



Dežurstvo u stanju pripravnosti ne čini u cijelosti radno vrijeme osim ako ograničenja nametnuta radniku u velikoj mjeri ograničavaju njegovu mogućnost da upravlja svojim slobodnim vremenom tijekom tog dežurstva

Organizacijske poteškoće koje radniku može uzrokovati dežurstvo i koje su posljedica prirodnih elemenata ili njegova slobodnog izbora nisu relevantne

U predmetu C-344/19 tehnički stručnjak bio je zadužen osigurati tijekom više uzastopnih dana funkcioniranje odašiljačkih centara za televiziju smještenih na planini u Sloveniji. Osim dvanaest sati svojeg redovnog posla, obavljao je i dežurstva u trajanju od šest sati dnevno u stanju pripravnosti. Tijekom tih dežurstava nije bio obavezan ostati u dotičnom odašiljačkom centru nego je morao biti dostupan na telefon i u slučaju potrebe moći se tamo vratiti u roku od sat vremena. On je *de facto*, uzimajući u obzir zemljopisni položaj odašiljačkih centara koji su teško dostupni, bio primoran tamo boraviti za vrijeme svojih dežurstava, u smještaju za zaposlenike koji mu je stavio na raspolaganje njegov poslodavac, bez puno mogućnosti za rekreativne aktivnosti.

U predmetu C-580/19 državni službenik obavljao je dužnost vatrogasca u gradu Offenbach na Majni (Njemačka). Na tom je temelju, uz svoju redovitu službu morao redovito obavljati dežurstva u stanju pripravnosti. On tijekom tih dežurstava nije morao biti prisutan na mjestu koje je odredio njegov poslodavac nego biti dostupan i u slučaju uzbune biti u mogućnosti doći do granice grada u roku od 20 minuta u svojoj interventnoj uniformi i sa službenim vozilom koje mu je stavljeno na raspolaganje.

Predmetne osobe smatrale su da su se njihova dežurstva u stanju pripravnosti, zbog ograničenja koja podrazumijevaju, trebala u cijelosti priznati kao radno vrijeme i tako se i plaćati, neovisno o tome jesu li obavile konkretan posao tijekom tih dežurstava ili ne. Nakon što je prvonavedenoj osobi odbijen zahtjev u prvom i drugom stupnju, ona je podnijela reviziju pred Vrhovnim sodiščem (Vrhovni sud, Slovenija). Druga je pak pokrenula postupak pred Verwaltungsgerichtom Darmstadt (Upravni sud u Darmstadtu, Njemačka) nakon što joj je poslodavac odbio zahtjev.

Odgovarajući na prethodna pitanja dvaju navedenih sudova, Sud je u dvjema presudama koje je donijelo veliko vijeće osobito pojasnio kada se dežurstva u stanju pripravnosti mogu kvalificirati kao „radno vrijeme” ili, obrnuto, „vrijeme odmora” s obzirom na Direktivu 2003/88¹.

Ocjena Suda

Uvodno, Sud podsjeća da se dežurstvo radnika treba kvalificirati ili kao „radno vrijeme” ili kao „vrijeme odmora” u smislu Direktive 2003/88, jer su ta dva pojma međusobno isključiva. Nadalje, vrijeme tijekom kojeg radnik nije obavio nikakvu zadaću za svojeg poslodavca nije nužno „vrijeme odmora”. Tako iz sudske prakse Suda osobito proizlazi da se dežurstvo automatski mora kvalificirati kao „radno vrijeme” kada radnik tijekom tog dežurstva ima obvezu ostati na svojem mjestu rada, različitom od svojeg domicila, i tamo biti na raspolaganju svojem poslodavcu.

¹ Članak 2. točka 1. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 2003., L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 31.).

Nakon tog pojašnjenja Sud je kao prvo ocijenio da dežurstva, uključujući u stanju pripravnosti, u cijelosti ulaze u pojam „radno vrijeme” i kada ograničenja nametnuta radniku tijekom tih dežurstava objektivno i u velikoj mjeri utječu na njegovu mogućnost da slobodno upravlja vremenom tijekom kojeg njegove profesionalne usluge nisu tražene i da se posveti svojim vlastitim interesima. Nasuprot tomu, kada nema takvih ograničenja, samo ono vrijeme koje je vezano uz obavljanje posla koji je, eventualno, zaista izvršen tijekom takvih dežurstava treba smatrati kao „radno vrijeme”.

U tom pogledu Sud navodi da se, kako bi se ocijenilo je li dežurstvo „radno vrijeme”, mogu uzeti u obzir samo ona ograničenja koja su radniku nametnuta nacionalnim propisom, kolektivnim ugovorom ili od strane njegova poslodavca. Nasuprot tomu, organizacijske poteškoće koje radniku može uzrokovati dežurstvo i koje su posljedica prirodnih elemenata ili njegova slobodnog izbora nisu relevantne. To je primjerice slučaj nedostatka rekreativnih aktivnosti u području iz kojeg se radnik ne može u praksi udaljiti za vrijeme dežurstva u stanju pripravnosti.

Osim toga Sud naglašava da je na nacionalnim sudovima da izvrše opću provjeru svih okolnosti slučaja kako bi provjerili treba li dežurstvo u stanju pripravnosti kvalificirati kao „radno vrijeme” jer ta kvalifikacija naime nije automatska kada ne postoji obveza ostanka na mjestu rada. U tu svrhu, s jedne strane, nužno je uzeti u obzir razumnost roka kojim raspolaže radnik da se vrati obavljanju svojih profesionalnih aktivnosti od trenutka kada ga njegov poslodavac pozove na intervenciju, što načelno podrazumijeva da se vrati na mjesto rada. Međutim, Sud ističe da posljedice takvog roka treba ocijeniti konkretno, uzimajući u obzir ne samo druga ograničenja koja su nametnuta radniku, kao što je obveza da ima sa sobom posebnu opremu kada mora doći na mjesto rada, nego i pogodnosti koje su mu dane. Takve pogodnosti mogu se sastojati primjerice od stavljanja na raspolaganje službenog vozila za koja vrijede odstupanja od pravila u cestovnom prometu. S druge strane, nacionalni sudovi moraju također uzeti u obzir prosječnu učestalost intervencija koje je radnik odradio tijekom svojih dežurstava, kad se ona može objektivno ocijeniti.

Kao drugo, Sud naglašava da način plaćanja radnika za dežurstva ne ulazi u područje primjene Direktive 2003/88. Stoga joj se ne protive nacionalni propis, kolektivni ugovor o radu ili odluka poslodavca koji u svrhu naknade za dežurstva različito uzimaju u obzir razdoblja tijekom kojih su zaista obavljene radne obveze i ona u kojima nije obavljen nikakav stvarni posao, čak i ako se ta razdoblja moraju u cijelosti smatrati kao „radno vrijeme”. Kada je riječ o plaćanju dežurstava koja se ipak ne mogu kvalificirati kao „radno vrijeme”, Direktivi 2003/88 ne protivi se niti isplaćivanje iznosa kojim se želi nadoknaditi nepogodnosti koja ta dežurstva uzrokuju radniku.

Kao treće, Sud ističe da činjenica da se dežurstvo koje se ne može kvalificirati kao „radno vrijeme” smatra kao „vrijeme odmora” ne utječe na posebne obveze poslodavaca predviđene Direktivom 89/391². Konkretno, oni ne mogu uvesti dežurstva koja svojom duljinom ili učestalošću predstavljaju rizik za sigurnost ili zdravlje radnika, i to neovisno o činjenici da se ta dežurstva kvalificiraju kao „vrijeme odmora” u smislu Direktive 2003/88.

NAPOMENA: Prethodni postupak omogućuje sudovima država članica da u okviru postupka koji se pred njima vodi upute Sudu pitanja o tumačenju prava Unije ili o valjanosti nekog akta Unije. Sud ne rješava spor pred nacionalnim sudom. Na nacionalnom je sudu da predmet riješi u skladu s odlukom Suda. Ta odluka jednako obvezuje i druge nacionalne sudove pred kojima bi se moglo postaviti slično pitanje.

Neslužbeni dokument za medije koji ne obvezuje Sud.

Cjelovit tekst presuda ([C-344/19](#) i [C-580/19](#)) objavljuje se na stranici CURIA na dan objave.

Osoba za kontakt: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 4293

Snimke s objave presude nalaze se na „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106

² Članci 5. i 6. Direktive Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL 1989., L 183, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 50.).