



Mediji i informiranje

Sud Europske unije
PRIOPĆENJE ZA MEDIJE br. 41/21
U Luxembourggu 17. ožujka 2021.

Presuda u predmetu C-585/19 **Error! Reference source not found.**
Error! Reference source not found. Academia de Studii Economice din
București/Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital
Uman – Ministerul Educației Naționale

Kada je radnik s istim poslodavcem sklopio više ugovora o radu, najkraće trajanje dnevnog odmora primjenjuje se na sve te ugovore zajedno, a ne na svaki od ugovora zasebno

Academia de Studii Economice din București (ASE) (Akademija ekonomskih studija u Bukureštu, Rumunjska) primila je bespovratna financijska sredstva Unije koja su joj rumunjska tijela dodijelila za provedbu sektorskog operativnog programa¹ razvoja ljudskih potencijala naziva „Uspješnost i izvrsnost u poslijedoktorskom istraživanju u području ekonomskih znanosti u Rumunjskoj”.

Ministerul Educației Naționale (Ministarstvo nacionalnog obrazovanja, Rumunjska) 4. lipnja 2018. teretio je ASE za proračunski dug u iznosu od 13 490,42 rumunjskih leja (RON) (približno 2800 eura), koji se odnosi na troškove plaća zaposlenika iz skupine za provedbu projekta. Iznosi koji odgovaraju tim troškovima proglašeni su neprihvatljivima zbog prekoračenja gornje granice broja sati (trinaest sati) tijekom kojih su ti zaposlenici smjeli svakodnevno raditi.

Naime, stručnjaci koje je ASE angažirao na temelju više ugovora o radu tijekom razdoblja od listopada 2012. do siječnja 2013. godine u određenim su danima, uz radne sate odrađene u okviru osnovnog radnog vremena, odnosno 8 sati dnevno, odrađivali i radne sate u okviru projekta te u okviru drugih projekata odnosno poslova. Ukupni broj odrađenih sati dnevno je za te stručnjake prelazio granicu od trinaest radnih sati dnevno, predviđenu uputama upravljačkog tijela projekta.

Tribunalul București (Viši sud u Bukureštu, Rumunjska), koji odlučuje u tom predmetu, pitao je Sud primjenjuje li se najkraće trajanje dnevnog odmora, predviđeno člankom 3. Direktive o radnom vremenu², u slučaju kada je radnik s istim poslodavcem sklopio više ugovora o radu, na sve te ugovore zajedno ili na svaki od navedenih ugovora zasebno.

Sud u današnjoj presudi podsjeća, kao prvo, na to da pravo svakog radnika na ograničenje najduljeg radnog vremena i na razdoblja odmora, posebno dnevnog, nije samo pravilo socijalnog prava Unije koje ima osobitu važnost nego je i izričito zajamčeno Poveljom o temeljnim pravima Europske unije³.

U tom pogledu, Sud primjećuje da je pojam „radno vrijeme” Direktivom o radnom vremenu⁴ definiran kao vremensko razdoblje u kojem radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoje poslove i zadatke. Njome se državama članicama nalaže obveza da poduzmu potrebne mjere kako bi se „svakom radniku” osiguralo pravo na odmor u trajanju od najmanje 11 sati neprekidno, unutar vremena od 24 sata.

Osim toga, „vrijeme odmora” definirano je kao vremensko razdoblje koje nije radno vrijeme.

¹ Projekt POSDRU/89/1.5/S/59184

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.)

³ Članak 31. stavak 2.

⁴ Članak 2. točka 1. i članak 3. Direktive 2003/88

„Vrijeme odmora” i „radno vrijeme” stoga su pojmovi koji se međusobno isključuju te se Direktivom o radnom vremenu ne predviđa međukategorija između radnog vremena i vremena odmora.

Međutim, zahtjev iz Direktive o radnom vremenu prema kojem svaki radnik svakodnevno ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 11 sati neprekidno, nije moguće ispuniti ako se ta razdoblja odmora ispituju zasebno za svaki ugovor koji tog radnika povezuje s njegovim poslodavcem.

Naime, u takvom slučaju, sati za koje se smatra da čine razdoblja odmora u okviru jednog ugovora, kao što to je to slučaj u predmetu koji je podnesen Sudu, mogu činiti radno vrijeme u okviru drugog ugovora. Međutim, budući da se isto razdoblje ne može istodobno smatrati i radnim vremenom i vremenom odmora, iz toga slijedi da ugovore o radu koje radnik sklopi sa svojim poslodavcem treba ispitati zajedno.

To tumačenje potvrđuje i cilj direktive koji je utvrditi minimalne uvjete za poboljšanje životnih i radnih uvjeta radnika usklađivanjem nacionalnih propisa koji se posebno odnose na trajanje radnog vremena. Tim se ciljem nastoji zajamčiti bolja zaštita sigurnosti i zdravlja radnika, osiguravajući im najkraća razdoblja odmora, osobito dnevnog.

Sud stoga smatra da **se najkraće trajanje dnevnog odmora, u slučaju kada je radnik s istim poslodavcem sklopio više ugovora o radu, primjenjuje na sve te ugovore zajedno, a ne na svaki od navedenih ugovora zasebno.**

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 4293

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