Mirta v Hitna veterina

Direktiva 93/104 o organizaciji radnog vremena predviđa:

„Članak 6:

Države članice poduzet će mjere nužne da osiguraju da, ostvarujući potrebu zaštite sigurnosti i zdravlja na radu:

…

2) prosječno radno vrijeme za svako sedmo-dnevno razdoblje, uključujući prekovremeni rad, ne prelazi 48 sati. „

Prenoseći direktivu u nacionalno pravo tijekom priprema za članstvo u EU, Hrvatska je navedenu odredbu ugradila u Zakon o radu. Člankom X prenesen je radno zakonodavstvo članak 6. Direktive:

„Članak X

1. Prosječno radno vrijeme za svako sedmo-dnevno razdoblje, uključujući prekovremeni rad, ne može prijeći 48 sati.

2. Referentno razdoblje za izračun prosječnog trajanja radnog vremena je 4 mjeseca.

3. Kolektivnim ugovorom može se, u pojedinim djelatnostima gdje je to nužno radi organizacije posla, dogovoriti duže trajanje radnog vremena tijekom svakog sedmodnevnog razdoblja, koje se plaća barem 30% više od naknade za prekovremene sate.

Navedeno povećanje ne može iznositi više od prosječno jednog dodatnog sata rada tijekom referentnog razdoblja od godinu dana.“

Mirta je zaposlena u privatnoj veterinarskoj klinici „Hitna veterina“, koja nudi hitne veterinarske usluge. Njen se pojedinačni ugovor o radu poziva na kolektivni ugovor u sektoru medicinskih i veterinarskih usluga, koji predviđa da se radno vrijeme zaposlenih u hitnim službama medicinskih i veterinarskih klinika može utvrditi na 49 sati tjedno prosječno tijekom godinu dana. Istovremeno je predviđeno da se za takav rad plaća naknada u iznosu 50% većem od plaće za prekovremeni rad. Mirtin poslodavac zahtjeva od svih zaposlenih da rade osam sati tijekom tjedna, te 9 sati subotom ili nedjeljom. Mirta odbija prihvatiti takve uvjete rada te joj poslodavac otkaže radni odnos. Stoga Mirta odluči podnijeti tužbu Općinskom sudu u kojoj traži da je sud utvrdi da se radi o neopravdanom otkazu, jer joj poslodavac nije imao pravo nametnuti obvezu da radi 49 sati tjedno. Pri tome se poziva na Direktivu o organizaciji radnog vremena te tvrdi da je kolektivni ugovor i Zakon koji ga omogućuje suprotan zahtjevima Direktive.

Pitanja:

1. Je li Hrvatska prenijela Direktivu o radnom vremenu u svoj pravni sustav?

2. Ako je Hrvatska prenijela Direktivu, može li se Mirta pred sudom oslanjati na direktivu ili se mora oslanjati isključivo na nacionalno pravo?

3. Može li se Mirta pozvati na direktivu s obzirom da je njen poslodavac privatna osoba?

4. Može li Mirti ikako poslužiti koncept incidentalnog učinka?

5. Ako se posluži tim konceptom, što će Mirta tvrditi pred sudom: gdje je utemeljeno njeno subjektivno pravo?; u koju se svrhu poziva na Direktivu?

6. Pročitajte predmet 555/07 Kücükdeveci. Je li situacija u tom predmetu bila usporediva sa situacijom u predmetu iz primjera? Je li Sud u tom predmetu nacionalnom sudu predložio da slučaj riješi temeljem koncepta incidentalnog učinka?