Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
GIOVANNIJA PITRUZZELLE
od 13. listopada 2022. [1]

Predmet C-477/21

IH
protiv
MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Miskolci Törvényszék (Sud u Miškolcu, Mađarska))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika – Pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena te na dnevni i tjedni odmor – Dnevni i tjedni odmor – Metoda izračuna i uvjeti za odobravanje”

1. Kako bi se osigurala potpuna učinkovitost zaštite zdravlja i sigurnosti radnika na radnim mjestima, pravom Unije utvrđuje se minimalno trajanje dnevnog i tjednog odmora. Je li nužno da države članice predvide obvezu poslodavca da uvijek odobri i dnevni odmor u smislu članka 3. Direktive ili je dovoljno da je u skladu s člankom 5. zajamčen tjedni odmor ako se on priznaje u trajanju jednakom ili većem od ukupnog broja sati predviđenih Direktivom za dnevni odmor i tjedni odmor? Ako se mjerodavnim nacionalnim zakonodavstvom ili kolektivnim ugovorom predviđa „tjedni odmor” koji traje dulje od najkraćeg razdoblja predviđenog Direktivom, je li država članica u svakom slučaju dužna osigurati dnevni odmor? Treba li dnevni odmor odobriti čak i ako nije planirano da radnik radi u sljedeća 24 sata? Treba li dnevni odmor nužno prethoditi tjednom odmoru?

2. U ovom mišljenju objasnit ću razloge zbog kojih smatram da iz prava Unije proizlazi obveza država članica da se radnicima omogući dnevni odmor kao samostalno pravo neovisno o tjednom odmoru, čak i u slučaju osiguravanja „(tjednog) odmora” koji je dulji od minimalnih standarda utvrđenih Direktivom.

[1] Izvorni jezik: talijanski

I. Pravni okvir

A. Pravo Unije

3. U skladu s uvodnim izjavama 4. i 5. Direktive 2003/88 [2]:

„(4) Poboljšanje sigurnosti, higijene i zdravlja radnika na radu ciljevi su koji ne smiju biti podređeni isključivo ekonomskim interesima.

(5) 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 Unije] 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."

4. Člankom 3. Direktive, naslovljenim „Dnevni odmor", propisuje se:

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

5. Člankom 5. iste direktive, naslovljenim „Tjedni odmor", predviđa se:

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

Ako objektivni, tehnički i organizacijski uvjeti rada to opravdavaju, može se primijeniti najkraći tjedni odmor od 24 sata."

6. U skladu s člankom 15. Direktive 2003/88, naslovljenim „Povoljniji propisi":

„Ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise povoljnije za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika odnosno da olakšavaju ili dopuštaju primjenu kolektivnih ugovora ili sporazuma između socijalnih partnera povoljnijih za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika."

B. Mađarsko pravo

7. Člankom 104. stavkom 1. Munke törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Zakon br. I iz 2012. o donošenju Zakonika o radu) (*Magyar Közlöny* 2012/2, u daljnjem tekstu: Zakonik o radu) propisuje se:

„Mora se omogućiti vrijeme odmora u neprekidnom trajanju od najmanje 11 sati između završetka jednog radnog dana i početka sljedećeg (u daljnjem tekstu: dnevni odmor)."

[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.)

8. U članku 105. stavku 1. Zakonika o radu navodi se:

„Tjedno se odobravaju dva dana odmora (dani tjednog odmora). Dani tjednog odmora također se mogu promjenjivo raspodijeliti.”

9. Sljedećim člankom 106. Zakonika o radu u stavcima 1. i 3. utvrđuje se:

„(1) Umjesto danâ tjednog odmora radniku se tjedno može odobriti najmanje 48 sati neprekidnog tjednog odmora.

[…]

(3) U slučaju promjenjivog radnog vremena, radniku se umjesto tjednog odmora iz stavka 1. može uz odgovarajuću primjenu stavka 2. odobriti najmanje 40 sati neprekidnog tjednog odmora, uključujući jedan kalendarski dan. Radniku se mora odobriti prosječno tjedno razdoblje odmora u trajanju od najmanje 48 sati, uzimajući u obzir planiranje radnog vremena ili obračunsko razdoblje.”

10. Člankom 68.A stavkom 4. Vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvényja (Zakon br. CLXXXIII iz 2005. o željezničkom prometu) (*Magyar Közlöny* 2005/172) propisuje se:

„Odstupajući od stavaka 1. do 3., odredbe članka 68.B stavka 1. […] primjenjuju se i na vozače željezničkih vozila koji se ne smatraju mobilnim željezničkim radnicima, a obavljaju prijevoze u okviru prekogranične interoperabilnosti.”

11. Člankom 68.B stavkom 1. navedenog zakona utvrđuje se:

„U slučaju mobilnih željezničkih radnika koji obavljaju poslove u okviru prekogranične interoperabilnosti, razdoblje dnevnog odmora u mjestu boravišta mora trajati najmanje 12 uzastopnih sati u razdoblju od 24 sata.”

12. U skladu s člankom 46. stavkom 1. Kolektivnog ugovora sklopljenog između društva MÁV-START-a i sindikatâ (u daljnjem tekstu: kolektivni ugovor), strojovođe moraju imati pravo na dnevni odmor od 12 sati (dnevni odmor u mjestu boravišta), koji se računa od dolaska kući do polaska od kuće prema radnom mjestu (vrijeme putovanja).

13. Na temelju članka 47. stavka 1. navedenog kolektivnog ugovora, strojovođe imaju pravo na dva dana tjednog odmora, koji se odobravaju na način da između dva radna dana treba proteći najmanje 48 sati neprekidnog odmora.

14. Člankom 47. stavkom 4. navedenog ugovora predviđa se da se strojovođama u skladu s člankom 106. Zakonika o radu može umjesto danâ odmora predviđenih u stavku 1. odobriti neprekinuto vrijeme odmora od najmanje 42 sata tjedno. U tom slučaju radniku se mora odobriti prosječno tjedno razdoblje odmora u trajanju od najmanje 48 sati na temelju planiranja radnog vremena.

II. Činjenično stanje, glavni postupak i prethodna pitanja

15. IH (u daljnjem tekstu: radnik) zaposlen je u društvu MÁV-START (u daljnjem tekstu: poslodavac) kao strojovođa lokomotive i radi isključivo u Mađarskoj, u poslovnom sjedištu društva MÁV-START u Miškolcu.

16. Radni odnos između radnika i poslodavca uređen je zakonom i kolektivnim ugovorom sklopljenim između poslodavca i sindikatâ. Radnik je zaposlen kod poslodavca u skladu s mjesečnim planom radnog vremena kojim nisu utvrđeni konkretni dani tjednog odmora, nego tjedni odmor za sve strojovođe, ovisno o tjednom referentnom razdoblju.

17. Poslodavac je u skladu s kolektivnim ugovorom radniku odobrio dnevni odmor od 12 sati između dva radna dana koji je mogao provesti u mjestu svojeg boravišta, u što se uračunavalo takozvano standardno vrijeme putovanja, odnosno vrijeme potrebno za odlazak na posao ili povratak s posla kući. Što se tiče tjednog odmora, ako poslodavac nije mogao radniku osigurati neprekidni tjedni odmor od 48 sati u određenom tjednu, u svakom slučaju bi omogućio neprekidni odmor od najmanje 42 sata, tako da radnik ostvari prosječni tjedni odmor od najmanje 48 sati u okviru planiranja svojeg radnog vremena.

18. Iz spisa proizlazi da radnik nije mogao tražiti dnevni odmor i standardno vrijeme za putovanje ni prije ni nakon tjednog ili godišnjeg odmora. Naime, poslodavac radniku nije priznavao dnevni odmor kada bi mu odobrio tjedni ili godišnji odmor, odnosno ni na početku ni kraju tih razdoblja.

19. Radnik je Miskolci Törvényszéku (Sud u Miškolcu, Mađarska; u daljnjem tekstu: sud koji je uputio zahtjev), dakle mjerodavnom sudu, podnio tužbu protiv poslodavca radi isplate razlika plaće koje navodno nisu bile isplaćene. Radnikova tužba temelji se na pretpostavci da radnik ima pravo na dnevni odmor neposredno prije ili poslije njegova tjednog ili godišnjeg odmora.

20. Nasuprot tomu, poslodavac tvrdi da se vrijeme dnevnog odmora mora odobriti između dva uzastopna radna vremena u istom razdoblju od 24 sata.

21. Kao prvo, sud koji je uputio zahtjev poziva se na presudu Alkotmánybírósága (Ustavni sud, Mađarska) br. 12 od 22. lipnja 2020., u kojoj je taj sud smatrao da tumačenje Kúrije (Vrhovni sud, Mađarska) prema kojem se dnevni i tjedni odmor mogu odobriti u istom razdoblju nije u skladu s člankom XVII. stavkom 4. Magyarország Alaptörvénye (Temeljni zakon Mađarske), kojim se jamči pravo svakog radnika na dnevni i tjedni odmor, jer se ta prava s obzirom na njihove različite ciljeve trebaju smatrati samostalnim pravima. Međutim, sud koji je uputio zahtjev smatra da tumačenje Ustavnog suda u slučaju koji se odnosio na zdravstvene subjekte nije primjenjivo u ovom predmetu koji se odnosi na strojovođe.

22. Kao drugo, sud koji je uputio zahtjev također ističe da se kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje u predmetnom slučaju odstupa, na način koji je povoljan za radnike, od odredbi Direktive i Zakonika o radu koje uređuju dnevni i tjedni odmor. Naime, vrijeme dnevnog odmora utvrđeno je u trajanju od 12 sati, a radnik ga pritom može u potpunosti provesti kod kuće zahvaljujući standardiziranim vremenima putovanja.

23. Što se tiče tjednog odmora, sud koji je uputio zahtjev navodi da se mađarski prijevod Direktive 2003/88 neznatno razlikuje od teksta engleske, njemačke i francuske verzije Direktive, osobito s obzirom na to da mađarska verzija definira pojam „tjedni odmor” u smislu članka 5. te direktive na način da svaki radnik, tijekom svakog razdoblja od sedam dana, mora imati pravo na najmanje

24 sata neprekidnog odmora, te uz to („továbbá”) i 11 sati dnevnog odmora iz članka 3. te direktive. U njemačkoj, engleskoj i francuskoj verziji se umjesto izraza „uz što treba pridodati” koriste riječi „zuzüglich”, „plus” i „s'ajoutent”.

24. Sud koji je uputio zahtjev stoga dvoji o pojmu „tjedni odmor”, odnosno pita se treba li se nakon neprekidnog odmora od najmanje 24 sata također priznati i dnevni odmor (od 11 sati) ili pak treba zbrojiti razdoblje od 24 sata i razdoblje od 11 sati, pa bi na temelju toga radnik imao pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 35 sati. Osim toga, pita se treba li dnevni odmor odobriti između završetka odnosnog radnog dana i početka sljedećeg (ili istoga dana, između završetka radnog vremena i početka sljedećeg radnog vremena) ili, općenitije, između završetka radnog dana i početka sljedećeg radnog dana, čak i ako potonji počinje nekoliko dana kasnije.

25. U tim je okolnostima Miskolci Törvényszék (Sud u Miškolcu) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Treba li članak 5. Direktive [2003/88] u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje [Europske unije o temeljnim pravima] tumačiti na način da je dnevni odmor iz članka 3. [navedene direktive] dio tjednog odmora?

2. Ili pak članak 5. Direktive [2003/88] u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje treba tumačiti na način da se, u skladu s ciljem te direktive, njime samo utvrđuje najkraće trajanje tjednog odmora, odnosno na način da tjedni odmor treba trajati najmanje 35 sati neprekidno, pod uvjetom da ne postoje objektivni, tehnički i organizacijski uvjeti rada koji to isključuju?

3. Treba li članak 5. Direktive [2003/88] u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje tumačiti na način da se, ako se pravom države članice i mjerodavnim kolektivnim ugovorom predviđa priznavanje neprekidnog tjednog odmora u najkraćem trajanju od 42 sata, nakon rada obavljenog na radni dan koji prethodi tjednom odmoru, obvezno mora odobriti i dnevni odmor od 12 sati koji je zajamčen uz odmor utvrđen u pravu relevantne države članice i mjerodavnom kolektivnom ugovoru, pod uvjetom da ne postoje objektivni, tehnički i organizacijski uvjeti rada koji to isključuju?

4. Treba li članak 3. Direktive [2003/88] u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje tumačiti na način da radnik također ima pravo na najkraći odmor koji mora biti odobren unutar 24 sata u slučaju da zbog bilo kojeg razloga ne mora raditi u sljedeća 24 sata?

5. U slučaju potvrdnog odgovora na četvrto pitanje, treba li članke 3. i 5. Direktive [2003/88] u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje tumačiti na način da dnevni odmor [treba] odobriti prije tjednog odmora?”

III. Pravna analiza

A. Uvodne napomene

26. U kontekstu prethodnih pitanja koja je postavio sud koji je uputio zahtjev potrebno je podrobnije razmotriti odnos između prava na dnevni odmor i prava na tjedni odmor, kako su radniku priznata Direktivom 2003/88. Konkretno, sud koji je uputio zahtjev pita Sud može li se, u

skladu s Direktivom 2003/88, dnevni odmor smatrati već obuhvaćenim pojmom tjednog odmora ili ga, naprotiv, treba tumačiti na način da je pored tjednog odmora (od najmanje 24 sata) potrebno odobriti i dnevni odmor (od najmanje 11 sati).

27. Smatram da uvodno valja napomenuti da bi se u cilju davanja odgovora na prethodno navedena pitanja mogla primijeniti dva različita pristupa tumačenju.

28. S jedne strane, moglo bi se tvrditi da je cilj Direktive da se radniku unutar vremenskog razdoblja od tjedan dana osigura ukupno vrijeme odmora koje je prikladno za zaštitu njegove sigurnosti i zdravlja, neovisno o posebnoj odredbi o dnevnom odmoru. Stoga bi trebalo zajamčiti da se radniku tijekom radnog tjedna osigura vrijeme odmora od najmanje 35 sati (24 sata tjednog odmora i 11 sati dnevnog odmora), a da se pritom formalno ne razlikuju tjedni i dnevni odmor. Takvo stajalište zastupa poslodavac [3], a u bitnome i mađarska vlada [4].

29. S druge strane, moglo bi se tvrditi da radnik mora imati pravo na minimalno vrijeme odmora koje predstavlja zbroj dvaju različitih vremenskih razdoblja i temelji se na dvama različitim pravnim institutima povezanima s međusobno neovisnim i samostalnim pravima na dnevni i na tjedni odmor. Ono je neovisno o zbroju sati dviju vrsta odmora, pri čemu države i stranke kolektivnog ugovora mogu slobodno utvrditi broj sati koji je čak i veći od onog (najmanjeg) zajamčenog Direktivom.

30. Odluku o odabiru jednog ili drugog pristupa treba donijeti u skladu s tumačenjem mjerodavnih odredbi, temeljeći se ne samo na njihovu doslovnom značenju, nego i na kontekstu te ciljevima propisa čiji su dio [5]. Analizirat ću te aspekte u točkama koje se odnose na analizu prethodnih pitanja.

31. Što se tiče prethodnih pitanja, prva tri mogu se prema mojem mišljenju razmotriti zajedno jer se odnose na isto pravno pitanje, odnosno pridodaje li se dnevni odmor uz tjedni odmor ili je u njega uključen. Nasuprot tomu, sud koji je uputio zahtjev u svojem četvrtom prethodnom pitanju pita Sud treba li članak 3. Direktive 2003/88 u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje [Europske unije o temeljnim pravima] (u daljnjem tekstu: Povelja) tumačiti na način da radnik ima pravo na minimalni odmor koji treba odobriti unutar 24 sata čak i u slučaju da isti zbog bilo kojeg razloga ne mora raditi u sljedeća 24 sata. Svojim petim pitanjem koje, iako je logički povezano s četvrtim, otvara zaseban problem, sud koji je uputio zahtjev pita Sud da pojasni treba li članke 3. i 5. Direktive u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje tumačiti na način da se dnevni odmor mora odobriti prije tjednog odmora. Što se tiče potonjeg prethodnog pitanja, dvojim o njegovoj dopuštenosti: naime, smatram da sud koji je uputio zahtjev nije dovoljno obrazložio njegovu korisnost za glavni postupak.

32. Smatram da je za odgovor na navedena prethodna pitanja korisno najprije pojasniti doseg Direktive 2003/88 u okviru socijalnog prava Unije s obzirom na sudsku praksu Suda u tom području, a zatim na temelju tog ispitivanja utvrditi može li se pravom Unije, a osobito navedenom direktivom kojom se državama članicama dodjeljuje široka diskrecijska ovlast, obvezati poslodavca da odobri dnevni odmor koji mora biti samostalan i neovisan od tjednog

[3] Očitovanja tuženika u glavnom postupku, t. 23.

[4] Očitovanja mađarske vlade, t. 13. Napominjem da u ovom predmetu nijedna država članica, osim mađarske vlade, nije podnijela očitovanja o temi od velike sustavne važnosti, kao što je odnos između prava radnika na dnevni i na tjedni odmor. Smatram da se na temelju toga može zaključiti da su zakonodavstva drugih država članica u velikoj mjeri usklađena s Direktivom 2003/88, kako ju je Sud dosad tumačio.

[5] Vidjeti u tom smislu presudu od 2. ožujka 2017., J. D. (C-4/16, EU:C:2017:153, t. 23. i 25.) i presudu od 11. svibnja 2017., Krijgsman (C-302/16, EU:C:2017:359, t. 24. i navedena sudska praksa).

odmora ili se odredba o „tjednom odmoru” u trajanju koje je dulje u odnosu na minimalne zahtjeve iz Direktive (35 sati kao zbroj 11 sati dnevnog i 24 sata tjednog odmora) može smatrati usklađenom s europskim zakonodavstvom.

B. Direktiva 2003/88: ciljevi i diskrecijske ovlasti država članica

33. Cilj Direktive 2003/88 jest „utvrđivanje minimalnih zahtjeva za poboljšanje životnih i radnih uvjeta radnikâ usklađivanjem nacionalnih odredbi o, među ostalim, trajanju radnog vremena”, pri čemu se pojašnjava da „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” [6].

34. Svrha te direktive u biti je zaštita radnika, koji je očigledno slabija strana u ugovornom odnosu s poslodavcem [7]. Naime, njezinim odredbama provodi se članak 31. Povelje o temeljnim pravima kojim se, nakon što se u njegovu stavku 1. priznaje da „svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo”, u stavku 2. određuje da „svaki radnik ima pravo na ograničenje najduljeg radnog vremena, na dnevni i tjedni odmor te na plaćeni godišnji odmor”.

35. Uska povezanost odredbi Direktive i odredbi Povelje nedavno je potvrđena presudom velikog vijeća Suda u kojoj je ponovno naglašeno da je upravo pravo svakog radnika na ograničenje najduljeg radnog vremena i na razdoblja dnevnog i tjednog odmora pravilo socijalnog prava Unije koje ima osobitu važnost te da se odredbama Direktive 2003/88, a osobito člancima 3., 5. i 6., konkretizira to temeljno pravo, zbog čega se moraju tumačiti u kontekstu tog prava [8].

36. Kao što to potvrđuje tekst kako članka 3. tako i članka 5., koji ne sadržavaju nikakvo upućivanje na nacionalno pravo država članica, izrazi „dnevni odmor” i „tjedni odmor” samostalni su pojmovi prava Unije i treba ih stoga tumačiti ujednačeno na europskoj razini, neovisno o posebnostima usvojenima u zakonodavstvima različitih država članica [9]. Na taj aspekt osvrnut ću se u dijelu posvećenom analizi prvih triju prethodnih pitanja.

37. Iz nužnosti tumačenja odredbi Direktive s obzirom na njezin zaštitni cilj proizlaze značajne posljedice u smislu da radnik ne raspolaže pravima koja su mu njome priznata, kao i u smislu ograničenja diskrecijske ovlasti država članica pri primjeni odredbi sadržanih u toj direktivi.

6 Vidjeti presudu od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 37. i navedenu sudsku praksu); osim toga, vidjeti u tom smislu posebno presude od 9. studenoga 2017., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, t. 45.), od 10. rujna 2015., Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, t. 23.), od 26. lipnja 2001., BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, t. 37.) i od 20. studenoga 2018., Sindicatul Familia Constanța i dr. (C-147/17, EU:C:2018:926, t. 39.).

7 U tom pogledu vidjeti presudu od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 44. i 45. te navedenu sudsku praksu): „radnika treba smatrati slabijom stranom radnog odnosa te je stoga potrebno poslodavcu onemogućiti da ograničava njegova prava”; osim toga, valja imati na umu da „s obzirom na taj slabiji položaj, takav radnik može biti odvraćen od izričitog pozivanja na svoja prava u odnosu na poslodavca [ako] bi zbog traženja tih prava mogao, među ostalim, biti izložen poslodavčevim mjerama koje bi mogle utjecati na radni odnos na štetu tog radnika”.

8 Presuda od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 30. i 31.)

9 Vidjeti presudu od 9. studenoga 2017., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, t. 38. i navedenu sudsku praksu).

38. Kao prvo, oba prava, kako na dnevni tako i na tjedni odmor, trebaju se zbog njihove uske povezanosti s primarnim i temeljnim pravima smatrati nedostupnima za te radnike jer im je svrha zaštita zdravlja i sigurnosti na radu [10]. Iz toga slijedi da nacionalni zakonodavac, a u konačnici i poslodavac, moraju priznati i osigurati ta prava, bez mogućnosti odstupanja od njih, izuzev kada je to izričito predviđeno sâmom direktivom.

39. Kao drugo, što je upravo u ovom postupku osobito važno, iz Direktive 2003/88, osobito njezine uvodne izjave 15., proizlazi da se njome državama članicama omogućuje određena fleksibilnost u provedbi njezinih odredbi. Međutim, kao što to izričito proizlazi iz navedene uvodne izjave i kao što je to Sud naveo, države članice ipak su vezane jasnom i bezuvjetnom obvezom postizanja rezultata u pogledu primjene pravila iz Direktive 2003/88 [11]. Na njima je da poduzmu opće ili posebne mjere prikladne za osiguravanje izvršenja te obveze i da u biti osiguraju poštovanje pojedinačnih minimalnih zahtjeva propisanih tom direktivom u području ograničenja radnog vremena [12].

40. U sustavu uspostavljenom u okviru Direktive, osiguravanjem minimalnog dnevnog i tjednog odmora i najvećih dopuštenih ograničenja prosječnog tjednog radnog vremena bitno se doprinosi osiguravanju korisnog učinka prava predviđenih Direktivom, koja su, kao što je Sud potvrdio [13], države članice dužne u potpunosti osigurati [14].

C. Prethodna pitanja

1. Prvo, drugo i treće prethodno pitanje

41. Kao što sam naveo, prva tri prethodna pitanja zajedno ću analizirati jer se odnose na isto pravno pitanje. Prva dva pitanja djelomično se preklapaju, dok treće logički ovisi o prva dva pitanja.

42. Svojim prvim dvama pitanjima sud koji je uputio zahtjev pita treba li članak 5. Direktive 2003/88 u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje tumačiti na način da je dnevni odmor iz članka 3. te direktive dio tjednog odmora ili se, naprotiv, člankom 5. utvrđuje samo najkraće trajanje tjednog odmora, koje mora biti najmanje 35 uzastopnih sati. Svojim trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 5. navedene direktive u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje tumačiti na način da se, ako se nacionalnim propisom i mjerodavnim kolektivnim ugovorom predviđa priznavanje tjednog odmora u najkraćem trajanju od 42 uzastopna sata, nakon rada obavljenog na radni dan koji prethodi tjednom odmoru obvezno mora odobriti i dnevni odmor od 12 sati koji je zajamčen nacionalnim zakonodavstvom i kolektivnim ugovorom.

[10] Iz toga proizlazi da navedena prava nisu dio uskog kruga isključivo ugovornih ovlasti od kojih se radnik može odreći u zamjenu za dodatne naknade ili druge pogodnosti, nego spadaju u krug temeljnih prava koja se priznaju u primarnim normativnim izvorima ustavnog ili s njim izjednačenog ranga, a koja se ne odnose isključivo na ugovorni odnos između poslodavca i radnika, nego na „osobu radnika”.

[11] Vidjeti presudu od 11. travnja 2019., Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, t. 33.).

[12] Za potrebe ovog mišljenja uzimam u obzir članke 3., 4., 5. i 6. Direktive: „[d]ržave članice poduzimaju potrebne mjere kako bi […]”.

[13] Presuda od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 42.)

[14] Vidjeti u tom smislu presudu od 7. rujna 2006., Komisija/Ujedinjena Kraljevina (C-484/04, EU:C:2006:526, t. 40. i navedena sudska praksa).

43. Sud koji je uputio zahtjev postavlja ta pitanja jer, iako se u mađarskom Zakoniku o radu instituti dnevnog i tjednog odmora nalaze u dvjema različitim odredbama u članku koji se odnosi na „tjedni odmor” (u načelu 48 sati, ali u slučaju promjenjivog radnog vremena najmanje 40 sati, što se povećava na 42 u skladu s kolektivnim ugovorom sklopljenim između poslodavca i sindikatâ), ne postoji nikakvo upućivanje na dnevni odmor ili njegovo trajanje.

44. Stajalište da pravo na dnevni odmor ne može biti obuhvaćeno pravom na tjedni odmor potkrepljuje više argumenata povezanih, u biti, s kriterijima doslovnog i sustavnog tumačenja te prirodom dnevnog i tjednog odmora kao autonomnih pojmova prava Unije.

45. U skladu s ustaljenom sudskom praksom [15], prilikom tumačenja odredbe prava Unije valja uzeti u obzir ne samo formulaciju te odredbe nego i kontekst u kojem se nalazi te ciljeve propisa kojeg je dio.

46. Polazeći od doslovnog teksta, sâmim člankom 5. Direktive 2003/88 predviđa se da 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.* [16]”. Međutim, tim člankom ne precizira se početak tog minimalnog odmora, čime se državama članicama ostavlja sloboda u pogledu njegova odabira. To tumačenje potkrepljuju različite jezične verzije, njemačka, engleska i portugalska, u kojima se predviđa da se najmanje neprekidno vrijeme odmora odobrava „za” svako razdoblje od 7 dana. Druge verzije tog članka sličnije su francuskoj, kojom se predviđa da se tjedni odmor odobrava „tijekom” svakog razdoblja od 7 dana [17].

47. To stajalište također potkrepljuje sustavna analiza drugih odredbi Direktive 2003/88 te se čini usklađenim s prethodno navedenim ciljevima te direktive. Konkretno, iz uvodnih izjava 1., 4., 7. i 8. te članka 1. navedene direktive proizlazi da je njezin cilj utvrđivanje minimalnih zahtjeva radi poboljšanja životnih i radnih uvjeta radnika usklađivanjem nacionalnih pravila o organizaciji radnog vremena. To ukazuje na doseg i važnost Direktive u sustavu socijalnog prava Unije. Stoga bi bilo proturječno pravo na dnevni odmor obuhvatiti pravom na tjedni odmor jer bi to bilo u suprotnosti s ciljem zaštite zdravlja i sigurnosti radnikâ. To također potvrđuje članak 15. Direktive 2003/88, prema kojem su države članice ovlaštene primjenjivati ili uvoditi *odredbe povoljnije za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika* odnosno olakšavati ili dopuštati primjenu kolektivnih ugovora ili sporazuma sklopljenih između socijalnih partnera *povoljnijih za navedenu zaštitu sigurnosti i zdravlja*.

48. Stoga, kako bi se odgovorilo na pitanja suda koji je uputio zahtjev, Direktivu 2003/88 valja tumačiti „uzimajući u obzir važnost temeljnog prava svakog radnika na ograničenje najduljeg radnog vremena i na razdoblja dnevnog i tjednog odmora” [18].

49. Kao što to također tvrde radnik [19] i Komisija [20] te kao što to proizlazi iz analize predmetnih odredbi na temelju prethodno navedenih kriterija za tumačenje, pojmovi „dnevni odmor” i „tjedni odmor” autonomni su pojmovi prava Unije koji se stoga moraju definirati u skladu s objektivnim obilježjima koja se odnose na sustav i ciljeve Direktive 2003/88. Naime, dnevni i tjedni odmor imaju različite ciljeve, pa samim time predstavljaju samostalna prava.

15 Vidjeti u tom smislu presudu od 12. svibnja 2022., Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, t. 29. i navedenu sudsku praksu).

16 Moje isticanje

17 Vidjeti presudu od 9. studenoga 2017., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, t. 40. i 41.).

18 Presuda od 14. svibnja 2019., CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, t. 33.)

19 Očitovanja tužitelja u glavnom postupku, str. 3., četvrti odlomak

20 Očitovanja Komisije, t. 46.

50. Cilj dnevnog odmora jest radnicima omogućiti odmor na neko vrijeme, i to u trajanju od najmanje 11 sati u razdoblju od 24 sata. Konkretno govoreći, Sud je već presudio da sati odmora moraju biti uzastopni i slijediti neposredno nakon razdoblja rada [21].

51. Nasuprot tomu, svrha tjednog odmora jest omogućiti odmor radnika, tijekom najmanje 24 sata, unutar referentnog razdoblja od 7 dana, pri čemu „referentno razdoblje" podrazumijeva rok unutar kojeg treba biti odobren minimalni odmor [22].

52. U skladu s doslovnim i sustavnim tumačenjem u prethodno navedenom smislu te kako bi se u potpunosti osigurala djelotvornost prava koja se radnicima priznaju Direktivom 2003/88, primjenom načela navedenih u prethodnim točkama ovog mišljenja, smatram da iz sâme direktive proizlazi obveza država članica da osiguraju poštovanje svih minimalnih zahtjeva predviđenih Direktivom 2003/88 [23].

53. Dakle, suprotno onomu što tvrdi poslodavac, dnevni odmor ne može biti obuhvaćen tjednim odmorom niti se može uračunati u vrijeme tjednog odmora [24].

54. Naime, potonji zastupa stajalište da se dnevni odmor s obzirom na njegovu svrhu, odnosno omogućavanje radniku da se odmori između dva radna vremena, može odobriti isključivo ako je predviđeno novo radno vrijeme unutar razdoblja od 24 sata od završetka određenog radnog vremena.

55. U prilog svojim tvrdnjama poslodavac [25] se poziva na „Komunikaciju o tumačenju [Direktive 2003/88/EZ]" [26], navodeći da iz tog dokumenta proizlazi da članak 5. Direktive treba tumačiti na način da se njome zahtijeva samo vrijeme odmora u neprekidnom trajanju od 35 sati tijekom razdoblja od 7 dana, a da se pritom ne razlikuju tjedni i dnevni odmor; potonji je stoga obuhvaćen tim referentnim razdobljem. Slijedom toga smatra da je mađarsko zakonodavstvo kojim se predviđa vrijeme tjednog odmora od 48 sati, bez ikakvog upućivanja na dnevni odmor, u skladu s Direktivom.

56. Prema mojem mišljenju, prihvaćanjem tog stajališta, koje se temelji na pogrešnom tumačenju sadržaja navedenih dokumenata, povrijedile bi se odredbe članka 5. Direktive na temelju kojeg se dnevni odmor *dodaje* tjednom odmoru. Naime, smatram da je Komisija u navedenim dokumentima izložila samo matematičku operaciju (zbroj minimalnog dnevnog odmora od 11 sati i tjednog odmora od 24 sata), na temelju koje se nipošto ne može zaključiti da se pravo na dnevni odmor ne smije odobriti ako je vrijeme tjednog odmora povoljnije od onog navedenog u Direktivi.

57. U tom pogledu podsjećam na to da se odredbama Direktive predviđaju minimalni, a ne najviši standardi. Naime, člankom 15. Direktive države članice se ovlašćuju da primjene ili uvedu odredbe koje su povoljnije za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika odnosno da olakšaju ili dopuste primjenu kolektivnih ugovora ili sporazuma sklopljenih između socijalnih partnera koji su povoljniji za navedenu zaštitu.

[21] Presuda od 9. rujna 2003., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, t. 95.)

[22] Vidjeti presudu od 9. studenoga 2017., Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, t. 42.).

[23] Vidjeti presudu od 11. travnja 2019., Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, t. 33.).

[24] Očitovanja tuženika u glavnom postupku, t. 23.

[25] Očitovanja tuženika u glavnom postupku, t. 30. do 32.

[26] Komunikacija o tumačenju Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 2017., C 165, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 31.)

58. Države članice mogu predvidjeti dulja vremena odmora, *pod uvjetom da su ispunjeni minimalni zahtjevi predviđeni Direktivom*. Prema tome, države članice u praksi mogu predvidjeti vremena dnevnog odmora dulja od 11 uzastopnih sati kao i vremena tjednog odmora dulja od 24 sata u svakom sedmodnevnom razdoblju, ali to ne podrazumijeva zakonitost uskraćivanja prava na dnevni odmor ako je tjedni odmor povoljniji u odnosu na europsko zakonodavstvo.

59. Međutim, u predmetnom je slučaju na nacionalnom sudu da ocijeni usklađenost mađarskog zakonodavstva s europskim pravom s obzirom na to da, kao što to tvrdi Komisija [27], eventualna dodatna prava koja propisuju države članice nisu obuhvaćena područjem primjene Direktive, pa stoga ni pravom Unije, jer su u nadležnosti države [28], a samim time i nacionalnih sudova.

2. Četvrto prethodno pitanje

60. Svojim četvrtim pitanjem sud koji je uputio zahtjev pita treba li članak 3. Direktive 2003/88 u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje tumačiti na način da radnik ima pravo na najkraći dnevni odmor koji treba odobriti unutar svaka 24 sata čak i u slučaju da zbog bilo kojeg razloga ne mora raditi u sljedeća 24 sata.

61. Pitanje suda koji je uputio zahtjev temelji se na činjenici da poslodavac obično nije odobravao radniku dnevni odmor ako nije bilo predviđeno novo sljedeće radno vrijeme. U njegovu obrazloženju navedeno je da poslodavac smatra da je svrha dnevnog odmora upravo omogućiti oporavak između dva radna vremena, pa ako nije planirano radno vrijeme u sljedećim satima, ne postoji razlog za odobravanje dnevnog odmora.

62. U tom pogledu Sud je već utvrdio da se, „[k]ako bi se osigurala djelotvorna zaštita sigurnosti i zdravlja radnika treba […] kao opće pravilo odrediti da se *razdoblje rada redovito izmjenjuje s razdobljima odmora* [29]. Naime, kako bi se mogao učinkovito odmoriti, radnik mora *moći udaljiti se od svojega radnog okruženja na određeni broj sati koji ne samo da moraju biti uzastopni nego i neposredno se nastavljati na razdoblje rada* kako bi osobi o kojoj je riječ omogućili odmor i uklanjanje umora svojstvenog obavljanju njezinih dužnosti” [30]. Stoga je za odobravanje vremena odmora bitno prethodno radno vrijeme, dok uopće nije relevantna djelatnost koja će se obavljati nakon tog vremena odmora.

63. S obzirom na navedeno, kao što to također tvrde Komisija [31] i radnik [32], smatram da radi osiguravanja tumačenja pitanja koje je u skladu s Direktivom 2003/88 i Poveljom valja zaključiti da radnik u svakom slučaju mora imati pravo na dnevni odmor svaka 24 sata, čak i ako ne mora raditi u sljedeća 24 sata.

3. Peto prethodno pitanje

64. Svojim petim pitanjem, o čijoj dopuštenosti sam već iznio svoje dvojbe, sud koji je uputio zahtjev pita Sud treba li članke 3. i 5. Direktive 2003/88 u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje tumačiti na način da dnevni odmor treba odobriti prije tjednog odmora.

[27] Očitovanja Komisije, t. 51.

[28] Vidjeti presudu od 19. studenoga 2019., TSN i AKT (C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, t. 34. i 35.).

[29] Moje isticanje

[30] Presuda od 9. rujna 2003., Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, t. 95.)

[31] Očitovanja Komisije, t. 56. do 59.

[32] Očitovanja tužitelja u glavnom postupku, str. 5. i 6.

65. Kako bih odgovorio na to pitanje, moram istaknuti, kao prvo, da analiza teksta navedenih odredbi nije odlučujuća. Naime, ni članak 3. ni članak 5. Direktive ne pružaju korisne informacije jer se njima, osim obveze osiguravanja dnevnog odmora od najmanje 11 uzastopnih sati unutar razdoblja od 24 sata i tjednog odmora od 24 sata neprekidno za svako razdoblje od 7 dana, ne propisuju drugi uvjeti za njihovo ostvarivanje.

66. Iako tekst navedenih odredbi ne pomaže, Direktiva 2003/88 ipak sadržava nekoliko korisnih elemenata za odgovor na pitanje koje je postavio sud koji je uputio zahtjev. Konkretno upućujem na uvodnu izjavu 15. Direktive, kojom se državama članicama daje velika sloboda u primjeni odredbi, pod uvjetom da se osigura poštovanje sigurnosti i zdravlja radnikâ. Naime, zbog autonomije koja je državama članicama priznata Direktivom, Sud je u presudi Maio Marquez da Rosa [33] utvrdio da se tjedni odmor može odobriti u svakom trenutku unutar svakog razdoblja od 7 dana.

67. Budući da Direktiva ne pruža posebne smjernice, ta se razmatranja mogu primijeniti i na dnevni odmor, tako da države članice, pod uvjetom da je zajamčeno poštovanje minimalnog vremena dnevnog odmora, i dalje mogu slobodno definirati njegove konkretne uvjete.

68. Stoga se slažem s Komisijom [34] da se dnevni odmor može odobriti na početku, tijekom ili čak na kraju određenog razdoblja od 24 sata, kao što se može bez razlike odobriti prije ili nakon tjednog odmora.

69. U biti, s obzirom na to da je riječ o dvama različitim i samostalnim institutima koji imaju različite svrhe, ne postoje načelni ni funkcionalni razlozi za ograničavanje autonomije država članica u tom pogledu jer su potonje isključivo dužne poštovati minimalne standarde i načela sigurnosti i zdravlja radnika na kojima se temelji čitava direktiva.

70. Zaključno, svrha Direktive 2003/88 te njezini ciljevi zaštite sigurnosti i zdravlja radnika, njezin položaj u europskom socijalnom pravu i priroda temeljnog prava na odmor, u obama oblicima dnevnog i tjednog odmora, govore u prilog zakonitosti državnog propisa kojim se propisuje „tjedni odmor” u trajanju duljem od onog predviđenog Direktivom. Međutim, to je uvjetovano time da se dnevni i tjedni odmor nacionalnim zakonodavstvom predviđaju kao samostalna i međusobno odvojena prava te, kao drugo, da se poštuju minimalni standardi koji su europskim zakonodavstvom propisani u pogledu vremena odmora.

4. Posljedice za sud koji je uputio zahtjev

71. U skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, sustav suradnje utvrđen člankom 267. UFEU-a temelji se na jasnoj razdiobi ovlasti između nacionalnih sudova i Suda. Utvrđivanje činjeničnog stanja i tumačenje nacionalnog zakonodavstva na sudovima je država članica.

72. Nasuprot tomu, Sud je nadležan za pružanje nacionalnom sudu svih elemenata koji se odnose na tumačenje prava Unije i smjernica na temelju spisa glavnog postupka te pisanih i usmenih očitovanja koja su mu podnesena, a koje nacionalnom sudu omogućuju donošenje odluke [35].

[33] Presuda od 9. studenoga 2017., Maio Marquez da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, t. 44.)

[34] Očitovanja Komisije, t. 60. do 64.

[35] Rješenje Predsjednika Suda od 28. siječnja 2015., Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, t. 30. do 32. i navedena sudska praksa). Vidjeti, primjerice, noviju presudu od 3. listopada 2019., Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, t. 48. i 49. te navedenu sudsku praksu).

73. Kao što je prethodno navedeno, sud koji je uputio zahtjev pita se treba li pojam „tjedni odmor" tumačiti na način da se nakon neprekidnog odmora od najmanje 24 sata mora još odobriti 11 sati dnevnog odmora ili na način da se zbrajaju razdoblja od 24 i 11 sati, pa da radnik na temelju toga ima pravo na tjedni odmor od najmanje 35 sati. U tom pogledu sud koji je uputio zahtjev navodi da se mađarskim zakonodavstvom u članku 106. Zakonika o radu uvodi pojam „tjednog odmora" u utvrđenom trajanju od 48 sati, koje je veće od onog predviđenog Direktivom 2003/88, od najmanje 24 sata, i koje ne upućuje na dnevni odmor ni na njegovo trajanje.

74. Nije na Sudu da ulazi u meritum nacionalnog prava: u skladu s ustaljenom sudskom praksom Sud je, naime, ovlašten samo iznijeti tumačenje ili izjasniti se o valjanosti propisa Unije polazeći od činjenica koje mu predstavi nacionalni sud, dok je isključivo na nacionalnom sudu da tumači nacionalno zakonodavstvo [36].

75. Osim toga, valja podsjetiti na to da su u skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda nacionalni sudovi dužni, koliko je to moguće, tumačiti nacionalno pravo s obzirom na europsko pravo [37].

76. Načelo usklađenog tumačenja obvezuje nacionalna tijela da učine sve što je u njihovoj moći, uzimajući u obzir cjelokupno nacionalno pravo i primjenjujući metode tumačenja priznate tim pravom, kako bi se osigurala puna djelotvornost prava Unije i došlo do rješenja koje je u skladu s ciljem tog prava.

77. Međutim, to načelo ima određene granice. Konkretno, obveza nacionalnog suda da se prilikom tumačenja i primjene relevantnih pravila domaćeg prava osloni na sadržaj prava Unije, ograničena je općim pravnim načelima i ne može biti temelj za tumačenje nacionalnog prava koje je *contra legem*.

78. Osim toga, kao što je to prethodno istaknuto, Sud ne može zamijeniti ocjenu nacionalnog suda o mogućnosti tumačenja nacionalnog prava u smislu da bi ono moglo biti u skladu s propisima prava Unije.

79. Na nacionalnom je sudu da na temelju tih načela provjeri je li u Mađarskoj radnicima zajamčeno vrijeme tjednog odmora koje je u skladu s minimalnim zahtjevima predviđenima Direktivom 2003/88. U tom slučaju sud će moći smatrati da su nacionalni propis i/ili mjerodavni kolektivni ugovor u skladu s pravom Unije ako se, iako je predviđen samo jedan „tjedni odmor" koji je dulji od 35 sati predviđenih Direktivom (11 sati za dnevni i 24 sata za tjedni odmor), ipak poštuje pravo na dnevni odmor kao samostalni institut koji je neovisan o tjednom odmoru, a koje se jamči u jednakoj ili većoj mjeri od minimalnih 11 sati, kako je predviđeno Direktivom.

80. Imajući u vidu stanje spisa, napominjem samo da iz mađarskog zakonodavstva (članci 104., 105. i 106. Zakonika o radu) očito proizlazi da su pravo na dnevni odmor i pravo na tjedni odmor međusobno odvojeni te da se, gledano u cjelini, nacionalnim zakonodavstvom i mjerodavnim kolektivnim ugovorom radniku iz glavnog postupka jamči povoljnije postupanje u odnosu na minimalne standarde koje je utvrdio europski zakonodavac.

[36] Vidjeti osobito presudu od 10. lipnja 2021., Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) (C-303/20, EU:C:2021:479, t. 25. i navedena sudska praksa).

[37] Vidjeti presude od 19. travnja 2016., DI (C-441/14, EU:C:2016:278, t. 32.) te od 14. listopada 2020., KG (Uzastopna ustupanja u kontekstu rada preko poduzeća za privremeno zapošljavanje) (C-681/18, EU:C:2020:823, t. 66.) i Rajna prokuratura Lom (C-467/18, EU:C:2019:765, t. 60. i navedena sudska praksa).

IV. Zaključak

81. S obzirom na sva prethodna razmatranja predlažem Sudu da na prethodna pitanja koja je uputio Miskolci Törvényszék (Sud u Miškolcu, Mađarska) odgovori na sljedeći način:

„Članke 3. i 5. Direktive 2003/88 u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje treba tumačiti na način da im se ne protivi nacionalno zakonodavstvo ili kolektivni ugovor kojim se radnicima priznaje tjedni odmor koji je dulji od minimalne mjere predviđene Direktivom 2003/88. Eventualna odredba nacionalnog prava o povoljnijim vremenima tjednog odmora od onih predviđenih Direktivom 2003/88 ne isključuje obvezu poslodavca da odobri dnevni odmor barem u minimalnoj mjeri predviđenoj sâmom Direktivom. Naime, dnevni odmor treba smatrati samostalnim pravom koje se ne može obuhvatiti pojmom tjednog odmora.

Članak 3. Direktive 2003/88 u vezi s člankom 31. stavkom 2. Povelje treba tumačiti na način da radnik ima pravo na najkraći dnevni odmor koji treba dodijeliti u razdoblju od 24 sata, neovisno o planiranom radu u sljedeća 24 sata.

Države članice i dalje mogu slobodno određivati trenutak u kojem se odobrava dnevni odmor, koji može biti predviđen na početku, tijekom ili čak na kraju određenog razdoblja od 24 sata, kao što se može bez razlike odobriti prije ili nakon tjednog odmora, pod uvjetom da se poštuje načelo zaštite sigurnosti i zdravlja radnika.”