

ANALIZA PRESUDE SUDA EUROPSKE UNIJE

Predmet C-110/24

Radno vrijeme terenskih radnika

Presuda od 9. listopada 2025.

Za potrebe socijalnih partnera u Republici Hrvatskoj

1. Kratki uvid

Sud Europske unije (CJEU) donio je 9. listopada 2025. presudu u predmetu C-110/24 kojom je potvrdio kako putovanje terenskih radnika bez određenog mjesta rada, organizirano i kontrolirano od poslodavca, predstavlja radno vrijeme u smislu čl. 2. st. 1. Direktive 2003/88/EC o određenim vidovima organizacije radnog vremena.

Presuda je nastala u povodu spora u Španjolskoj u kojemu je sindikat pobijao praksu poslodavca prema kojoj je jutarnja vožnja od mjesta okupljanja do mjesta rada ulazila u radno vrijeme, dok povratna vožnja s mjesta rada na mjesto okupljanja nije. CJEU je zauzeo jednoznačno stajalište: kriterij za kvalifikaciju putovanja kao radnog vremena nije smjer vožnje niti trenutak u dnevnom rasporedu, već tko kontrolira uvjete putovanja.

Zakon o radu (ZOR) usklađen je s Direktivom 2003/88/EC, a Direktivu tumači isključivo CJEU, čija je praksa obvezujuća za sve nacionalne sudove i inspeksijska tijela. Domaće pravu ne stvara prostor slobodne procjene, već nameće obvezu primjene europske prakse.

2. Činjenično stanje predmeta

Predmet se odnosi na skupinu terenskih radnika zaposlenih kod španjolskog poslodavca u sektoru montaže i tehničkih usluga, koji su obavljali poslove na promjenjivim lokacijama bez unaprijed određenog mjesta rada. Svakodnevna organizacija rada bila je sljedeća:

- Radnici su svako jutro dolazili na mjesto okupljanja koju je odredio poslodavac.
- S mjesta okupljanja su odlazili kombijima u vlasništvu poslodavca, opremljenim alatom i materijalom potrebnim za obavljanje posla.
- Poslodavac je određivao vozilo, vozača, rutu i određeno radilište, a radnici nisu imali nikakve odlučujuće ovlasti u pogledu organizacije putovanja.
- Putovanje je bilo neophodan preduvjet za obavljanje ugovorenih poslova, budući da se rad obavljao isključivo na terenskim lokacijama.

Sporno je bilo sljedeće: poslodavac je jutarnju vožnju od mjesta okupljanja do mjesta rada priznavao kao radno vrijeme i evidentirao ju u evidenciji radnog vremena, dok povratnu vožnju s mjesta rada na mjesto okupljanja nije priznavao niti evidentirao. Sindikat je pokrenuo kolektivni postupak, ocjenjujući kako povratna vožnja mora imati isti pravni status kao i jutarnja te je predmet u konačnici upućen Sudu EU u prethodnom postupku.

3. Obrazloženje odluke Suda EU

3.1. Primijenjeni pravni okvir

Sud je primijenio definiciju radnog vremena iz čl. 2. st. 1. Direktive 2003/88/EC, prema kojoj radno vrijeme znači svako razdoblje u kojemu radnik radi, na raspolaganju je poslodavcu i obavlja svoje poslove ili dužnosti, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom. Ova definicija ima tri zbrojna (kumulativna) elementa, a sva tri moraju biti ispunjena istovremeno kako bi se određeno razdoblje kvalificiralo kao radno vrijeme.

3.2. Tri kumulativna kriterija i njihova primjena

Prvi kriterij: radnik obavlja poslove ili dužnost. Sud je potvrdio kako prijevoz do mjesta rada nije pasivno čekanje, već aktivnost neophodna za izvršenje ugovorene obveze. Bez putovanja ne može biti ni rada, a organizirani prijevoz jest neodvojivi funkcionalni preduvjet za obavljanje posla. U situaciji terenskih radnika bez fiksnog mjesta rada, putovanje do lokacije intervencije nije osobna odluka radnika o načinu dolaska na posao, već sastavni dio svakodnevnog radnog rasporeda koji nameće poslodavac.

Drugi kriterij: radnik je na raspolaganju poslodavcu. Za cijelo vrijeme vožnje radnik nije slobodan raspolagati vlastitim vremenom. Ne može skratiti putovanje, promijeniti smjer puta, stati usput za obavljanje privatnih poslova niti koristiti to vrijeme prema vlastitoj volji. Raspolaze njime isključivo poslodavac, koji je odredio kada putovanje počinje, gdje i kako se odvija i gdje završava. Ova nedostupnost osobnog slobodnog raspolaganja ključni je kriterij koji putovanje razlikuje od redovnog dolaska od kuće na fiksno radno mjesto.

Treći kriterij: potpuna kontrola poslodavca nad putovanjem. Sredstvo prijevoza, polazišna točka, smjer puta i odredište su određeni poslovnom odlukom poslodavca, a ne izborom radnika. Sud je izričito naglasio kako za kvalifikaciju putovanja kao radnog vremena nije važno što radnik konkretno radi u vozilu (može razgovarati, odmarati, spavati). Odlučujuće je tko ima punu kontrolu nad uvjetima putovanja.

3.3. Zašto je povratna vožnja jednako radno vrijeme kao i jutarnja

Poslodavac u postupku nije osporio da jutarnja vožnja jest radno vrijeme. Tvrdio je kako je povratna vožnja drukčija jer radnici, navodno, po završetku posla imaju veći stupanj slobode. Sud je tu argumentaciju odbio iz sljedećeg razloga: tri kumulativna kriterija ne ovise o smjeru vožnje niti o trenutku u dnevnom rasporedu, već ovise isključivo o tome je li u dotičnom razdoblju bila ostvarena potpuna kontrola poslodavca nad radnikovim vremenom. Budući da je povratna vožnja organizirana pod istim uvjetima kao i jutarnja, odnosno istim vozilom, po rasporedu koji određuje poslodavac, s mjesta okupljanja koja je definirana poslovnom odlukom, Sud je zaključio kako ne postoji pravni temelj za različito postupanje.

3.4. Što nije radno vrijeme — razlika od redovnog dolaska na posao

Sud je u presudi jasno razgraničio situacije koje ulaze i koje ne ulaze u pojam radnog vremena. Redovni dolazak od kuće do fiksnog radnog mjesta i povratak kući nije radno vrijeme jer radnik sam odlučuje gdje će živjeti, kojim putem i kojim sredstvom prijevoza dolazi na posao te kada. Nema kontrole poslodavca nad tim dijelom dana. Stoga taj dolazak nije razdoblje raspolaganja poslodavca, već privatno vrijeme radnika.

Presuda C-110/24 nadovezuje se na raniju praksu CJEU, osobito na presudu u predmetu C-266/14 (Tyco) iz 2015., u kojoj je Sud već zauzeo stajalište kako putovanje terenskih radnika koji nemaju

fiksno radno mjesto, organizirano od poslodavca, čini radno vrijeme u smislu Direktive 2003/88/EC. Predmet C-110/24 potvrđuje i precizira tu praksu u odnosu na jednako tretiranje jutarnje vožnje na mjesto rada i povratne vožnje od mjesta na kojem je radnik obavljao poslove do mjesta okupljanja.

Ključno pravilo: Jedino pitanje koje je pravno mjerodavno za kvalifikaciju putovanja, kao radnog vremena jest: tko kontrolira putovanje? Ako putovanje organizira i kontrolira poslodavac, oba smjera (odlazni i povratni) imaju isti pravni status.

4. Mišljenja Ministarstva rada i usporedba s presudom

4.1. Mišljenje Ministarstva: službeni put i radno vrijeme

Nadležno ministarstvo (tada MRMS, danas MROSP) objavilo je mišljenje u kojemu je izložilo stajalište o odnosu između službenog puta i radnog vremena. Prema tom mišljenju, ako radnik na službenom putu efektivno ne obavlja ugovorene poslove, njegovo radno vrijeme ne određuje se prema stvarnoj dužini putovanja, već prema ugovorenom redovitom radnom danu. Ako bi pak radnik na putu radio dulje od ugovorenog radnog vremena, taj višak bi se tretirao kao prekovremeni rad. Iznimka postoji za radnike koji svoju ugovorenu djelatnost obavljaju za vrijeme samog putovanja, a kao primjer navedeni su vozači, kojima se cjelokupno vrijeme provedeno na putu uračunava u radno vrijeme.

4.2. Razlike između situacije iz mišljenja i situacije iz presude C-110/24

Između situacije na koju se odnosi mišljenje ministarstva i situacije koja je bila predmet presude C-110/24 postoji niz bitnih razlika koje objašnjavaju zašto mišljenje (u odnosu na službeni put) nije mjerodavno za slučajeve kakav je bio predmet presude.

Prvo, definicija situacije. Mišljenje ministarstva bavi se klasičnim pojmom službenog puta, odnosno povremenim upućivanjem radnika koji inače ima fiksno radno mjesto na jednokratni zadatak na drugu lokaciju. U toj situaciji putovanje je iznimka u redovnoj organizaciji rada. Presuda C-110/24 odnosi se na radnike koji nemaju fiksno radno mjesto i koji svakodnevno putuju do terenskih lokacija kao na standardni dio svog radnog dana pa u tom slučaju putovanje nije iznimka, već pravilo.

Drugo, stupanj kontrole poslodavca. U klasičnom službenom putu radnik najčešće ima određenu slobodu u organizaciji prijevoza: može odabrati vlak, auto, zrakoplov, brod može stići malo ranije ili malo kasnije, može kombinirati put s privatnim obvezama. U situaciji iz presude radnik nema nikakvu slobodu jer vozilo, polazak, smjer puta i odredište su u potpunosti pod kontrolom poslodavca.

Treće, funkcija putovanja. Kod klasičnog službenog puta putovanje prethodi obavljanju zadatka koji bi inače bio obavljan na fiksnom radnom mjestu. Kod terenskog radnika bez fiksnog mjesta rada putovanje je jedini način da posao uopće bude obavljen, odnosno putovanje ne prethodi radu, već ga čini mogućim. Stoga je putovanje po svojoj naravi neodvojivo od same radne obveze.

Četvrto, svakodnevnost i predvidivost. Mišljenje ministarstva pretpostavlja ad hoc upućivanje. Presuda se odnosi na svakodnevni, ponavljajući, planski organizirani prijevoz koji je sastavni dio organizacije rada poslodavca.

Za terenskog radnika koji svakodnevno putuje organiziranim prijevozom pod kontrolom poslodavca, mjerodavna je praksa CJEU, jer ZOR se tumači u skladu s Direktivom 2003/88/EC, a Direktivu tumači CJEU.

5. Primjenljivost presude na situaciju klasičnog službenog puta

Česta praktična nedoumica koja će se pojaviti nakon presude C-110/24 je sljedeća: mijenja li ova presuda pravni status klasičnog službenog puta, tj. jednokratnog upućivanja radnika s fiksnim mjestom rada na zadatak u drugom gradu ili državi?

Odgovor je: ne mijenja nužno, ali uz bitnu napomenu.

Presuda C-110/24 nije uvela novi pravni test jer su u presudi primijenjena ista tri kumulativna kriterija iz čl. 2. st. 1. Direktive 2003/88/EC koji su bili mjerodavni i prije nje. Ono što presuda potvrđuje je kako ti kriteriji moraju biti primijenjeni u svakome konkretnom slučaju, bez pretpostavki temeljenih na tome radi li se u konkretnom slučaju o terenskom radniku ili radniku na službenom putu.

Zaključno: Presuda C-110/24 nije izravno primjenjiva na klasični jednokratni službeni put radnika s fiksnim mjestom rada u svim slučajevima. Primjenjiva je svuda gdje je zadovoljen isti faktični sklop: radnik bez fiksnog mjesta rada, organizirani prijevoz pod potpunom kontrolom poslodavca, putovanje kao neophodan uvjet za obavljanje posla.

6. Za koje poslove i sektore je presuda mjerodavna

Presuda C-110/24 mjerodavna je za sve radnike koji ispunjavaju iste činjenične preduvjete kao radnici u predmetu pred Sudom EU. U Republici Hrvatskoj bi presuda mogla biti mjerodavna za znatan broj radnika u više sektora:

Komunalne djelatnosti i infrastruktura. Radnici komunalnih poduzeća koji svakodnevno kreću s mjesta okupljanja poduzeća i voze do lokacija intervencija organiziranim prijevozom kao što su sakupljači otpada, radnici vodoopskrbe i odvodnje, radnici na održavanju javnih površina.

Građevinski sektor. Radnici koji se svakodnevno prevoze s mjesta okupljanja ili sabirnog mjesta do gradilišta. Ovaj sektor ima jednu od najraširenijih praksi organiziranog terenskog prijevoza u RH.

Šumarstvo i zaštita okoliša. Radnici koji skupno putuju do mjesta interventnih radova po rasporedu koji određuje poslodavac.

Kućna njega i socijalne usluge. Radnici koji polaze s određenog centra ili mjesta okupljanja i obilaze terenske lokacije prema rasporedu koji utvrđuje poslodavac.

Servis i montaža. Serviseri tehničke opreme, montažeri, instalaterski i servisni radnici koji kreću iz skladišta ili mjesta okupljanja na promjenjive lokacije korisnika.

Inspekcija, kontrola i mjerenje. Terenska zanimanja u kojima je polazna točka određena od strane poslodavca i u kojima radnik obilazi više lokacija prema zadanom rasporedu.

Zajednički nazivnik koji određuje primjenljivost presude nije naziv zanimanja niti sektor već su to uvjeti koje presuda navodi da moraju biti ispunjeni: radnik nema fiksno radno mjesto, a putovanje do mjesta rada organizira i kontrolira poslodavac.

7. Što sada trebaju poduzeti socijalni partneri

7.1. Poslodavci

Primjena presude C-110/24 nameće poslodavcima konkretne mjere:

- Preispitivanje kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i internih akata koji uređuju radno vrijeme terenskih radnika, uz analizu je li svakodnevni organizirani prijevoz evidentiran kao radno vrijeme i u oba smjera.
- Provjera evidencije radnog vremena za prethodna obračunska razdoblja s ciljem procjene mogućih potraživanja radnika za naknadu neevidentiranog radnog vremena.
- Provjera ugovora o radu terenskih radnika s obzirom na to uređuju li oni radno mjesto i organizaciju rada na način koji je u skladu s presudom.
- Procjena financijskog i organizacijskog rizika: koliko vremena putovanja dosad nije evidentirano i kakav to ima učinak na pravo na prekovremeni rad, obvezne odmore i trajanje radnog tjedna.
- Prilagodba programske podrške (softvera) za evidenciju radnog vremena koji će uključivati organizirano putovanje.
- Transparentna komunikacija s radnicima i radničkim vijećem o promjenama u evidentiranju i mogućem uređenju tih pitanja kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

7.2. Sindikati i radnička vijeća

Presuda C-110/24 daje sindikatima i radničkim vijećima novo polazište za djelovanje:

- Pokretanje inicijative prema poslodavcima za reviziju prakse evidentiranja radnog vremena terenskih radnika, uz poziv na primjenu presude.
- Uvrštavanje odredbe o pravnom statusu organiziranog putovanja u pregovore o obnovi kolektivnih ugovora, uz precizno određenje koje kategorije putovanja ulaze u radno vrijeme.
- U sektorima s visokim udjelom terenskih radnika odnosno graditeljstvo, komunalne djelatnosti, šumarstvo, kućna njega, sindikati bi trebali proaktivno informirati članstvo o pravima koja iz presude proizlaze.
- U slučaju da poslodavac odbija primijeniti presudu, radnici imaju pravo podnijeti prijavu Državnom inspektoratu.

8. Zaključak

Presuda CJEU u predmetu C-110/24 od 9. listopada 2025. obvezujuća je za sve države članice EU, uključujući Republiku Hrvatsku. Budući da je ZOR usklađen s Direktivom 2003/88/EC, a Direktivu tumači CJEU, praznina u domaćem pravu ne znači slobodu poslodavca da organizirani prijevoz terenskih radnika ne evidentira kao radno vrijeme, odnosno znači obvezu primjene europske prakse.

Ključno pravilo koje presuda utvrđuje sažeto je i nedvosmisleno: ako poslodavac organizira i kontrolira putovanje terenskog radnika koji nema fiksno radno mjesto, to putovanje jest radno vrijeme i to u oba smjera, bez razlike između jutarnje i povratne vožnje.

Za socijalne partnere u Republici Hrvatskoj ova presuda nije samo pravna obveza. Ona je i poticaj za uređenje jednog do sada normativno zapuštenog područja (svakodnevnog putovanja terenskih radnika) kroz kolektivne ugovore, pravilnike o radu, na način koji će biti u skladu s europskim standardima i koji će radnicima jamčiti pravo koje im po pravu EU-a već pripada.

Ovaj materijal je izrađen za informativne i edukativne svrhe

Reference

[1] Case C-110/24, *STAS-IV v VAERSA*, Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 9 October 2025, ECLI:EU:C:2025: dostupno na: <https://curia.europa.eu>

[2] Direktiva 2003/88/EC Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, Službeni list Europske unije L 299, 18. studenoga 2003. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>

[3] Čl. 2. st. 1. Direktive 2003/88/EC: "radno vrijeme znaci svako vremensko razdoblje u kojemu radnik radi, stoji na raspolaganju poslodavcu i obavlja svoju aktivnost ili dužnosti, u skladu s nacionalnim zakonodavstvima i/ili praksama."

[4] Presuda CJEU od 10. rujna 2015. u predmetu C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) protiv Tyco Integrated Security SL i Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, ECLI:EU:C:2015:578.

[5] Mišljenja Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike o primjeni Zakona o radu u pogledu službenog puta i prekovremenog rada. Dostupno na: <https://uznr.mrms.hr/sluzbeni-put-i-prekovremeni-rad/>