



Mediji i informiranje

Sud Europske unije
PRIOPĆENJE ZA MEDIJE br. 115/17
U Luxembourggu 9. studenoga 2017.

Presuda u predmetu C-306/16
Maio Marques da Rosa/Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação, SA

Tjedni odmor radnika ne mora se nužno dodijeliti prvog dana nakon šest uzastopnih radnih dana

Može se dodijeliti bilo kojeg dana tijekom svakog sedmodnevnog razdoblja

António Fernando Maio Marques da Rosa od 1991. do 2014. bio je zaposlen kod društva Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação („Varzim Sol”) koje je vlasnik i upravitelj kasina u Portugalu. Taj je kasino otvoren svaki dan, osim 24. prosinca, od popodneva do sljedećeg jutra. Tijekom 2008. i 2009. A. F. Maio Marques da Rosa ponekad je radio sedam uzastopnih dana. Od 2010. Varzim Sol izmijenio je organizaciju radnog vremena tako da zaposlenici više ne bi radili više od šest uzastopnih dana. S obzirom na to da mu je ugovor o radu okončan u ožujku 2014., A. F. Maio Marques da Rosa podnio je tužbu protiv društva Varzim Sol zahtijevajući da se utvrdi, u biti, da mu potonje nije dodijelilo obvezne dane odmora na koje je prema njegovu mišljenju imao pravo. U tom je pogledu također zatražio isplatu naknade štete koja je odgovarala relevantnoj naknadi za odrađene prekovremene sate.

Direktiva o organizaciji radnog vremena¹ određuje da svaki radnik u razdoblju od sedam dana ima pravo na najmanje 24 sata neprekidnog odmora dodatno uz 11 sati dnevnog odmora.

Izražavajući sumnje u pogledu tumačenja direktive, Tribunal da Relação do Porto (Žalbeni sud u Portu) pita Sud treba li se najkraće neprekinuto razdoblje odmora od dvadeset i četiri sata na koje radnik ima pravo dodijeliti najkasnije prvog dana nakon šestodnevnog uzastopnog razdoblja rada².

Svojom današnjom presudom Sud je proglasio da pravo Unije ne zahtijeva da se najkraće razdoblje tjednog odmora treba dodijeliti najkasnije prvog dana nakon šestodnevnog uzastopnog razdoblja rada, već da se ono treba dodijeliti unutar svakog razdoblja od sedam dana.

Sud ponajprije smatra da izraz „u razdoblju od sedam dana” ne sadržava upućivanje na nacionalno pravo država članica i prema tome samostalan je pojam prava Unije koji treba ujednačeno tumačiti.

Nadalje, Sud provodi analizu teksta, konteksta i cilja direktive. Što se tiče **teksta**, Sud smatra da iz samog izričaja direktive proizlazi da su države članice obvezne osigurati da svaki radnik u razdoblju od sedam dana koristi najkraće neprekinuto razdoblje odmora od dvadeset i četiri sata (kojemu se dodaje jedanaest sati dnevnog odmora) a da se pritom **ne precizira trenutak u kojem se to najkraće razdoblje odmora treba dodijeliti.**

¹ 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.). Tom je direktivom, s učinkom od 2. kolovoza 2004., provedena kodifikacija odredaba 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.)

² Portugalska, mađarska, poljska, finska i švedska vlada kao i Europska komisija podnijele su očitovanja u ovom predmetu.

U pogledu, dalje, **konteksta** izraza „u razdoblju od sedam dana”, Sud smatra da se **to razdoblje može smatrati referentnim razdobljem**, odnosno fiksnim razdobljem unutar kojeg se treba dodijeliti određen broj uzastopnih sati odmora, neovisno o trenutku kad su ti sati odmora odobreni.

Što se tiče, naposljetku, **cilja** direktive, Sud podsjeća da je njezin cilj učinkovita zaštita sigurnosti i zdravlja radnika. Svaki radnik mora imati pravo na primjerena razdoblja odmora. Međutim, **direktivom se dodjeljuje fleksibilnost u njezinoj provedbi, pa se državama članicama daje margina prosudbe u pogledu određivanja trenutka u kojem se to najkraće razdoblje treba dodijeliti**. Takvo tumačenje može biti u korist radnika jer mu omogućuje dodjeljivanje više uzastopnih dana odmora na kraju jednog i na početku sljedećeg referentnog razdoblja.

Konačno, Sud ističe da **direktiva utvrđuje samo minimalne standarde zaštite radnika u području organizacije radnog vremena**. Države članice mogu primijeniti ili donijeti povoljnije odredbe za zaštitu sigurnosti i zdravlja radnika odnosno poticati ili dopustiti primjenu povoljnijih kolektivnih ugovora ili sporazuma između socijalnih partnera.

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](#) presude objavljuje se na stranici CURIA na dan objave.

Osoba za kontakt: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 3708

Slike iznošenja mišljenja dostupne su na "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106