjeti presudu od 9. rujna 2003., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, t. 58. i 59.).

17 Vidjeti presudu od 21. veljače 2018., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 55.); presudu od 3. listopada 2000., Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, t. 47.) i presudu od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, t. 26.).

18 Vidjeti presudu od 21. veljače 2018., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 55.).

51. U pravnoj teoriji smatra se da je „prednost tog dvostranog sustava njegova jednostavnost, ali on sadržava i nedostatke”[19]. Naime, navodi se među ostalim da iako radnik ne obavlja nikakav posao tijekom pripravnosti, njegova sloboda kretanja, kvaliteta odmora, mogućnost da se posveti svojim interesima ograničene su, čak i ako nisu u potpunosti isključene; može se dogoditi da je radnik sustavno u pripravnosti između dva radna dana ako se pripravnost kvalificira kao vrijeme odmora.

52. U pravnoj teoriji vodila se opsežna rasprava o tom pitanju koja se odnosila na to može li se utvrditi određeni *tertium genus* između radnog vremena i vremena odmora[20].

53. S obzirom na trenutačno stanje, iako razumijem zahtjeve na kojima se temelje prijedlozi da se prevlada postojeća stroga dihotomija[21], smatram da bi to prevladavanje mogao izvršiti samo zakonodavac Unije.

54. U tom pogledu ističem da u mogućem uvođenju određenog „sivog područja” između rada i odmora[22] vidim određene opasnosti koje se odnose na konkretnu primjenu u svim državama članicama te stoga i na pravnu sigurnost.

55. U svakom slučaju, čini mi se da će se to teško prevladati tumačenjem, s obzirom na to da je tekst pravnog pravila jasan i nedvosmislen: vrijeme koje nije obuhvaćeno radnim vremenom je vrijeme odmora[23].

56. Kad se ponovno uzmu u obzir elementi koji obilježavaju pojam radnog vremena i koji se predviđaju člankom 2. Direktive 2003/88, oni su učinkovito sažeti u: 1. prostornom kriteriju (biti na radnom mjestu), 2. kriteriju autoriteta (biti na raspolaganju poslodavcu) i 3. profesionalnom kriteriju (obavljati svoju aktivnost ili svoje dužnosti)[24].

57. Kao što će se navesti u nastavku, Sud se sa stajališta teleološki usmjerenog tumačenja trebao udaljiti od doslovnog tumačenja te odredbe Direktive[25].

58. Naime, u presudama u području dežurstva Sud je prihvatio dosljedan razvojni pristup kako bi pružio čvrst okvir tumačenja pojmova radnog vremena i vremena odmora, s ciljem svrstavanja vremena koje su radnici proveli u toj specifičnoj situaciji u jedan ili u drugi pojam.

19 F. Kéfer i J. Clesse, „Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos”, u Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège, 2006., str. 161.

20 Vidjeti u pogledu svih, A. Supiot, „Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del „tempo di lavoro”)”, u Lavoro e diritto, 1997., str. 15. i sljedeće; u talijanskoj pravnoj teoriji prethodno P Ichino., L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107. – 2109., P. Schlesinger (urednik), Il Codice Civile. Commentario, Giuffrè Editore Milano, 1987., str. 27. Nedavno J.-E. Ray, Les astreintes, un temps du troisième type, *Droit social* (F), 1999., str. 250.; J. Barthelemy, „Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire”, *Droit social* (F), 2001., str. 78.

21 Vidjeti L. Mitrus, Potential implictions of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect), u European Labour Law Journal, 2019., str. 393., u skladu s kojim „dvostrani odnos između ‚radnog vremena' i ‚vremena odmora' ne ispunjava uvijek potrebe trenutačnog tržišta rada”.

22 Sve stranke koje su sudjelovale na raspravi protivile su se uvođenju *tertium genusa* između rada i odmora.

23 Jedini oslonac koji nije obuhvaćen ciljevima Direktive 2003/88 i koji nacionalni zakonodavci mogu primijeniti radi dodatnog ublažavanja pojma radnog vremena, na način da se radniku nadoknade ograničenja koja su mu određena tijekom stalne pripravnosti, odnosi se na plaće. Sud je, naime, potvrdio načelo slobode nacionalnog zakonodavstva u propisivanju različitih plaća kojima se plaća naknada za slučajeve u kojima je radnik u stalnoj pripravnosti; vidjeti presudu od 21. veljače 2018., Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, t. 52.) u kojoj se navodi da „članak 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da države članice ne obvezuje na to da plaću za pasivna dežurstva poput onih u glavnom postupku utvrde s obzirom na kvalifikaciju tih dežurstava kao ‚radnog vremena' odnosno ‚vremena odmora'”; vidjeti rješenje od 4. ožujka 2011., Grigore (C-258/10, neobjavljeno, EU:C:2011:122, t. 84.) u kojem se navodi da „Direktivu 2003/88 treba tumačiti na način da poslodavčeva obveza da isplati plaće i slične primitke od rada za razdoblje u kojem je šumar obvezan osigurati nadzor šume za koju je bio odgovoran ne ovisi o toj direktivi, nego o odgovarajućim odredbama nacionalnog prava”.

24 Vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika Y. Bota u predmetu Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:391, t. 31.) i pravnu teoriju na koju se poziva u bilješci 12.

25 U tom smislu kao i Komisija u točki 40. svojih pisanih očitovanja

59. Sud je već od prvih presuda o tom pitanju [26] razlikovao dva slučaja: 1. dežurstvo koje se obavlja u skladu sa sustavom fizičke prisutnosti na radnom mjestu (dežurstvo na radnom mjestu); 2. dežurstvo u skladu sa sustavom u kojem radnici trebaju stalno biti pripravni a da pritom nisu obvezni biti na radnom mjestu (stalna pripravnost).

60. Prvi slučaj ne uzrokuje posebne probleme prilikom tumačenja, s obzirom na to da je sada nesporno da treba smatrati da radnik, koji je obvezan biti prisutan i dostupan na svojem mjestu rada zbog pružanja profesionalnih usluga, ispunjava svoje dužnosti i stoga da je to radno vrijeme [27] čak i u vremenu u kojem konkretno ne obavlja profesionalnu djelatnost.

61. Drugi slučaj, u koji se može svrstati situacija koja je predmet ovog postupka, nedvojbeno je složeniji sa stajališta tumačenja.

62. Naime, u slučaju pripravnosti Sud je utvrdio drukčija načela i s obzirom na postavljena prethodna pitanja, koja se ipak dosljedno mogu pripisati prethodno navedenom teleološkom stajalištu.

63. Početak je označila presuda SIMAP koja se odnosila na dežurstvo liječnika u timovima primarne zaštite koji su bili zaposleni u zdravstvenom centru; dio tog vremena morali su biti na svojem mjestu rada dok su u preostalo vrijeme samo morali biti „pripravni odazvati se na poziv”.

64. Što se tiče drugog dijela vremena, liječnici su mogli upravljati svojim vremenom uz manje ograničenja i posvetiti se svojim interesima iako su stajali na raspolaganju svojim poslodavcima u mjeri u kojoj su morali biti pripravni odazvati se pozivu. Stoga to vrijeme potpada pod kategoriju „vrijeme odmora”, uz iznimku vremena koje se stvarno provelo u službi nakon poziva.

65. Predmet Matzak [28] razlikuje se od predmeta Simap zato što se radnik ne nalazi *na mjestu rada* kako bi se *odmah* mogao odazvati pozivu, nego se nalazi *na mjestu koje je odredio poslodavac* [29] (u ovom slučaju u radnikovu domu) uz obvezu odaziva na poziv *u roku od osam minuta*.

66. U biti, Sud je smatrao da se pripravnost poput one R. Matzaka u cijelosti treba smatrati radnim vremenom, s obzirom na to da, iako se ta pripravnost ne obavlja na mjestu rada, on je ograničen u zemljopisnom smislu (pripravnost na mjestu koje je odredio poslodavac) i vremenskom smislu (obveza da se nakon poziva vrati na mjesto rada u vrlo ograničenom vremenu), čime se znatno ograničava radnikova sloboda da se tijekom vremena odmora posveti osobnim i društvenim interesima.

67. Sud je smatrao da je boravak „na mjestu koje je odredio poslodavac” istovjetno boravku „na mjestu rada” s obzirom na činjenicu da se na poziv treba odazvati u roku koji je toliko kratak da je približno jednako kao da se mora „odmah” odazvati.

68. Stoga je Sud, kao što je već učinio s obzirom na dežurstva koja se obavljaju na mjestu rada [30], na temelju istodobnog postojanja dvaju elemenata pojma radnog vremena zaključio da postoji i treći element: biti prisutan na mjestu koje je odredio poslodavac i biti na raspolaganju za obavljanje profesionalne djelatnosti predstavlja i obavljanje vlastite profesionalne djelatnosti samo u slučaju u kojem je vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv vrlo ograničeno.

26 Vidjeti presudu od 3. listopada 2000., Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, t. 48. – 50.).

27 Vidjeti presudu od 3. listopada 2000., Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, t. 48.).

28 Koji se, kao što je poznato, odnosi na dežurstvo u pripravnosti dobrovoljnog vatrogasca koji je tijekom pripravnosti obvezan boraviti u svojem domu, pri čemu treba čekati poziv na koji treba odgovoriti pod prijetnjom disciplinskih kazni i već spreman u radnoj odjeći doći do vatrogasne postaje u roku od osam minuta.

29 Moje isticanje

30 U slučajevima u kojima je iz istodobnog postojanja dvaju elemenata pojma radnog vremena, koji su sadržani u članku 2. Direktive 2003/88 (prostorni element, odnosno biti prisutan na radnom mjestu i element autoriteta, odnosno, biti na raspolaganju poslodavcu) zaključio da postoji treći element (profesionalni element, odnosno obavljati svoju aktivnost ili svoje dužnosti).

69. Stoga se na temelju sudske prakse Suda može zaključiti da su potrebna tri uvjeta kako bi se smatralo da je vrijeme provedeno u stalnoj pripravnosti radno vrijeme: 1. radnik treba boraviti na mjestu koje je odredio poslodavac; 2. radnik treba biti na raspolaganju poslodavcu radi odaziva na pozive i 3. vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv vrlo je ograničeno.

70. Od Suda se u ovom slučaju traži da s obzirom na nekoliko puta navedeno teleološko tumačenje Direktive 2003/88 ocijeni je li potrebno da uvijek postoje ti elementi kako bi se pripravnost mogla kvalificirati kao radno vrijeme i treba li te obveze konkretno ocijeniti s obzirom na ograničenja za radnika, kako bi se utvrdilo ograničavaju li se njima radnikove stvarne mogućnosti da se posveti svojim interesima tijekom vremena odmora.

C. Prethodna pitanja: ograničenja koja određuje poslodavac i stvarni odmor

71. Svojim trima prethodnim pitanjima nacionalni sud u biti pita treba li članak 2. točke 1. i 2. Direktive 2003/88 tumačiti na način da stalnu pripravnost koja se zahtijeva od radnika u okolnostima ovog slučaja treba kvalificirati kao „radno vrijeme” ili, suprotno tomu, kao „vrijeme odmora” u smislu definicija same direktive.

72. Posebne okolnosti koje je opisao sud koji je uputio zahtjev, zbog kojih dvoji o tome može li se slučaj kao što je onaj o kojem taj sud treba donijeti odluku, obuhvatiti situacijama koje je Sud već analizirao, jesu sljedeće: (a) činjenica da radnik treba biti telefonski dostupan te se u slučaju potrebe vratiti na radno mjesto u roku od sat vremena, (b) činjenica da radnik obitava u smještajnom objektu na lokaciji gdje obavlja svoj posao zato što zemljopisne značajke lokacije onemogućuju (ili otežavaju) svakodnevno vraćanje kući i (c) činjenica da je riječ o lokaciji na kojoj su mogućnosti bavljenja rekreativnim aktivnostima u slobodno vrijeme ograničene zbog zemljopisnih značajki mjesta.

73. Ocjene koje treba donijeti s obzirom na ono što je do sada navedeno odnose se na: mjesto na kojem se radnik treba nalaziti tijekom razdoblja pripravnosti; vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv; zemljopisne značajke mjesta rada.

74. Što se tiče prvog, odnosno prostornog elementa, iz spisa jasno proizlazi, a ta je okolnost potvrđena i na raspravi, da radnik tijekom pripravnosti nije bio zakonski obvezan boraviti na radnom mjestu, niti na mjestu koje je odredio poslodavac: naime, on je mogao slobodno provesti svoje vrijeme gdje je htio i jedino ograničenje koje mu je bilo određeno bilo je to da se na poziv treba odazvati u roku od sat vremena.

75. Drugi, odnosno vremenski element, daleko je od toga da ga se može smatrati „trenutačnom” reakcijom: naime, čini se da je jedan sat vrijeme odaziva koje je prikladno da omogući planiranje vremena odmora u očekivanju poziva.

76. Kao što to proizlazi iz prethodnih pitanja, treći element, koji se odnosi na zemljopisne posebnosti koje obilježavaju lokaciju na kojoj se nalazi mjesto rada, dovodi do toga da nacionalni sud dvoji u pogledu stvarnog pripisivanja vremena koje je radnik proveo u pripravnosti vremenu odmora. Naime, iz spisa proizlazi da se televizijski objekt u kojem radnik obavlja posao nalazi na visokoj planini, daleko od naseljenih mjesta i da je s dolinom povezan žičarom koja radi samo u određenim razdobljima; da radnik nema na raspolaganju svoje prijevozno sredstvo jer ga na početku i na kraju razdoblja koja provodi u televizijskom objektu prate i prevoze poslodavčeva prijevozna sredstva; da radnik ne može svakodnevno dolaziti do svojeg doma i da stoga cijelo vrijeme treba boraviti u prostorijama koje se nalaze uz televizijski objekt, odnosno u smještajnom objektu koji mu je poslodavac stavio na raspolaganje.

77. Prema mojem mišljenju, takva okolnost koja se odnosi na zemljopisnu posebnost mjesta rada, ne može izmijeniti kvalifikaciju pripravnosti iz vremena odmora u radno vrijeme ni s obzirom na udaljenost i povezanu činjenicu da je radnikov dom teško dostupan, ni s obzirom na to da radnik ima ograničene mogućnosti bavljenja rekreativnim aktivnostima.

78. Mjesto rada dio je poduzetnikovih organizacijskih odluka i određivanje neke od radnikovih lokacija prepušta se poslodavčevim upravljačkim ovlastima. Stoga je radnik dužan ispuniti svoju radnu obvezu u interesu poduzeća na mjestu koje je odredio poslodavac.

79. S obzirom na prvi aspekt, činjenica da radne obveze treba obavljati na mjestu koje je daleko od radnikova doma, vrlo je česta u općem iskustvu [31] i u brojnim slučajevima radniku je nemoguće ili mu je vrlo otežano vratiti se kući na kraju radnog dana.

80. U tim slučajevima radnik može odabrati hoće li promijeniti svoje mjesto stanovanja s obzirom na potrebe posla ili će dio tjedna ili dulja razdoblja provoditi daleko od kuće. Poslodavca se ne može obvezati na to da mjesto rada utvrdi s obzirom na mjesto u kojem se nalazi radnikov dom.

81. Osim toga, u određenim slučajevima lokacija mjesta na kojem se obavljaju radne obveze po svojoj prirodi daleko je od naseljenih mjesta i takva je da radnika drži daleko od kuće i tijekom vrlo dugih razdoblja: primjerice, takav je rad pomoraca ili rad na naftnim platformama.

82. Naposljetku, takva okolnost ne ovisi izravno o obvezi stalne pripravnosti: naime, čini se da su obilježja koja se opisuju u spisu takva da isključuju to da se radnik svaki dan mogao vraćati kući, čak i u slučaju kad nisu postojale obveze pripravnosti.

83. Iz toga slijedi da udaljenost mjesta rada od radnikova doma ne utječe na kvalifikaciju pripravnosti osobito ako je ta udaljenost samo privremena.

84. Valja dodati da moderne tehnologije omogućuju „povezanost” s vlastitom obitelji i bliskim osobama na daljinu u znatno većoj mjeri nego što je to bio slučaj u prošlosti.

85. S obzirom na drugi aspekt, čini se da ograničene mogućnosti za radnika da se bavi rekreativnim aktivnostima ne predstavljaju kriterij koji bi mogao utjecati na kvalifikaciju pripravnosti.

86. Naime, pravo Unije radniku jamči pravo korištenja vremena odmora koja se izmjenjuju s radnim vremenom i koja mu omogućuju da ponovno vrati duševnu i tjelesnu energiju. Pojam „odgovarajući odmor” [32] također je ograničen na to da osigura da radnici imaju redovito razdoblja odmora te je dovoljno dug i neprekinut kako radnici zbog umora ili nepravilnog radnog rasporeda ne bi ozlijedili sebe, svoje suradnike ili druge osobe, i kako ne bi kratkoročno ni dugoročno naškodili svome zdravlju.

87. Čini se da je sama činjenica da je radnik ograničen, ali nije u postupnosti spriječen da se bavi rekreativnim aktivnostima, u cijelosti u skladu s prethodno navedenim pojmom vremena odmora.

88. U ovom predmetu iz spisa i iz određenih pojašnjenja stranaka na raspravi proizlazi da je radnik bio u mogućnosti baviti se brojnim aktivnostima tijekom razdoblja pripravnosti iako se nalazio u posebnom zemljopisnom okruženju [33].

31 U tom smislu kao i Komisija u točki 61. svojih pisanih očitovanja

32 Članak 2. točka 9. Direktive 2003/88

33 Naime, poslodavac je potvrdio da iz glavnog postupka proizlazi da su se radnici bavili raznim interesima i aktivnostima tijekom razdoblja pripravnosti: neki su pisali, šetali, drugi su žičarom silazili u dolinu, odlazili u kupovinu ili gledali televizijske serije ili filmove (zapisnik s rasprave, str. 6.).

89. Naposljetku, što se tiče toga da je radniku stavljen na raspolaganje smještajni objekt u blizini mjesta rada, ta činjenica ne može utjecati na kvalifikaciju pripravnosti: u predmetu Grigore Sud je već odgovorio na to pitanje na način da kvalifikacija stalne pripravnosti kao radnog vremena u smislu članka 2. točke 1. Direktive 2003/88 ne ovisi o tome da se na raspolaganje stavlja smještajni objekt koji je namijenjen zaposlenicima [34].

90. Stoga mi se čini da se u ovom predmetu može zaključiti, ne dovodeći u pitanje činjenična utvrđenja koja treba utvrditi nacionalni sud, da djelomična ograničenja slobode kretanja i slobode bavljenja osobnim i društvenim interesima ne proizlaze izravno iz ograničenja koja je odredio poslodavac, nego iz objektivnih posebnih okolnosti koje se ne mogu pripisati poslodavčevoj ugovornoj odgovornosti i koje ne mogu ugroziti djelotvornost radnikova odmora tijekom stalne pripravnosti.

91. Stoga se prema mojem mišljenju potvrda za rješavanje ovog predmeta nalazi u načelima koja je do sada istaknuo Sud: odlučujući čimbenici za kvalifikaciju pripravnosti kao radnog vremena predstavljaju ograničenja koja je odredio poslodavac i koja radniku ne omogućuju da se koristi odgovarajućim odmorom [35].

92. Dodatni element koji bi Sud mogao danas dodati, i dalje u pogledu više puta navedenog teleološkog tumačenja pojmova iz Direktive 2003/88, odnosi se na to da se činjenica da se radnik nalazi na mjestu koje je odredio poslodavac ne treba smatrati elementom koji je potreban kako bi se stalna pripravnost kvalificirala kao radno vrijeme, nego je dovoljno da je radnik na raspolaganju poslodavcu i da u vrlo kratkom roku treba intervenirati radi obavljanja svoje stvarne profesionalne djelatnosti.

93. Kao što se to navodi u nedavnoj presudi Matzak, Sud je na fleksibilan način tumačio izraz koji se upotrebljava u Direktivi i kojim se među zahtjeve radnog vremena uvodi zahtjev da se „radi", što ne uključuje samo rad na mjestu rada, nego i rad na nekom drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

94. Ako se radnik ne nalazi na mjestu rada, čak i u nekim prethodnim predmetima koje je ispitao Sud, odlučujuću ulogu imaju ograničenja koja je odredio poslodavac, osobito vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv, a ne to što treba biti na mjestu koje je odredio poslodavac ili u blizini mjesta rada.

95. Naime, u predmetima Grigore i Tyco smatralo se da činjenica da se radnik nalazi ili ne nalazi na posebnom mjestu koje je odredio poslodavac ili u blizini mjesta rada ne utječe na kvalifikaciju pripravnosti.

96. Međutim, u predmetu Grigore Sud je, s obzirom na to da dodjela smještaja koji je namijenjen zaposlenicima ne predstavlja odlučujući čimbenik za kvalifikaciju pripravnosti kao vremena rada ili odmora, odredio da nacionalni sud treba provesti procjenu na temelju sljedećeg kriterija: pripravnost se može smatrati radnim vremenom ako se utvrdi postojanje „obveza koje dotičnom radniku onemogućuju odabir mjesta boravka u razdoblju u kojem ne obavlja posao". Ako se te obveze utvrde, njih „treba smatrati ispunjavanjem njegovih dužnosti" [36].

34 Vidjeti rješenje od 4. ožujka 2011., Grigore (C-258/10, neobjavljeno, EU:C:2011:122, t. 70.).

35 U tom smislu i V. Leccese, „Il diritto del lavoro europeo: l'orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia", 2016., str. 7., neobjavljeno, koliko mi je poznato, ali dostupno nahttp://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf, prema kojem je „nedvojbeno da prekretnicu cijele rasprave predstavlja upravo jedna teleološka prosudba koja, s obzirom na cilj direktive dovodi u pitanje značenje odgovarajućeg odmora koji se omogućuje radniku".

36 Vidjeti rješenje od 4. ožujka 2011., Grigore (C-258/10, neobjavljeno, EU:C:2011:122, t. 68.).

97. Međutim, u predmetu Tyco [37] Sud je utvrdio da u slučaju kao što je onaj o kojem je riječ u glavnom postupku, vrijeme putovanja radnika koji nemaju stalno mjesto rada koje se nalazi između njihova mjesta stanovanja i klijenata koje je odredio poslodavac treba smatrati radnim vremenom, s obzirom na to da su ti radnici, iako imaju određenu razinu slobode tijekom putovanja, ipak obvezni djelovati prema posebnim uputama poslodavca.

98. Stoga na temelju tumačenja presedana Suda, s gledišta teleološkog tumačenja na koje sam već više puta uputio, zaključujem da je intenzitet ograničenja koja proizlaze iz toga što je radnik obvezan poslodavčevim uputama, konkretno, vremenom u kojem se treba odazvati na poziv, odlučujući čimbenik za kvalifikaciju stalne pripravnosti.

99. Vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv odlučujući je čimbenik zato što na objektivan i nedvosmislen način izravno utječe na radnikovu slobodu da se posveti svojim interesima i u biti da se odmara: rok od nekoliko minuta u kojem se treba odazvati na poziv ne dopušta mu nikakvo planiranje svojeg vremena odmora iako je to planiranje prilagodljivo.

100. Suprotno tomu, razumno vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv radniku dopušta da se tijekom pripravnosti posveti drugim aktivnostima iako je svjestan da ga se može pozvati na obavljanje službe.

101. Prema mojem mišljenju, vrijeme odaziva utječe i na mjesto na kojem se radnik treba nalaziti tijekom pripravnosti [38]: očito je da vrlo kratko vrijeme odaziva zahtijeva da radnik tijekom pripravnosti boravi u određenom zemljopisnom području koje u biti određuje poslodavac [39]. Odnosno, tim elementom se značajno ograničava i radnikova sloboda kretanja, čak i ako se od njega ne zahtijeva da boravi na određenom mjestu, ali se od njega zahtijeva da se u kratkom roku odazove na poziv.

102. Stoga smatram da mjesto na kojem se radnik nalazi tijekom pripravnosti nema toliko ključnu ulogu za kvalifikaciju pripravnosti kao vremena odmora ili rada, koliko to ima ograničenje slobode kretanja samog radnika koje proizlazi iz vremena u kojem se treba odazvati na poziv.

103. Naime, u pogledu ograničenja za radnika ne mogu uočiti velike razlike između situacije u kojoj je on tijekom pripravnosti obvezan ostati u svojem domu i situacije u kojoj nema tu obvezu, ali se treba u osobito kratkom roku odazvati na poziv.

104. Stoga kao što se to prethodno navodi, prema mojem mišljenju intenzitet ograničenja koja proizlaze iz toga što je radnik obvezan poslodavčevim uputama odlučujući je čimbenik za kvalifikaciju pripravnosti kao rada ili odmora. Ograničenja koja proizlaze iz te obveze mogu biti različita, ali prije svega odlučujućim treba smatrati vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv.

105. Zahtjev da pripravnost treba provesti na određenom mjestu može imati određenu ulogu pokazatelja navedenog intenziteta podvrgavanja radnika poslodavčevim uputama samo u jednoj ukupnoj procjeni.

37 Vidjeti presudu od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

38 Obveza odaziva na poziv u vrlo kratkom roku „ograničava slobodu radnika da upravlja svojim vremenom. Za aktivnosti radnika, to podrazumijeva zemljopisna i vremenska ograničenja"; vidjeti L. Mitrus, „Potential implications of the *Matzak* judgment (quality of rest time, right to disconnect)", u European Labour Law Journal, 2019., str. 391.

39 A. Frankart i M. Glorieux, „Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens", u La loi sur le travail - 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971, (sous la coordination scientifique de S. Gilson et L. Dear), Anthémis, Limal, 2011., str. 374.

106. Čak i kad bi se situacija ispitala s poslodavčeva gledišta, mogućnost da se u bilo kojem trenutku stupi u kontakt s radnikom na temelju prijenosnih elektroničkih sredstava (mobilnih telefona, tableta, prijenosnih računala) čini manje opravdanim i shvatljivim to da poslodavac zahtijeva da tijekom pripravnosti radnik bude fizički prisutan na mjestu koje je on odredio. Ono što je poslodavcu od primarne važnosti jest *vremensko razdoblje* unutar kojeg radnik, neovisno o tome gdje se nalazi, treba moći doći do mjesta koje mu je odredio poslodavac.

107. Nakon što se odredio odlučujući čimbenik za kvalifikaciju pripravnosti kao rada ili odmora, nacionalnim sudovima treba pružiti određene dodatne kriterije kojima će se koristiti kada glavno ograničenje, odnosno vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv, nije toliko očito kratko da onemogućuje radnikov stvarni odmor.

108. Naime, kad je vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv očito kratko, odnosno ograničeno na nekoliko minuta, smatram da je to dovoljno kako bi se pripravnost kvalificirala kao radno vrijeme a da pritom nisu potrebna dodatna utvrđenja s obzirom na prethodno navedena razmatranja: radnikova sloboda kretanja u ovom je slučaju toliko ograničena da treba smatrati da je i mjesto na kojem se treba nalaziti ograničeno poslodavčevim zahtjevima.

109. Međutim, u slučaju u kojem je vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv kratko, ali nije takvo da gotovo potpuno ograničava radnikovo pravo slobodnog odabira mjesta na kojem će provesti pripravnost, mogu pomoći dodatni kriteriji koje treba razmatrati zajedno, pri čemu je potrebno posvetiti pozornost ukupnom učinku koji svi uvjeti provedbe u sustavu pripravnosti mogu imati na radnikov odmor: odnosno, sprečavaju li ukupno uvedena ograničenja radnika u tome da se posveti svojim osobnim i obiteljskim interesima i njegovu slobodu odlaska s radnog mjesta ili su takva da navedeno gotovo potpuno onemogućuju? Naime, uobičajeno je da pripravnost propisuje određena ograničenja radnikove slobode; cilj prava Unije jest taj da se izbjegne da ta ograničenja budu toliko invazivna da radniku ne dopuštaju stvarni odmor.

110. U tom smislu smatram da treba posvetiti pažnju tomu je li radnikov odmor stvaran. Međutim, oprezniji sam prilikom korištenja kriterija, koji je također predložen kao obvezujući[40], „kvalitete vremena" koje radnik provodi tijekom pripravnosti. Naime, smatram da bi se takav kriterij mogao pokazati previše subjektivnim i stoga dovesti do toga da ga nacionalni sudovi različito tumače i s obzirom na različite osjetljivosti pojedinih država članica, što ne bi koristilo pravnoj sigurnosti.

111. U pisanim očitovanjima i na raspravi, stranke koje su sudjelovale na raspravi[41] predložile su brojne kriterije koji podrazumijevaju ograničenja o kojima može ovisiti kvalifikacija pripravnosti kao rada ili odmora: postojanje ili nepostojanje obveze odaziva na poziv; radnikov diskrecijski prostor s obzirom na taj poziv (mogućnost intervencije na daljinu, mogućnost da ga zamijeni drugi radnik); predviđanje sankcija zbog izostanka intervencije ili kašnjenja prilikom odaziva; razina hitnosti intervencije, razina radnikove odgovornosti, posebna obilježja zanimanja, udaljenost koju treba prijeći između mjesta na kojem se radnik nalazi i mjesta na kojem radnik preuzima dužnost, zemljopisna ograničenja koja mogu usporiti putovanje do mjesta rada, potreba nošenja radne odjeće, dostupnost službenog vozila.

112. Tim kriterijima treba dodati i kriterij opravdanog očekivanja poziva u službu, koji je predmet drugog prethodnog pitanja u predmetu C-580/19, za koji se čini da upućuje na utjecaj učestalosti intervencija na prirodu stvarnog vremena odmora tijekom pripravnosti.

113. Prema mojem mišljenju Sud treba samo utvrditi opće i objektivne kriterije a da pritom ne ulazi previše u pojedinosti posebnih situacija i da umjesto toga nacionalnim sudovima prepusti ocjenu svih činjeničnih okolnosti.

40 Vidjeti mišljenje nezavisne odvjetnice E. Sharpston u predmetu Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, t. 57.).

41 Konkretno, u predmetu C-580/19, tijekom zajedničke rasprave

114. Zbog toga smatram da bi bilo prikladno samo prikazati primjerom određene dodatne kriterije koji se upotrebljavaju u dvojbenim slučajevima kao što je to prethodno navedeno, koji se ipak mogu pripisati izvršavanju poslodavčevih upravljačkih ovlasti, i povezanom stanju radnikove ovisnosti kao slabije strane odnosa, a to nisu kriteriji koji proizlaze iz objektivnih situacija izvan poslodavčeva područja kontrole.

115. Stoga bih isključio to da predmet ocjene mogu biti okolnosti kao što je udaljenost koju treba prijeći kako bi se došlo do mjesta na kojem se izvršavaju radne obveze (osim ako je ono različito od mjesta boravišta i stoga ne ovisi o posebnoj poslodavčevoj volji) ili zemljopisna ograničenja koja također, kao što se to navodi, ne ovise o poslodavcu.

116. Osim toga, isključio bih to da se osobita važnost prida razini odgovornosti i posebnim dužnostima koje se izvršavaju: pripravnost je način organizacije rada koji se prepušta poslodavčevim upravljačkim ovlastima. Odaziv na poziv za radnika predstavlja ispunjavanje radne obveze za koju treba upotrijebiti dužnu pažnju. Stoga smatram da radnik treba ispuniti radnu obvezu u korist poduzeća s istom pažnjom i to neovisno o zadaćama koje obavlja i razini odgovornosti. Naime, bilo bi teško provesti objektivnu procjenu interesa poduzeća zato što ono što se nekome čini manje važnim, za nekog drugog može biti vrlo važno. Isti zaključak vrijedi i za kriterij razine hitnosti intervencije i za prirodu i relevantnost interesa koji su uključeni u aktivnost koja se obavlja.

117. Točno je da se stupanj psihološkog pritiska na radnika može razlikovati ovisno o razini odgovornosti, ali smatram da je to previše subjektivan element da bude od važnosti za kvalifikaciju.

118. Prema mojem mišljenju, različita je situacija u odnosu na određene kriterije koji se odnose na okolnosti o kojima odlučuje poslodavac: primjerice, radnikov diskrecijski prostor s obzirom na taj poziv može se upotrijebiti kao dodatan kriterij i u slučaju u kojem postoji određena fleksibilnost u pogledu vremena odaziva na poziv i u slučaju u kojem postoji mogućnost intervencije na daljinu i da se ne dolazi na mjesto rada, kao i u slučaju u kojem se radnik može osloniti na to da ga može zamijeniti drugi radnik koji se već nalazi na mjestu rada ili koji do tog mjesta može lakše doći.

119. Isto vrijedi i za posljedice koje se predviđaju u pogledu kašnjenja ili izostanka dolaska na intervenciju u slučaju poziva tijekom pripravnosti.

120. Kao što se to već navodi, odaziv na poziv u slučaju pripravnosti za radnika predstavlja ispunjavanje radne obveze. Međutim, poslodavac može predvidjeti više ili manje značajne posljedice za slučaj neispunjavanja obveza. Činjenica da se izričito ne predviđaju sankcije za neispunjavanje ili kašnjenje s ispunjavanjem obveze, kao i opseg sankcija koje se eventualno predviđaju, mogu biti relevantni prilikom kvalifikacije pripravnosti.

121. Čak i okolnosti za koje se čini da su manje važne, kao što su potreba nošenja tehničke radne odjeće i dostupnost službenog vozila kojim se dolazi do mjesta intervencije, mogu biti relevantne prilikom kvalifikacije pripravnosti, osobito u pogledu procjene toga je li vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv primjereno.

122. Ako radnik raspolaže relativno kratkim rokom u kojem treba odgovoriti na upošljavanje u okviru službe tijekom stalne pripravnosti i ako poslodavac odredi da u istom vremenskom roku odjene specifičnu odjeću koja zahtijeva osobito dugo vrijeme odijevanja, ta okolnost može utjecati na navedenu procjenu primjerenosti.

123. Suprotno tomu, isto tako činjenica da je poslodavac stavio na raspolaganje službeno vozilo kojim u slučaju poziva treba doći do mjesta intervencije i kojim se hipotetski može odstupiti od određenih pravila u cestovnom prometu s obzirom na važnost interesa koji su obuhvaćeni intervencijom, može utjecati na procjenu prikladnosti s obzirom na pojednostavnjenja, i stoga dovesti do toga da se smatra da je primjereno čak i vrijeme odaziva za koje bi se smatralo da nije prikladno za omogućavanje stvarnog odmora kad ne bi postojala ta okolnost.

124. Druga okolnost o kojoj također odlučuje poslodavac i za koju smatram da u dvojbenim slučajevima može utjecati na kvalifikaciju stalne pripravnosti, odnosi se na vrijeme odvijanja i trajanje pripravnosti. Naime, ako se pripravnost često odvija noću ili blagdanima ili ako traje osobito dugo, veća je njezina razina otegotnosti za radnika nego kad se odvija danju ili radnim danima.

125. Naposljetku, što se tiče okolnosti koja se odnosi na vjerojatnost učestalosti intervencija koja je, kao što se to navodi, poseban predmet drugog prethodnog pitanja u spojenom predmetu C-580/19, prema mojem mišljenju ona može biti obuhvaćena okolnostima koje se ocjenjuju u dvojbenim slučajevima, ali da ne postoji bilo kakav automatizam: rijetka učestalost intervencija ne omogućuje kvalifikaciju stalne pripravnosti kao odmora, kao što ni česta učestalost ne omogućuje da se pripravnost smatra radnim vremenom.

126. Element koji može biti relevantan u ukupnoj ocjeni jest taj može li i u kojoj mjeri radnik tijekom dežurstva u pravilu očekivati poziv za obavljanje dužnosti[42].

127. Ta je okolnost barem djelomično u poslodavčevim upravljačkim ovlastima koji u svojoj poslovnoj organizaciji može procijeniti potrebe za intervencijom.

128. Ako se intervencije često ponavljaju tijekom stalne pripravnosti, radnikovo sudjelovanje toliko je značajno da gotovo potpuno ograničava njegovu mogućnost planiranja slobodnog vremena tijekom tih razdoblja i, zajedno s uvjetom kratkog roka u kojem se treba odazvati na poziv, može ozbiljno ugroziti djelotvornost njegova odmora.

129. Na temelju prethodno navedenih kriterija, nakon što ispitaju okolnosti konkretnog slučaja pristupom čiji je cilj uzimanje u obzir ukupnog učinka koji svi uvjeti provedbe u sustavu stalne pripravnosti mogu imati na djelotvornost radnikova odmora, nacionalni sudovi trebaju kvalificirati vrijeme koje je radnik proveo u stalnoj pripravnosti kao radno vrijeme ili kao vrijeme odmora. Ti sudovi konkretno trebaju utvrditi je li u pravilu vrijeme provedeno u stalnoj pripravnosti vrijeme odmora, ili je zbog osobito strogih ograničenja koja je uveo poslodavac to vrijeme izgubilo svoja prirodna obilježja kako bi se pretvorilo u radno vrijeme.

IV. Zaključak

130. S obzirom na prethodna razmatranja, predlažem Sudu da na prethodna pitanja suda koji je uputio zahtjev odgovori na sljedeći način:

„1. Članak 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da je za kvalifikaciju sati stalne pripravnosti kao radnog vremena ili vremena odmora odlučujući čimbenik intenzitet ograničenja koja proizlaze iz toga što je radnik obvezan poslodavčevim uputama, konkretno, vremenom u kojem se treba odazvati na poziv.

42 Tako navodi finska vlada u svojim pisanim očitovanjima podnesenim u spojenom predmetu C-580/19 (t. 22.).

U slučaju u kojem je vrijeme u kojem se treba odazvati na poziv kratko, ali nije takvo da u potpunosti ograničava radnikovo pravo slobodnog odabira mjesta na kojem će provesti pripravnost, mogu pomoći dodatni kriteriji koje treba razmatrati zajedno, pri čemu je potrebno posvetiti pozornost ukupnom učinku koji svi uvjeti provedbe u sustavu stalne pripravnosti mogu imati na radnikov odmor.

Ti se dodatni kriteriji trebaju moći pripisati izvršavanju poslodavčevih upravljačkih ovlasti i povezanom stanju radnikove ovisnosti kao slabije strane odnosa i to nisu kriteriji koji proizlaze iz objektivnih situacija izvan poslodavčeva područja kontrole.

Primjerice, ti kriteriji mogu obuhvaćati radnikov diskrecijski prostor s obzirom na taj poziv, posljedice koje se predviđaju u slučaju kašnjenja ili izostanka dolaska na intervenciju u slučaju poziva, potrebu nošenja tehničke radne odjeće, dostupnost službenog vozila kojim se dolazi do mjesta intervencije, vrijeme odvijanja i trajanje pripravnosti, vjerojatnost učestalosti intervencija.

U okolnostima ovog slučaja, ne čini se da se razdoblja stalne pripravnosti radnika koji radi na teško dostupnom mjestu, bez ograničenja mjesta boravka koja je odredio poslodavac i s rokom od sat vremena u kojem se treba odazvati na poziv, ne dovodeći u pitanje činjenična utvrđenja koja treba utvrditi nacionalni sud na temelju prethodno navedenih kriterija, mogu kvalificirati kao „radno vrijeme”.

2. Činjenica da radnik u određenim razdobljima obitava u smještajnom objektu koji se nalazi u blizini mjesta gdje obavlja svoj posao (radiotelevizijski odašiljački objekt), zato što zemljopisne značajke lokacije onemogućuju (ili otežavaju) svakodnevno vraćanje kući, ne utječe na pravnu kvalifikaciju stalne pripravnosti.

3. Odgovor na prethodna dva pitanja, ne dovodeći u pitanje činjenična utvrđenja koja treba utvrditi nacionalni sud na temelju prethodno navedenih kriterija, neće biti različit ako je riječ o mjestu na kojem su mogućnosti bavljenja rekreativnim aktivnostima u slobodno vrijeme ograničene zbog zemljopisnih značajki mjesta, ili ako je radnik vrlo ograničen u raspolaganju svojim slobodnim vremenom i posvećivanju vlastitim interesima (nego što bi to bio slučaj da je ostao kod kuće).