Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
GIOVANNIJA PITRUZZELLE
od 13. veljače 2020. [1]

Predmet C-107/19

XR
protiv
Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s.

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Obvodní soud pro Prahu 9 (Sud gradske četvrti Prag 9, Češka Republika))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2003/88/EZ – Organizacija radnog vremena – Pojam ‚radnog vremena' – Stanka radnika tijekom koje je on obvezan biti na raspolaganju svojem poslodavcu kako bi otišao na intervenciju u roku od dvije minute – Obveza poštovanja pravnih ocjena višeg suda koje nisu u skladu s pravom Unije – Nadređenost prava Unije"

I. Uvod

1. Ovaj zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 2. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena [2].

2. Ovaj je zahtjev upućen u okviru spora između osobe XR i društva Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s. (u daljnjem tekstu: Dopravní podnik) u vezi s odbijanjem potonjeg da osobi XR isplati iznos od 95 335 čeških kruna (CZK) (oko 3735 eura) [3] uvećan za zatezne kamate po osnovi naknade za stanke korištene tijekom njegove profesionalne djelatnosti vatrogasca u razdoblju između studenoga 2005. i prosinca 2008.

3. Svojim prethodnim pitanjima Obvodní soud pro Prahu 9 (Sud gradske četvrti Prag 9, Češka Republika) poziva Sud da mu navede kriterije na temelju kojih se, primjenom Direktive 2003/88, stanka može okvalificirati kao „radno vrijeme" ili „vrijeme odmora".

[1] Izvorni jezik: francuski

[2] SL 2003., L 299, str. 9., SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.

[3] Prema tečaju od 3. siječnja 2019. kao dana odluke kojom se upućuje prethodno pitanje.

II. Pravni okvir

A. Direktiva 2003/88

4. 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 [Europske unije] treba osigurati minimalni dnevni, tjedni i godišnji odmor, kao i odgovarajuće stanke […]"

5. Člankom 1. stavcima 1. i 2. te direktive određeno je:

„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."

6. Člankom 2. navedene direktive, naslovljenom „Definicije", predviđa 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;

[…]

5. ‚rad u smjenama' je svaki oblik organizacije rada u smjenama, pri čemu se radnici smjenjuju na istom radnom mjestu prema određenom rasporedu, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući rotacijski raspored, tako da moraju raditi u različito vrijeme tijekom određenog dnevnog ili tjednog razdoblja;

[…]

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."

7. Poglavlje 2. Direktive 2003/88 odnosi se, među ostalim, na „najkraće trajanje odmora". Članak 3. te direktive, koji se odnosi na „[d]nevni odmor", glasi kako slijedi:

„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."

8. Članak 4. navedene direktive, posvećen „[s]tanci”, određuje:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se svakome radniku čiji je radni dan dulji od šest sati, osigurala stanka za odmor, a pojedinosti o trajanju stanke i uvjeti pod kojima se stanka daje, propisuju se kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera ili, ako tog nema, nacionalnim propisima.”

9. U skladu s člankom 5. prvim stavkom Direktive 2003/88, naslovljenim „Tjedni odmor”:

„Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi svaki radnik u razdoblju od sedam dana imao pravo na najmanje 24 sata neprekidnog odmora dodatno uz 11 sati dnevnog odmora iz članka 3.”

10. Člankom 17. stavkom 3. točkom (c) podtočkom iii. te direktive predviđeno je da je, između ostalog, od njezina članka 4. moguće odstupiti glede, među ostalim, vatrogasne zaštite.

B. Češko pravo

11. Članak 83. zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce (Zakon br. 65/1965 o zakoniku o radu), koji se primjenjivao do 31. prosinca 2006., predviđao je:

„1. Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je zaposlenik dužan izvršavati posao za poslodavca.

2. Vrijeme odmora je vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme;

[…]

5. Dežurstvo je vremensko razdoblje u kojem je zaposlenik, na temelju svojeg ugovora o radu, spreman za moguću zadaću koja će se u slučaju hitne potrebe morati izvršiti izvan rasporeda u njegovoj smjeni.

[…]”

12. U članku 89. tog zakona, koji se odnosi na „[s]tanku”, navedeno je:

„1. Poslodavac će svojim zaposlenicima pružiti stanku za obrok i odmor u trajanju od najmanje 30 minuta, nakon maksimalno šest sati kontinuiranog rada; osobi mlađoj od 18 godina bit će pružena takva stanka nakon maksimalno četiri i pol sata kontinuiranog rada. Ako se rad o kojem je riječ ne može prekidati, zaposleniku će se osigurati odgovarajuće vrijeme za obrok i odmor, bez prekidanja službe ili rada; osobi mlađoj od 18 godina uvijek će se ponuditi stanka za obrok i odmor u skladu s prvom rečenicom.

2. Nakon savjetovanja s nadležnim stručnim tijelom, poslodavac može na odgovarajući način odrediti trajanje stanke za obrok.

3. Nakon savjetovanja s nadležnim stručnim tijelom, poslodavac određuje početak i kraj tih stanki.

4. Stanke za obrok i odmor ne dodjeljuju se na početku ili kraju radnog vremena.

5. Stanke dodijeljene za obrok i odmor nisu uključene u izračun radnog vremena."

13. Te su odredbe bile izmijenjene zákonom č. 262/2006 Sb., zákoník práce (Zakon br. 262/2006 o zakoniku o radu), koji je stupio na snagu 1. siječnja 2007. U skladu s člankom 78. tog zakona:

„1. Za potrebe odredaba kojima je uređeno radno vrijeme i vrijeme odmora primjenjuju se sljedeći pojmovi:

(a) ‚radno vrijeme' je vremensko razdoblje tijekom kojeg je zaposlenik dužan obavljati posao za poslodavca i vremensko razdoblje tijekom kojeg je zaposlenik na radnom mjestu spreman obaviti zadaću prema uputama poslodavca;

[…]

(h) ‚dežurstvo' je razdoblje tijekom kojeg je zaposlenik, na temelju svojeg ugovora o radu, spreman za moguću zadaću koja će se u slučaju krajnje nužde morati izvršiti izvan radnog vremena u njegovoj smjeni. Dežurstvo se može obaviti samo na mjestu različitom od radnog mjesta poslodavca i uz pristanak zaposlenika;

[…]"

14. Glede stanke i sigurnosne stanke, članak 88. tog zakona određuje:

„1. Poslodavac će svojim zaposlenicima pružiti stanku za obrok i odmor u trajanju od najmanje 30 minuta, nakon maksimalno šest sati kontinuiranog rada; zaposleniku mlađem od 18 godina bit će pružena takva stanka nakon maksimalno četiri i pol sata kontinuiranog rada. Ako se rad o kojem je riječ ne može prekidati, zaposleniku će se osigurati odgovarajuće vrijeme za obrok i odmor, bez prekidanja službe ili rada; to se razdoblje računa kao radno vrijeme. U slučaju zaposlenika mlađih od 18 godina uvijek će se ponuditi stanka za obrok i odmor u skladu s prvom rečenicom.

2. Ako se vrijeme za stanku za obrok i odmor mora podijeliti, dio te stanke mora trajati barem petnaest minuta.

[…]"

III. Glavni postupak i prethodna pitanja

15. Od studenoga 2005. do prosinca 2008. osoba XR obavljala je u subjektu Dopravní podnik zanimanje vatrogasca kao intervencijski vatrogasni zapovjednik, a potom kao vatrogasac.

16. Na osobu XR primjenjivao se sustav rada u smjenama koji je obuhvaćao jutarnju smjenu od 06.45 do 19.00, te noćnu smjenu od 18.45 do 07 sati. Njegov dnevni radni raspored obuhvaćao je dvije stanke za obrok i odmor od kojih je svaka trajala 30 minuta.

17. Između 06.30 i 13.30 osoba XR se mogla uputiti u kantinu za zaposlenike koja se nalazi 200 metara od njezina radnog mjesta, pod uvjetom da nosi prijamnik koji ju u slučaju nužde da odmah odgovori na hitan poziv upozorava da raspolaže s dvije minute da se pojavi za polazak i da

će ga interventno vozilo potražiti pred kantinom za zaposlenike. Osim toga, objekt u kojem je osoba XR obavljala svoj posao bio je opremljen prostorom u kojem se mogao pripremati obrok, među ostalim, izvan radnog vremena kantine objekta.

18. Stanka se računala kao radno vrijeme osobe XR samo ako je bila prekinuta intervencijom. Posljedično, stanka koja nije bila prekinuta nije bila predmet naknade.

19. Osoba XR osporavala je taj način izračuna svoje naknade te je stoga što je smatrala, da stanka čak i ako je neprekinuta jest radno vrijeme, potraživala svotu od 95 335 CZK (oko 3735 eura), uvećanu za zatezne kamate po osnovi naknade koja joj se morala isplatiti za dvije dnevne stanke koje nisu bile uzete u obzir tijekom razdoblja radnog odnosa o kojem je riječ u glavnom postupku.

20. U prvostupanjskom postupku sud koji je uputio zahtjev prihvatio je zahtjev osobe XR. Potom je tu presudu od 14. rujna 2016. povodom žalbe potvrdio Městský soud v Praze (Gradski sud u Pragu, Češka Republika).

21. Protiv tih presuda Dopravní podnik podnio je žalbu u kasacijskom postupku pred Nejvyšší soud (Vrhovni sud, Češka Republika), koji ih je ukinuo svojom presudom od 12. lipnja 2018. Taj je sud smatrao na temelju relevantnih nacionalnih odredaba da iako doduše nije isključeno da se stanke mogu prekidati zbog intervencije ti prekidi nastaju tek slučajno i nepredvidljivo, tako da ih se ne može okvalificirati kao redoviti element ispunjavanja profesionalnih obveza. Prema tome, stanka se u načelu nije mogla smatrati radnim vremenom.

22. Nejvyšší soud (Vrhovni sud) je stoga radi donošenja presude o meritumu vratio predmet sudu koji je uputio zahtjev. Ovaj potonji naglašava da je u skladu s nacionalnim postupovnim pravilima on vezan mišljenjem Nejvyšší soud (Vrhovni sud).

23. Međutim, sud koji je uputio zahtjev smatra da okolnosti u kojima je osoba XR morala uzeti stanke idu u korist njihove kvalifikacije kao „radnog vremena” u smislu članka 2. Direktive 2003/88.

24. U tim je okolnostima Obvodní soud pro Prahu 9 (Sud gradske četvrti Prag 9) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Treba li stanku tijekom koje se zaposlenik mora u slučaju hitne intervencije staviti na raspolaganje poslodavcu u roku od dvije minute, smatrati ‚radnim vremenom’ u smislu članka 2. Direktive [2003/88]?

2. Utječe li na ocjenu izvršenu u odnosu na prvo prethodno pitanje činjenica da do takvog prekida [stanke] u slučaju hitne intervencije dolazi samo nasumično i nepredviđeno ili, ovisno o slučaju, na nju utječe učestalost takvog prekida?

3. Može li prvostupanjski sud, odlučujući nakon što je njegovu odluku ukinuo viši sud i vratio predmet na ponovno suđenje, ne postupiti u skladu s pravnim mišljenjem višeg suda koje je obvezujuće za prvostupanjski sud, ako se to mišljenje protivi pravu Unije?”

IV. Analiza

A. Prvo i drugo prethodno pitanje

25. Svojim prvim i drugim pitanjem, koje prema mojem mišljenju treba ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev pita u biti treba li članak 2. Direktive 2003/88 tumačiti na način da je „radno vrijeme" u smislu te odredbe stanka dodijeljena radniku tijekom njegova dnevnog radnog vremena unutar kojeg mora biti na raspolaganju svojem poslodavcu kako bi se u slučaju potrebe odazvao na intervenciju u roku od dvije minute, te ima li nasumičnost i nepredvidljivost te učestalost odlazaka na intervenciju tijekom te stanke utjecaja na tu kvalifikaciju.

26. Uvodno valja utvrditi da se spor u glavnom postupku odnosi na pitanje naknade radniku za stanke za obrok i odmor koje se ne računaju kao radno vrijeme i stoga ne dovode do isplate plaće, jer se samo razdoblja stvarne intervencije radnika računaju kao radno vrijeme i nadoknađuju kao dodatna satnica.

27. Glede tog aspekta, iz sudske prakse Suda proizlazi da je direktiva 2003/88, 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, tako da se načelno ne primjenjuje na naknadu radnika [4].

28. Međutim, to utvrđenje uopće ne umanje relevantnost postavljenih pitanja i nužnost da se na njih odgovori. U nadležnosti je Suda da sudu koji je uputio zahtjev pruži tumačenje pojmova „radno vrijeme" i „vrijeme odmora" iz Direktive 2003/88, nakon čega je na tom sudu da iz toga izvede zaključke u skladu s nacionalnim pravom u vezi s naknadom za stanku [5].

29. Nakon što je to pojašnjeno, započet ću podsjećanjem na to da je Sud više puta presudio da se u smislu Direktive 2003/88 pod pojmom „radno vrijeme" podrazumijeva svako razdoblje tijekom kojeg radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove ili zadatke u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom [6]. Definicija „radnog vremena" u smislu te direktive proizlazi dakle iz objedinjavanja triju kriterija, to jest prostornog kriterija (biti na radnom mjestu), kriterija autoriteta (biti na raspolaganju poslodavcu) i profesionalnog kriterija (obavljati svoju aktivnost ili svoje dužnosti).

30. Sudska praksa Suda o kvalifikaciji razdoblja kao „radnog vremena" razvila se njegovim zrcaljenjem u pojmu „vrijeme odmora" koji na temelju članka 2. točke 2. Direktive 2003/88 znači „vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme". Stoga se „radno vrijeme" shvaća kao suprotnost „vremenu odmora" jer se ta dva pojma međusobno isključuju [7], pri čemu ne postoji međukategorija između navedenih pojmova. Čak i ako bi se takva binarna razlika mogla učinitikrutom [8], tekst Direktive 2003/88 ne ostavlja, međutim, mjesta uvođenju „sivog razdoblja"

[4] Vidjeti, među ostalim, presudu od 20. studenoga 2018., Sindicatul Familia Constanța i dr. (C-147/17, EU:C:2018:926, t. 35. i navedena sudska praksa).

[5] Sud koji je uputio zahtjev ističe osim toga da predmet njegovih prethodnih pitanja ni u kom slučaju nije utvrđivanje visine naknade za rad u odnosu na predmetnu stanku (vidjeti točku 23. odluke kojom se upućuje prethodno pitanje).

[6] Vidjeti, među ostalim, presudu od 26. srpnja 2017., Hälvä i dr. (C-175/16, EU:C:2017:617, t. 41. i navedena sudska praksa).

[7] Vidjeti, među ostalim, presudu od 21. veljače 2018., Matzak (C-518/15, u daljnjem tekstu: presuda Matzak, EU:C:2018:82, t. 55. i navedena sudska praksa).

[8] Vidjeti u tom smislu mišljenje nezavisne odvjetnice E. Sharpston u predmetu Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, t. 49.).

koje bi se umetnulo između radnog vremena i vremena odmora. Stoga nema potrebe odstupiti od te dihotomije tako da „ono što ne ulazi u pojam ‚radnog vremena' ulazi u pojam ‚vremena odmora' i obratno" [9].

31. Osim toga, podsjećam na to da su prema sudskoj praksi Suda pojmovi „radnog vremena" i „vremena odmora" u smislu Direktive 2003/88 pojmovi prava Unije koje treba definirati prema objektivnim značajkama, s obzirom na sustav i cilj te direktive koji se sastoji oduspostavljanja minimalnih odredbi za poboljšanje životnih i radnih uvjeta radnika [10].

32. Iako Sud još nije imao prilike odlučiti o pitanju kvalifikacije stanke kao „radnog vremena" ili „vremena odmora" u smislu Direktive 2003/88, on je, naprotiv, više puta razmatrao kvalifikaciju dežurstva koje je radnik obavio i koje spada u područje primjene te direktive. Moje će se rasuđivanje moći voditi ispitivanjem sudske prakse koju je Sud razradio u tom kontekstu, a da se, međutim, pri tome ne zanemare osobitosti stanke.

33. Polazeći od utvrđenja da „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'" [11], Sud je presudio da uzimajući u obzir cilj Direktive 2003/88, koji se tiče zaštite sigurnosti i zdravlja radnika osiguravanjem minimalnih razdoblja odmora i odgovarajuće stanke, „fizičku prisutnost i dostupnost radnika na mjestu rada tijekom dežurstva, u svrhu pružanja njegovih profesionalnih usluga, treba smatrati ispunjavanjem njegovih dužnosti, čak i ako aktivnost koja se doista obavlja varira s obzirom na okolnosti" [12].

34. Tako iz sudske prakse Suda proizlazi da je „za kvalifikaciju ‚radnog vremena', u smislu Direktive 2003/88, odlučujući čimbenik taj da je poslodavac radnika obvezao na fizičku prisutnost u određenom mjestu i dostupnost u slučaju potrebe hitnog pružanja odgovarajućih usluga. Naime, te obveze – koje dotičnim radnicima onemogućuju odabir mjesta boravka u razdoblju dežurstva – treba smatrati dijelom izvršavanja njihovih dužnosti" [13].

35. Primjenom te sudske prakse Sud je zadržao posebno postupanje sa situacijom u kojoj radnik obavlja dežurstvo u okviru sustava raspoloživosti u kojemu mora biti stalno dostupan, ali ne mora biti na mjestu rada. Naime, Sud smatra da „iako je radnik u toj situaciji na raspolaganju svojem poslodavcu na način da mora biti dostupan, on može upravljati svojim vremenom uz manje ograničenja te se može posvetiti osobnim interesima. U tim okolnostima samo vrijeme povezano sa stvarnim pružanjem usluga treba smatrati ‚radnim vremenom', u smislu Direktive 2003/88" [14].

36. U predmetu povodom kojeg je donesena presuda Matzak, Sud je bio suočen sa sljedećim slučajem: obveze R. Matzaka nisu se sastojale samo od toga da mora biti dostupan tijekom dežurstva. On je također, s jedne strane, bio dužan odgovoriti na poziv svojeg poslodavca u roku od osam minuta i, s druge strane, bio je obvezan na fizičku prisutnost na mjestu koje odredi poslodavac. Međutim, to mjesto bilo je dom R. Matzaka, a ne njegovo mjesto rada.

9 Vidjeti mišljenje nezavisnog odvjetnika Y. Bota u predmetu Komisija/Irska (C-87/14, EU:C:2015:192, t. 40.).

10 Vidjeti, među ostalim, presudu Matzak (t. 62. i navedena sudska praksa).

11 Vidjeti presudu Matzak (t. 55. i navedena sudska praksa).

12 Vidjeti, među ostalim, presudu Matzak (t. 57. i navedena sudska praksa).

13 Vidjeti, među ostalim, presudu Matzak (t. 59. i navedena sudska praksa).

14 Vidjeti presudu Matzak (t. 60. i navedena sudska praksa).

37. Suočen s takvom situacijom, Sud je presudio da su „[o]bveza fizičke prisutnosti na određenom mjestu koju je nametnuo poslodavac kao i ograničenje koje, u zemljopisnom i vremenskom smislu, proizlazi iz nužnosti dolaska na mjesto rada u roku od 8 minuta, takve […] naravi da objektivno ograničavaju mogućnost radnika koji se nalazi u situaciji poput one R. Matzaka da se posveti svojim osobnim i društvenim interesima” [15]. Naime, Sud je smatrao da se „[s] obzirom na navedena ograničenja, situacija R. Matzaka razlikuje […] od one radnika koji za vrijeme dežurstva mora samo biti na raspolaganju poslodavcu kako bi potonji mogao stupiti u kontakt s njim” [16]. Sud je iz toga zaključio da pojam „radno vrijeme” iz članka 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da se primjenjuje na situaciju u kojoj je radnik obvezan provesti dežurstvo u svojem domu, biti na raspolaganju poslodavcu i moći doći na mjesto rada u roku od osam minuta [17]. U svojem rasuđivanju Sud je pridodao odlučujuću važnost okolnosti da radnikova obveza javljanja na pozive poslodavca u roku od osam minuta tijekom dežurstva koje radnik obavlja u svojem domu znatno ograničava mogućnost obavljanja drugih aktivnosti [18].

38. Smatram da ono što je Sud presudio u svojoj presudi Matzak važi *a fortiori* u situaciji u kojoj radnik, čija je sloboda kretanja već ograničena tijekom njegove stanke zbog kratkoće iste, trpi ograničenje koje sa zemljopisnog i vremenskog stajališta proizlazi iz nužnosti da bude spreman odazvati se na intervenciju u roku od dvije minute u slučaju potrebe.

39. Zbog tog je većeg ograničenja radniku nemoguće upravljati svojom stankom kako namjerava, na način da je posveti svojim osobnim i društvenim interesima. Naprotiv, za tog radnika treba smatrati da je tijekom svoje stanke na raspolaganju svojem poslodavcu, jer je pravno obvezan postupiti po uputama svojeg poslodavca i za njega obavljati poslove [19]. Dodajem da ograničenje, koje se za radnika sastoji od spremnosti da se odazove na intervenciju u roku od dvije minute u slučaju potrebe tijekom njegove stanke, stavlja tog radnika u situaciju u kojoj neprekinuto obavlja svoje poslove i u kojoj je u stanju trajne pripravnosti. Ističem, osim toga, da se navedenog radnika tijekom njegove stanke ne zamjenjuje.

40. Kada su takve pretpostavke ispunjene, kvalifikacija stanke kao „radnog vremena” u smislu Direktive 2003/88 ne može, prema mojem mišljenju, ovisiti o nasumičnosti i nepredvidljivosti kao i o učestalosti odlazaka na intervenciju tijekom te stanke. Naime, prihvaćena kvalifikacija ne bi smjela ovisiti o promjeni takve slučajnosti, osim ako se zađe u kazuistiku koja stvara pravnu nesigurnost. Štoviše, Sud je već presudio da direktivu treba primijeniti na djelatnost vatrogasaca „bez obzira na to što su intervencije do kojih može doći u okviru obavljanja te djelatnosti po svojoj prirodi nepredvidljive” [20].

41. Primjećujem, osim toga, da se prema stajalištu Suda među značajkama pojma „radno vrijeme”, u smislu članka 2. Direktive 2003/88, ne nalazi intenzitet posla koji obavlja radnik ni njegova učinkovitost [21]. Tako kvalifikacija „radnog vremena” u smislu te direktive kao prisutnosti radnika na njegovu radnu mjestu ne može ovisiti o intenzitetu poslova tog radnika, nego proizlazi samo iz

15 Vidjeti presudu Matzak (t. 63.).

16 Vidjeti presudu Matzak (t. 64.).

17 Vidjeti presudu Matzak (t. 65.).

18 Vidjeti presudu Matzak (t. 66.).

19 Vidjeti presudu od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, t. 36.).

20 Vidjeti, među ostalim, presudu Matzak (t. 27. i navedena sudska praksa).

21 Vidjeti, među ostalim, presudu Matzak (t. 56. i navedena sudska praksa).

njegove obveze da bude na raspolaganju svojem poslodavcu [22]. Štoviše, utvrđenju prema kojem aktivnost koja se doista obavlja varira s obzirom na okolnosti ne protivi se to da se za radnika smatra da ispunjava svoje dužnosti [23].

42. Iz tih elemenata zaključujem da se kvalifikacija „radnog vremena" u smislu Direktive 2003/88 ne smije zadržati samo za intervencije koje radnik obavlja tijekom svoje stanke, nego obuhvaća, šire, razdoblje tijekom kojeg je radnik na raspolaganju svojem poslodavcu da u slučaju potrebe ode na intervenciju u roku od dvije minute.

43. Ne niječem, kao što to Europska komisija tvrdi, da zbog svoje same naravi stanka ima posebna obilježja zbog kojih se razlikuje od vremena dnevnog i tjednog odmora predviđenog u člancima 3. i 5. Direktive 2003/88 i koja na stanku mogu postaviti opća i posebna ograničenja [24]. Stoga se ne nastoji tvrditi da bi se stankom moralo na kvalitativnoj razini nuditi radnicima iste mogućnosti da se posvete svojim osobnim i društvenim interesima kao i drugim razdobljima odmora koja osobito zbog svojeg trajanja nude tim radnicima druge mogućnosti u pogledu njihovih osobnih poslova [25]. S obzirom na to, tumačenje koje predlažem jest, prema mojem mišljenju, jedino koje jamči da će stanka predviđena u članku 4. Direktive 2003/88 radniku stvarno omogućiti da to vrijeme posveti odmoru.

44. Stanka je, naime, vrijeme odmora kao što pokazuje uvodna izjava 5. Direktive 2003/88 koja obuhvaća „odgovarajuće stanke" u okviru zahtjeva da „[s]vi radnici moraju ostvariti odgovarajuće vrijeme za odmor". Valja također istaknuti, s jedne strane, da se članak 4. te direktive nalazi u poglavlju 2. navedene direktive koje se odnosi, među ostalim, na „[n]ajkraće trajanje odmora", te, s druge strane, da se taj članak nalazi između članka 3. koji se odnosi na dnevni odmor, te članka 5. koji se odnosi na tjedni odmor.

45. Podsjećam u tom pogledu da je cilj Direktive 2003/88 utvrditi minimalne uvjete za poboljšanje životnih i radnih uvjeta radnika usklađivanjem nacionalnih propisa o, među ostalim, trajanju radnog vremena [26].

46. To usklađivanje na razini Europske unije u području organizacije radnog vremena ima za cilj zajamčiti bolju zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika, osiguravajući im minimalna razdoblja odmora – osobito dnevnog i tjednog – kao i primjerena razdoblja pauza i predviđajući najdulje ograničenje tjednog radnog vremena [27].

47. Stoga, osim mjera koje su dužne poduzeti u skladu s odredbama članaka 3. i 5. Direktive 2003/88 [28], države članice dužne su u skladu s člankom 4. te direktive poduzeti „potrebne mjere kako bi se svakome radniku čiji je radni dan dulji od šest sati, osigurala stanka za odmor, a pojedinosti o trajanju stanke i uvjeti pod kojima se stanka daje, propisuju se kolektivnim ugovorima ili sporazumima između socijalnih partnera ili, ako tog nema, nacionalnim propisima".

22 Vidjeti presudu od 1. prosinca 2005., Dellas i dr. (C-14/04, EU:C:2005:728, t. 58.)

23 Vidjeti presudu Matzak (t. 57. i navedena sudska praksa).

24 Konkretno, stanka je zbog svojeg kratkog trajanja opterećena vremenskim i zemljopisnim obilježjima. Činjenica da je umetnuta između dva razdoblja rada može također imati za posljedicu to da primjerice radnik u određenim vrstama poslova mora tijekom svoje stanke zadržati svoju uniformu.

25 Očito je stoga da radnik ne može svojim vremenom raspolagati jednako slobodno kada koristi trideset minuta stanke kao i kada koristi jedanaest sati dnevnog odmora ili dvadeset i četiri sata tjednog odmora.

26 Vidjeti, među ostalim, presudu od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 36. i navedena sudska praksa).

27 Vidjeti, među ostalim, presudu od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 37. i navedena sudska praksa).

28 Vidjeti, među ostalim, presudu od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 38. i navedena sudska praksa).

48. Kako bi se osigurala puna djelotvornost Direktive 2003/88, potrebno je da države članice osiguraju poštovanje tih najkraćih razdoblja odmora koja su predviđena tom direktivom [29]. To znači da države članice jamče da razdoblje stanke doista omogućava radniku da to vrijeme posveti odmoru.

49. Doduše, članak 4. Direktive 2003/88 ne određuje konkretne načine na koje države članice moraju osigurati provedbu prava na stanku i koje se moraju utvrditi kolektivnim ugovorima ili sporazumima sklopljenima između socijalnih partnera, ili uslijed izostanka istih, nacionalnim zakonodavstvom.

50. Međutim, poput onoga što je Sud presudio glede najkraćeg trajanja odmora predviđenog u člancima 3. i 5. Direktive 2003/88, valja zaključiti da iako države članice raspolažu širokim diskrecijskim prostorom u tu svrhu, ipak su, uzimajući u obzir bitan cilj koji se želi postići tom direktivom, a taj je jamstvo djelotvorne zaštite životnih i radnih uvjeta radnika te bolja zaštita njihove sigurnosti i zdravlja, dužne jamčiti da koristan učinak tih prava predviđen u članku 4. navedene direktive bude u cijelosti osiguran time što im omogućuju da se stvarno koriste stankom kada je dnevno radno vrijeme duže od šest sati [30].

51. Iz toga slijedi da pravila koja su države članice definirale radi osiguranja provedbe zahtjeva iz Direktive 2003/88 ne smiju moći oduzeti bit pravu na stanku koje je predviđeno u članku 4. te direktive [31].

52. S tim u vezi valja podsjetiti da radnika treba smatrati slabijom stranom radnog odnosa te je stoga potrebno poslodavcu onemogućiti da ograničava njegova prava [32].

53. No, ne čini mi se da se svrha zadana člankom 4. Direktive 2003/88 može postići kada se radniku može u svakom trenutku prekinuti njegova stanka. Ta neizvjesnost povezana s pojavom intervencije može, kao što sam to prethodno naveo, staviti radnika u položaj stalne pripravnosti, a što je suprotno svrsi odmora tijekom stanke. Ni okolnost da su prekidi stanke nasumični i nepredvidljivi niti njihova učestalost nemaju prema mojem mišljenju utjecaja na taj zaključak.

54. Naposljetku, radi potpunosti ističem da je u članku 17. stavku 3. točki (c) podtočki iii. Direktive 2003/88 predviđeno da je moguće odstupiti, *inter alia*, od članka 4. te direktive glede, između ostalog, službe vatrogasne ili civilne zaštite. Međutim, budući da je spor u glavnom postupku usmjeren na kvalifikaciju stanke, koju je osoba XR uzimala, kao „radnog vremena" ili „vremena odmora" u smislu navedene direktive, nije nužno uzeti u obzir tu odredbu na koju se, preciziram, ne odnosi odluka kojom se upućuje prethodno pitanje. U svakom slučaju primjećujem da je Sud presudio da članak 17. stavak 3. točka (c) podtočka iii. Direktive 2003/88 ne dopušta državama članicama da u pogledu određenih kategorija zaposlenika odstupe od njezina članka 2. koji definira, među ostalim, pojmove „radno vrijeme" i „vrijeme odmora". [33].

[29] Vidjeti, među ostalim, presudu od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 40. i navedena sudska praksa).

[30] Vidjeti, među ostalim i po analogiji, presudu od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 42. i navedena sudska praksa).

[31] Vidjeti, među ostalim i po analogiji, presudu od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 43. i navedena sudska praksa). Stoga, manevarski prostor koji je člankom 4. Direktive 2003/88 prepušten državama članicama jest namijenjen samo tome da se omogući da se trajanje i učestalost stanke prilagode ograničenjima povezanima s organizacijom rada i njegovoj naravi. Ta se ideja, osim toga, odražava u članku 13. te direktive u skladu s kojim „[d]ržave članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se osiguralo da poslodavac koji želi organizirati rad po određenom rasporedu vodi računa o općem načelu po kojem rad treba biti prilagođen radniku, kako bi se smanjio monoton ili automatski rad, ovisno o tipu djelatnosti te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima, *posebno što se tiče stanki tijekom radnog vremena*" (moje isticanje).

[32] Vidjeti, među ostalim i po analogiji, presudu od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 44. i navedena sudska praksa).

[33] Vidjeti presudu Matzak (t. 39.).

55. S obzirom na prethodna razmatranja predlažem Sudu da na prvo i drugo prethodno pitanje odgovori da članak 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da je „radno vrijeme" u smislu te odredbe stanka dodijeljena radniku tijekom njegova dnevnog radnog vremena unutar kojeg mora biti na raspolaganju svojem poslodavcu kako bi se u slučaju potrebe odazvao na intervenciju u roku od dvije minute. Nasumičnost i nepredvidljivost ili učestalost odlazaka na intervenciju tijekom te stanke nemaju utjecaja na tu kvalifikaciju.

B. Treće prethodno pitanje

56. Svojim trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjev poziva, u biti, Sud da odluči protivi li se pravu Unije to da nacionalni sud, koji mora odlučiti nakon što mu je viši sud ukinuo odluku i vratio mu predmet na ponovno odlučivanje, bude vezan, u skladu s nacionalnim postupovnim pravom, pravnim ocjenama koje je dao taj viši sud, ako te ocjene nisu u skladu s pravom Unije.

57. U skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, iz načela nadređenosti prava Unije proizlazi da je u slučaju da nacionalni propis nije moguće tumačiti u skladu sa zahtjevima prava Unije, nacionalni sud koji je u okviru svojih nadležnosti zadužen za primjenu odredaba prava Unije dužan osigurati njihov puni učinak izuzimajući iz primjene, prema potrebi i na temelju samostalne ovlasti, svaku suprotnu odredbu, pa bila ona i naknadna, a da pritom ne mora zatražiti ni čekati prethodno stavljanje izvan snage te nacionalne odredbe kroz zakonodavni ili bilo koji drugi postupak predviđen Ustavom [34].

58. Zadaća koju nacionalni sud ima da zajamči nadređenost prava Unije postoji neovisno o rangu tog suda u nacionalnom pravosudnom poretku.

59. Tako je u kontekstu odnosa između nižih i viših nacionalnih sudova povodom zahtjeva za prethodnu odluku važno podsjetiti da iz ustaljene sudske prakse proizlazi da presuda Suda donesena u prethodnom postupku vezuje nacionalni sud u pogledu tumačenja ili ocjene valjanosti akata Unijinih institucija o kojima je riječ, kada potonji odlučuje u glavnom postupku [35]. Slijedom toga, nacionalni sud koji je iskoristio mogućnost koja mu je dodijeljena člankom 267. drugim stavkom UFEU-a vezan je, kada odlučuje u glavnom postupku, tumačenjem predmetnih odredbi od strane Suda te stoga mora, ako je to potrebno, odbiti ocjene višeg suda kada smatra da s obzirom na to tumačenje one nisu u skladu s pravom Unije [36].

60. Dodajem da zahtjev osiguravanja punog učinka prava Unije uključuje obvezu za nacionalne sudove da izmjene, ako je potrebno, ustaljenu sudsku praksu ako se ona temelji na tumačenju nacionalnog prava koje nije u skladu s pravom Unije [37]. Prema tome, nacionalni sudovi imaju obvezu osigurati puni učinak članka 267. UFEU-a izuzimajući od primjene, po potrebi i na temelju samostalne ovlasti, bilo koje nacionalno pravilo, kako ga tumači viši nacionalni sud, kada to tumačenje nije u skladu s pravom Unije [38].

[34] Vidjeti, među ostalim, presudu od 24. lipnja 2019., Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, t. 58. i navedena sudska praksa).

[35] Vidjeti, među ostalim, presudu od 5. listopada 2010., Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, t. 29. i navedena sudska praksa).

[36] Vidjeti presudu od 5. listopada 2010., Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, t. 30.).

[37] Vidjeti, među ostalim, presudu od 5. srpnja 2016., Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, t. 35. i navedena sudska praksa).

[38] Vidjeti, među ostalim, presudu od 5. srpnja 2016., Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, t. 36.).

61. S obzirom na prethodno navedeno, predlažem Sudu da na treće prethodno pitanje odgovori na način da se pravu Unije protivi to da nacionalni sud, koji mora odlučiti nakon što mu je viši sud ukinuo odluku i vratio mu predmet na ponovno odlučivanje, bude vezan, u skladu s nacionalnim postupovnim pravom, pravnim ocjenama koje je dao taj viši sud, ako te ocjene nisu u skladu s pravom Unije.

V. Zaključak

62. S obzirom na prethodna razmatranja, predlažem Sudu da na prethodna pitanja koja je uputio Obvodní soud pro Prahu 9 (Sud gradske četvrti Prag 9, Češka Republika) odgovori na sljedeći način:

1. Članak 2. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, treba tumačiti na način da je „radno vrijeme” u smislu te odredbe stanka odobrena radniku tijekom njegova dnevnog radnog vremena unutar kojeg mora biti na raspolaganju svojem poslodavcu kako bi se u slučaju potrebe odazvao na intervenciju u roku od dvije minute. Nasumičnost i nepredvidljivost ili učestalost odlazaka na intervenciju tijekom te stanke nemaju utjecaja na tu kvalifikaciju.

2. Pravu Unije protivi se to da nacionalni sud, koji mora odlučiti nakon što mu je viši sud ukinuo odluku i vratio mu predmet na ponovno odlučivanje, bude vezan, u skladu s nacionalnim postupovnim pravom, pravnim ocjenama koje je dao taj viši sud, ako te ocjene nisu u skladu s pravom Unije.