

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

14. října 2010*

Ve věci C-243/09,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Verwaltungsgericht Halle (Německo) ze dne 25. března 2009, došlým Soudnímu dvoru dne 3. července 2009, v řízení

Günter Fuß

proti

Stadt Halle,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení J. N. Cunha Rodrigues, předseda senátu, A. Arabadžev, A. Rosas, U. Löhmus a A. Ó Caoimh (zpravodaj), soudci,

* Jednací jazyk: němčina.

generální advokát: P. Mengozzi,
vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za G. Fuß M. Geißlerem, Rechtsanwalt,

- za Stadt Halle M. Willeckem, jako zmocněncem,

- za německou vládu M. Lumou a C. Blaschkem, jako zmocněnci,

- za rakouskou vládu C. Pesendorfer, jako zmocněnkyní,

- za Komisi Evropských společenství V. Kreuzschitzem a M. van Beekem, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

- ¹ Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 22 odst. 1 prvního pododstavce písm. b) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).
- ² Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi G. Fußem a jeho zaměstnavatelem, Stadt Halle (město Halle), ve věci nuceného převedení na jinou práci, než je práce, kterou předtím vykonával jakožto hasič.

Právní rámec

Právní úprava Unie

3 Podle svého bodu 1 odůvodnění kodifikuje směrnice 2003/88 z důvodů přehlednosti a jasnosti ustanovení směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197), ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000 (Úř. věst. L195, s. 41; Zvl. vyd. 05/04, s. 27, dále jen „směrnice 93/104“). Směrnice 93/104 měla být členskými státy provedena do jejich vnitrostátního práva nejpozději do 23. listopadu 1996 a směrnice 2000/34 pak do 1. srpna 2003.

4 Článek 1 směrnice 2003/88, nadepsaný „Předmět a oblast působnosti“, zní:

„1. Tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.

2. Tato směrnice se vztahuje na

a) minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolenou za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu a

[...]“

5 Článek 6 téže směrnice, nadepsaný „Maximální délka týdenní pracovní doby“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků

a) byla délka týdenní pracovní doby omezena právními a správními předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery;

b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.“

6 Článek 15 uvedené směrnice, nadepsaný „Příznivější ustanovení“, zní:

„Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.“

7 Článek 17 směrnice 2003/88, nadepsaný „Odchylky“, stanoví:

„1. Při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků se členské státy mohou odchýlit od článků 3 až 6, 8 a 16, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, [...]

[...]

3. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3, 4, 5, 8 a 16:

[...]

c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:

[...]

iii) [...] požární služby a služby civilní ochrany“.

8 Článek 22 odst. 1 první pododstavec uvedené směrnice zní následovně:

„Členský stát má možnost neuplatňovat článek 6 při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a za předpokladu, že přijme nezbytná opatření, aby

- a) žádný zaměstnavatel nevyžadoval, aby pracovník pracoval déle než 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteném jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), bez předchozího souhlasu pracovníka s vykonáváním takové práce;
- b) žádnému pracovníkovi nevznikla ze strany zaměstnavatele újma, protože nesouhlasí s takovou prací;
- c) zaměstnavatel vedl aktualizované záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci;
- d) byly tyto záznamy dány k dispozici příslušným orgánům, které mohou z důvodů spojených s bezpečností práce nebo ochranou zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost překročení maximální týdenní pracovní doby;

- e) zaměstnavatel poskytl příslušným orgánům na jejich žádost informace o případech, kdy pracovníci dali souhlas k práci přesahující 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteném jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b).“
- 9 Směrnice 2003/88 vstoupila podle svého článku 28 v platnost dne 2. srpna 2004.

Vnitrostátní právní úprava

- 10 Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im feuerwehrtechnischen Dienst der Städte und Gemeinden des Landes Sachsen-Anhalt (nařízení o pracovní době úřednic a úředníků hasičské technické služby měst a obcí Spolkové země Sasko-Anhaltsko) ze dne 7. října 1998 (dále jen „ArbZVO-FW 1998“) ve svém § 2 odst. 1, který byl v platnosti do 31. prosince 2007, stanovilo:

„Běžná délka pracovní doby úředníků pracujících na směny, jejichž týdenní činnost je vykonávána převážně v rámci pohotovostní služby, činí v průměru 54 hodin. [...]“

- 11 S účinností od 1. ledna 2008 bylo ArbZVO-FW 1998 nahrazeno ArbZVO-FW ze dne 5. července 2007 (dále jen „ArbZVO-FW 2007“).

12 ArbZVO-FW 2007 ve svém § 2 odst. 1 stanoví:

„Běžná délka týdenní pracovní doby úředníků činí včetně přesčasů v ročním průměru 48 hodin.“

13 Ustanovení § 4 téhož ArbZVO-FW 2007, nadepsaného „Individuální ujednání“, zní následovně:

„1. Při dodržení obecných zásad bezpečnosti a ochrany zdraví může délka pracovní doby v případě práce na směny přesáhnout průměrnou běžnou týdenní délku stanovenou v § 2 odst. 1, pokud s tím dotčené osoby souhlasí a zaměstnavatel může jejich souhlas prokázat.

2. Souhlas uvedený v odstavci 1 může být ve lhůtě šesti měsíců odvolán. Dotčené osoby o tom musí být písemně informovány.“

14 Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník) ve svém § 621a stanoví, že zaměstnavatel nemůže při uzavírání dohod se zaměstnancem nebo při přijímání opatření ve vztahu k němu tohoto zaměstnance znevýhodnit z důvodu, že zaměstnanec vykonává přípustným způsobem svá práva.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 15 Günter Fuß je od 10. května 1982 zaměstnancem Stadt Halle. Stadt Halle jmenovalo G. Fuße v roce 1998 úředníkem do služební hodnosti Oberbrandmeister (vrchní referent) a s účinností od 15. prosince 2005 do služební hodnosti Hauptbrandmeister (hlavní referent).
- 16 Až do 4. ledna 2007 pracoval G. Fuß v hasičské zásahové službě „protipožární ochrany“ Stadt Halle jako velitel posádky hasičského vozidla. Jeho rozpis služeb stanovoval průměrnou délku týdenní pracovní doby v rozsahu 54 hodin.
- 17 Na shromáždění zaměstnanců, které se konalo počátkem roku 2006, vedení Stadt Halle zaměstnancům zásahové služby oznámilo, že v případě požadavku na dodržení směrnice 2003/88, dojde k převedení na jinou práci do řídicího centra zásahové služby.
- 18 Günter Fuß požádal dopisem ze dne 13. prosince 2006 s odkazem na usnesení ze dne 14. července 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, Sb. rozh. s. I-7111), aby v budoucnu délka jeho týdenní pracovní doby již nepřesahovala maximální průměrnou délku 48 hodin stanovenou v čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88. V tomto dopise G. Fuß rovněž uplatnil nárok na vyrovnání za hodiny, které odpracoval navíc v rozporu s platnou právní úpravou v období od 1. ledna 2004 do 31. prosince 2006.
- 19 Rozhodnutím ze dne 18. prosince 2006 zavedlo Stadt Halle rozpis služeb pracovníků, podle kterého se mělo obsadit rotačně obsazované pracovní místo, které se uvolnilo v řídicím centru hasičské zásahové služby, a to od 1. dubna 2007, aby se zabránilo jakýmkoliv kvalitativním nedostatkům v organizačním schématu.

- 20 Dne 21. prosince 2006 se G. Fuß sešel se svým zaměstnavatelem, který ho informoval o svém plánu převést ho na uvedené pracovní místo. Během této schůzky G. Fuß uvedl, že chce nadále pracovat v zásahové službě.
- 21 Rozhodnutím ze dne 2. ledna 2007 převedlo Stadt Halle G. Fuße na dobu určitou, ode dne 5. ledna 2007 do 31. března 2009, do řídicího centra zásahové služby s odůvodněním, že takové převedení je nezbytné z důvodu organizace služby (dále jen „rozhodnutí o převedení“). Podle Stadt Halle je předpokladem pro výkon této funkce absolvování kurzu pro služební hodnost hlavního referenta, několikaleté zkušenosti na pozici velitele posádky hasičského vozidla a absolvování kurzu záchranáře. Krom toho toto převedení umožní G. Fußovi pracovat při dodržení maximální délky týdenní pracovní doby v rozsahu 48 hodin.
- 22 Günter Fuß pracuje po svém převedení 40 hodin týdně a nemusí vykonávat 24hodinovou pohotovostní službu. Krom toho, vzhledem k nižšímu počtu hodin služby připadajících na nevýhodnou dobu (noci, neděle a svátky) je mu vyplácen nižší zvláštní příplatek za obtížnost služby připadající na tuto dobu.
- 23 Dne 4. ledna 2007 G. Fuß podal proti rozhodnutí o převedení na jinou práci námitku a odůvodnil ji v podstatě tím, že si nepřál pracovat podle jiného rozvrhu služeb.
- 24 Stadt Halle rozhodnutím ze dne 23. ledna 2007 tuto námitku zamítlo v zásadě s odůvodněním, že rozhodnutí o převedení bylo personálním opatřením, vycházejícím z nařizovací pravomoci, kterou může zaměstnavatel vykonávat dle svého volného uvážení.

- 25 Dne 28. února 2007 podal G. Fuß k Verwaltungsgericht Halle žalobu, kterou se domáhá, aby bylo zrušeno rozhodnutí o převedení a aby se mohl znovu vrátit na služební místo, na kterém byl zaměstnán předtím, než bylo přijato opatření, jehož je předmětem. Podstatou jeho tvrzení je, že o jeho převedení bylo rozhodnuto z jediného důvodu, a to že požadoval snížení své pracovní doby v souladu s ustanoveními směrnice 2003/88. Stadt Halle má naopak za to, že cílem uvedeného rozhodnutí není v žádném případě potrestání G. Fuße, ale snaha vyhovět jeho žádosti o dodržení týdenní pracovní doby v rozsahu 48 hodin bez toho, aby bylo nutné předčasně a pouze pro něho provést úpravu rozpisu služeb, tedy úpravu, který by vedla k organizačním problémům. Uvedení rozpisu služeb do souladu se směrnicí 2003/88 musí být totiž provedeno jednotně pro všechny zaměstnance.
- 26 Vnitrostátní soud ve svém předkládacím rozhodnutí konstatuje, že rozhodnutí o převedení je v souladu s vnitrostátním právem. Günter Fuß byl totiž převeden na místo s toutéž služební hodností a v téže platové třídě. Krom toho podle něj převedení G. Fuße, i kdyby nemohlo být odůvodněno důvody spočívajícími v organizaci služby, spočívá na hmotně-právním základě, tedy na vůli ukončit porušování čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 ve vztahu k této osobě, aniž dochází k úpravě nebo uvedení do souladu s výše uvedenou směrnicí rozpisu služeb nebo pracovní doby ostatních hasičů.
- 27 Uvedený soud se nicméně táže, zda rozhodnutí o převedení není v rozporu s čl. 22 odst. 1 prvním pododstavcem písm. b) směrnice 2003/88.

28 Vnitrostátní soud podotýká, že v době, kdy nastaly skutkové okolnosti věci v původním řízení, nebyl § 2 odst. 1 ArbZVO-FW 1998 chápán jako odchylné ustanovení od čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 ve smyslu jejího čl. 22 odst. 1 prvního pododstavce a že žádné jiné ustanovení vnitrostátního práva nestanovilo možnost takové odchylky při dodržení všech podmínek stanovených v tomto posledně uvedeném ustanovení, zejména podmínky stanovené v uvedeném pododstavci pod písm. b), podle které žádnému pracovníkovi nesmí vzniknout ze strany zaměstnavatele újma, protože nesouhlasil s tím, že bude vykonávat práci přesahující maximální průměrnou délku týdenní pracovní doby v rozsahu 48 hodin. Avšak zákaz způsobit újmu pracovníkům se musí uplatnit *a fortiori*, pokud zaměstnavatel, i přes neexistenci výslovného ustanovení vnitrostátního práva, které by ho k tomu opravňovalo, vyžaduje po pracovníkovi, aby vykonával práci v délce přesahující maximální hranici stanovenou v čl. 6 písm. b), a pokud tento pracovník vyžaduje dodržení tohoto ustanovení, ledaže by se připustilo, že práva vyplývající ze směrnice 2003/88 jsou obcházena a že tato směrnice neplní svůj cíl.

29 Podle předkládajícího soudu ale vzniká otázka, zda je pojem „újma“ uvedený v čl. 22 odst. 1 prvním pododstavci písm. b) směrnice 2003/88 třeba vykládat subjektivně nebo objektivně. Ze subjektivního hlediska G. Fuß utrpěl újmu, pokud považoval změnu pracovního místa za sankci. Naopak z objektivního hlediska nevznikla G. Fußovi žádná újma, jelikož jeho nové služební místo je bezpečnější než to, na kterém pracoval dříve, a má možnost získat další profesní kvalifikace. Odměna G. Fuße je zajisté nižší z důvodu snížení jeho zvláštního přípatku za službu vykonanou v nevýhodné době. Toto snížení je ale odůvodněno skutečností, že pracuje nižší počet hodin v nevýhodné době a náhradou získal více volného času. Krom toho je irelevantní, že je doba převedení omezená, jelikož v souladu s ArbZVO-FW 2007, které je v platnosti od 1. ledna 2008, může G. Fuß zůstat na pracovním místě mimo zásahovou službu, pokud nesouhlasí s překročením týdenní hranice v rozsahu 48 hodin.

30 Za těchto podmínek se Verwaltungsgericht Halle rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru tyto předběžné otázky:

- „1) Má být pojem ‚újmá‘ obsažený v čl. 22 odst. 1 [prvním pododstavci] písm. b) směrnice [2003/88] chápán v objektivním či subjektivním smyslu?

- 2) Jedná se o újmu ve smyslu čl. 22 odst. 1 [prvního pododstavce] písm. b) směrnice [2003/88] v případě, že je úředník zásahové služby na základě své žádosti o dodržování maximální délky pracovní doby v budoucnosti, proti své vůli přeřazen na jinou práci, u které je vyžadována převážně služba v kanceláři?

- 3) Je nutné nižší odměnu chápat jako újmu ve smyslu čl. 22 odst. 1 [prvního pododstavce] písm. b) směrnice [2003/88], pokud v důsledku převedení na jinou práci dojde ke snížení rozsahu služby vykonávané v nevýhodné době (v noci, v neděli a o svátcích), a tím dojde také ke snížení výše zvláštního příplatku za ztížené pracovní podmínky, který je za tuto službu poskytován?

- 4) V případě, že odpovědi na druhou a třetí otázku budou kladné: je možné újmu, která vznikla v důsledku převedení na jinou práci, kompenzovat prostřednictvím jiných výhod spojených s novým pracovním místem, jako například prostřednictvím kratší pracovní doby nebo dalšího vzdělávání?“

K předběžným otázkám

- 31 Podstatou otázek předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je, zda je pojem „újma“ uvedený v čl. 22 odst. 1 prvním pododstavci písm. b) směrnice 2003/88 třeba vykládat tak, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, o jakou se jedná ve věci v původním řízení, která umožňuje veřejnoprávnímu zaměstnavateli přikročit k nucenému převedení na jinou práci v případě pracovníka zaměstnaného jako hasič v zásahové službě z důvodu, že tento zaměstnanec požadoval, aby byla v zásahové službě dodržována maximální délka týdenní pracovní doby stanovená v čl. 6 písm. b) této směrnice.
- 32 V tomto ohledu je třeba připomenout, že z ustálené judikatury vyplývá, že cílem směrnice 2003/88 je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sblížení vnitrostátních právních předpisů týkajících se zejména délky pracovní doby. Tato harmonizace na úrovni Evropské unie v oblasti úpravy pracovní doby směřuje k zaručení lepší ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků tím, že jim dává nárok na minimální, zejména denní a týdenní, doby odpočinku, jakož i na přiměřené přestávky na odpočinek, a tím, že stanoví maximální hranici týdenní pracovní doby (viz zejména rozsudky ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835, bod 76; a ze dne 1. prosince 2005, Dellas a další, C-14/04, Sb. rozh. s. I-10253, body 40 a 41, jakož i ze dne 7. září 2006, Komise v. Spojené království, C-484/04, Sb. rozh. s. I-7471, body 35 a 36).
- 33 Článek 6 písm. b) směrnice 2003/88 tak členským státům ukládá povinnost, aby přijaly nezbytná opatření k tomu, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin. Tato maximální hranice, pokud jde o průměrnou

délku týdenní pracovní doby, je obzvláště důležitým pravidlem sociálního práva Unie, z něhož má mít prospěch každý pracovník, jelikož je minimálním požadavkem určeným k zajištění ochrany a bezpečnosti jeho zdraví (viz výše uvedené rozsudky Pfeiffer a další, bod 100; Dellas a další, bod 49, jakož i Komise v. Spojené království, bod 38).

34 V režimu zavedeném směrnicí 2003/88 platí, že i když její článek 15 umožňuje obecně uplatňovat nebo zavádět vnitrostátní právní úpravu, která je příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, mohou být předmětem odchylné úpravy stanovené členskými státy nebo sociálními partnery pouze některá z jejich ustanovení, která jsou taxativně vyjmenována. Uplatnění takových odchylných úprav mimoto podléhá přísným podmínkám způsobilým zajistit účinnou ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků (viz výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, body 77 a 96).

35 Článek 22 odst. 1 první pododstavec směrnice 2003/88, který je předmětem předběžných otázek, tak nabízí členským státům možnost neuplatňovat její článek 6 za předpokladu, že budou dodrženy obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků a že bude splněna řada kumulativních podmínek uvedených v tomto ustanovení, zejména pak podmínka, stanovená v uvedeném pododstavci pod písm. b), že musí být přijata opatření za účelem zajištění, aby žádnému pracovníkovi nevznikla ze strany zaměstnavatele újma, protože nesouhlasí s prací, jejíž průměrná týdenní délka přesahuje maximální hranici stanovenou v čl. 6 písm. b) téže směrnice.

36 V projednávané věci je však zřejmé, že Spolková republika Německo, jak Soudní dvůr již konstatoval v bodě 85 rozsudku ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, Recueil, s. I-8389) a v bodě 98 výše uvedeného rozsudku Pfeiffer a další, ani Spolková země

Sasko-Anhaltsko, což bylo konstatováno soudem, kterému byl předložen spor ve věci v původním řízení, v jeho předkládacím rozhodnutí a dále potvrzeno v rámci tohoto řízení jak německou vládou, tak i Stadt Halle v jejich písemných vyjádřeních, nevyužívaly v době, kdy nastaly skutkové okolnosti sporu ve věci v původním řízení, tuto možnost odchylné úpravy, jelikož ustanovení vnitrostátního práva platné v té době neobsahovala žádné opatření, které by odpovídalo čl. 22 odst. 1 prvnímu pododstavci směrnice 2003/88 nebo které by mělo za cíl provést toto ustanovení. Na písemnou otázku Soudního dvora k tomuto bodu Stadt Halle toto tvrzení zopakovalo, přičemž v tomto smyslu se rovněž vyjádřili i G. Fuß a rakouská vláda.

³⁷ Předkládající soud v tomto ohledu nanejvýš uvádí, že tato možnost odchylné úpravy stanovená v čl. 22 odst. 1 prvním pododstavci písm. b) směrnice 2003/88 byla využita později Spolkovou zemí Sasko-Anhaltsko v rámci právní úpravy přijaté následně za účelem provedení uvedené směrnice konkrétně ve vztahu k hasičům zaměstnaným městy a obcemi této spolkové země. Tato právní úprava ale vstoupila v platnost až k 1. lednu 2008, tedy k datu, které nastalo po datu rozhodnutí o převedení.

³⁸ Z toho vyplývá, že pokud neexistuje opatření vnitrostátního práva, kterým by byla provedena možnost odchylné úpravy daná členským státům ustanovením čl. 22 odst. 1 prvního pododstavce písm. b) směrnice 2003/88, je toto ustanovení pro vyřešení sporu ve věci v původním řízení zcela irelevantní, a je tudíž třeba vzít v úvahu pouze čl. 6 písm. b) této směrnice, který stanoví zásadu, že členské státy musí dodržet maximální průměrnou délku pracovní doby v rozsahu 48 hodin pro každé období sedmi dnů.

³⁹ V tomto ohledu je třeba připomenout, že v rámci postupu spolupráce mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem zavedeného článkem 267 SFEU přísluší Soudnímu

dvoru poskytnout vnitrostátnímu soudu užitečnou odpověď, která mu umožní rozhodnout spor, jenž mu byl předložen. Z tohoto hlediska Soudnímu dvoru přísluší případně přeformulovat otázky, které jsou mu položeny. Úkolem Soudního dvora je totiž vyložit všechna ustanovení práva Unie, která vnitrostátní soudy potřebují pro rozhodnutí o sporech, které projednávají, i pokud nejsou tato ustanovení výslovně zmíněna v otázkách položených těmito soudy Soudnímu dvoru (viz v tomto smyslu zejména rozsudky ze dne 8. března 2007, Campina, C-45/06, Sb. rozh. s. I-2089, body 30 a 31; ze dne 26. června 2008, Wiedemann a Funk, C-329/06 a C-343/06, Sb. rozh. s. I-4635, bod 45, jakož i ze dne 2. září 2010, Kirin Amgen, C-66/09, Sb. rozh. s. I-7943, bod 27).

40 I když tedy po formální stránce předkládající soud omezil své otázky na výklad pouze čl. 22 odst. 1 prvního pododstavce písm. b) směrnice 2003/88, nebrání taková skutečnost Soudnímu dvoru, aby předkládajícímu soudu poskytl všechny prvky výkladu práva Unie, které mohou být užitečné pro rozhodnutí ve věci, která mu byla předložena, bez ohledu na to, zda je tento soud ve svých otázkách zmínil. V tomto ohledu přísluší Soudnímu dvoru, aby ze všech poznatků předložených vnitrostátním soudem, zejména pak z odůvodnění předkládacího rozhodnutí, vytěžil ty prvky uvedeného práva, které je s přihlédnutím k předmětu sporu třeba vyložit (viz rozsudek ze dne 12. ledna 2010, Wolf, C-229/08, Sb. rozh. s. I-1, bod 32 a citovaná judikatura).

41 V projednávané věci z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že soud, kterému byl předložen spor ve věci v původním řízení, má za to, že vzhledem k tomu, že se podmínka týkající se neexistence újmy vzniklé pracovníkovi, stanovená v čl. 22 odst. 1 prvním pododstavci písm. b) směrnice 2003/88, uplatní, pokud zaměstnavatel nezískal souhlas pracovníka k tomu, aby se mohl odchýlit od čl. 6 písm. b) téže směrnice, i když existuje opatření vnitrostátního práva provádějící toto ustanovení, musí se tato podmínka *a fortiori* uplatnit, pokud si zaměstnavatel, tak jako v projednávané věci, takové odchýlení vynucuje, a to přestože neexistuje ustanovení vnitrostátního práva, které by

jej k tomu opravňovalo, a přestože se mu dotýčný pracovník brání tím, že vyžaduje dodržení uvedeného čl. 6 písm. b).

- 42 Předkládající soud tak naznačuje, že pokud dotýčnému pracovníkovi nevzniká žádná újma na základě toho, že nesouhlasil s překročením hranice 48 hodin stanovené v čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 pro maximální délku týdenní pracovní doby, není v rozporu s touto směrnicí, že se jeho zaměstnavatel může v souladu s vnitrostátním právem rozhodnout, že jej převede proti jeho vůli na jinou práci, která sama o sobě splňuje hranici stanovenou tímto ustanovením, jelikož takové převedení ukončuje porušování tohoto ustanovení ve vztahu k tomuto pracovníkovi.
- 43 Aby bylo možno předkládajícímu soudu užitečně odpovědět, je třeba za těchto podmínek přeformulovat položené otázky v tom smyslu, že podstatou těchto otázek předkládajícího soudu je, zda je třeba čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 vykládat tak, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, o jakou se jedná ve věci v původním řízení, která umožňuje veřejnoprávnímu zaměstnavateli přikročit k nucenému převedení na jinou práci v případě pracovníka zaměstnaného jako hasič v zásahové službě z důvodu, že tento pracovník požadoval, aby byla v zásahové službě dodržována maximální průměrná délka týdenní pracovní doby stanovená v uvedeném ustanovení, v případě, kdy tomuto pracovníkovi nevznikla na základě takového převedení žádná újma.
- 44 V tomto ohledu je třeba připomenout, jak vyplývá z bodu 61 výše uvedeného usnesení Personalrat der Feuerwehr Hamburg, že na činnosti vykonávané zásahovými silami hasičské veřejné služby – kromě případu takových závažných a svým rozsahem výjimečných okolností, kdy cíl spočívající v zajištění řádného fungování služeb, které jsou nepostradatelné k ochraně veřejných zájmů, musí dočasně převážet nad cílem spočívajícím v zaručení bezpečnosti a zdraví pracovníků pracujících v zásahových a záchranných sborech, tedy okolností, které v projednávané věci nenastaly – se vztahuje směrnice 2003/88, takže její čl. 6 písm. b) v zásadě brání překročení hranice 48

hodin stanovené pro maximální délku týdenní pracovní doby, včetně pohotovostních služeb.

- ⁴⁵ V projednávané věci je přitom nesporné, že právní úprava Spolkové země Sasko-Anhaltsko použitelná v době, kdy nastaly skutkové okolnosti věci v původním řízení, ukládala hasičům, kteří, stejně jako G. Fuß, byli zaměstnáni v zásahové službě měst a obcí této spolkové země, délku pracovní doby přesahující maximální hranici týdenní pracovní doby stanovenou v čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88.
- ⁴⁶ Aby bylo možno odpovědět na otázky předkládajícího soudu, je třeba za těchto podmínek jednak přezkoumat, zda, jak tento soud navrhuje, konstatování existence porušení čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 podléhá podmínce, že dotyčnému pracovníkovi vznikla újma, a jednak určit, jaké důsledky vyplývají pro vnitrostátní soudy z případného porušování tohoto ustanovení.
- ⁴⁷ Co se týče zaprvé otázky relevantnosti existence újmy vzniklé dotyčnému pracovníkovi pro účely konstatování porušení čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88, je třeba připomenout, jak vyplývá již z bodu 33 tohoto rozsudku, že toto ustanovení je obzvláště důležitým pravidlem sociálního práva Unie, které ukládá členským státům povinnost stanovit pro průměrnou délku týdenní pracovní doby hranici 48 hodin s tím, že maximální hranice zahrnuje přesčasy, jak je výslovně stanoveno v uvedeném ustanovení, a od kterého se v případě, že čl. 22 odst. 1 první pododstavec této směrnice nebyl proveden do vnitrostátního práva, nelze odchýlit, pokud jde o takové činnosti, jako je činnost hasiče, o kterou se jedná ve věci v původním řízení.

- 48 Jak již bylo uvedeno v bodě 34 tohoto rozsudku, předmětem méně příznivé odchylné úpravy přijaté členskými státy nebo sociálními partnery se totiž mohou stát jen některá výslovně uvedená ustanovení směrnice 2003/88.
- 49 O článku 6 směrnice 2003/88 se přitom zmiňuje pouze její čl. 17 odst. 1, přičemž není sporu o tom, že toto posledně uvedené ustanovení se vztahuje na činnosti, které nemají žádnou souvislost s činnostmi, které vykonávají hasiči. Naproti tomu odstavec 3 písm. c) bod iii) uvedeného článku 17 odkazuje na „činnosti zahrnující nutnost nepřetržité služby“, mezi nimiž jsou mimo jiné uvedeny též „požární služby“, avšak toto ustanovení stanoví možnost odchylné úpravy nikoli od článku 6 uvedené směrnice, ale od jiných jejích ustanovení (viz *per analogiam* výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 97).
- 50 Krom toho, jak již vyplývá z bodů 35 a 36 tohoto rozsudku, je nesporné, že Spolková republika Německo ani Spolková země Sasko-Anhaltsko nevyužily možnosti odchylné úpravy stanovené v čl. 22 odst. 1 prvním pododstavci směrnice 2003/88, která členskými státy umožňuje neuplatnit její článek 6 v případě, že jsou splněny určité kumulativní podmínky (viz *per analogiam* výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 98).
- 51 Za účelem zaručení plné efektivity směrnice 2003/88 je za těchto podmínek třeba, aby členské státy zabránily překročení maximální délky týdenní pracovní doby, jak je stanovena v čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 (výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 118).

- 52 Jak Soudní dvůr již rozhodl, členské státy tedy nemohou jednostranně určovat působnost uvedeného ustanovení tím, že uplatnění práva pracovníků na to, aby průměrná délka týdenní pracovní doby nepřesahovala 48 hodin, budou vázat na jakoukoli podmínku nebo jej podřídí jakémukoliv omezení (výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 99).
- 53 Samotné překročení maximální průměrné délky týdenní pracovní doby stanovené v čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 tudíž představuje porušení tohoto ustanovení, aniž by bylo třeba dále prokazovat existenci zvláštní újmy. V případě neexistence opatření vnitrostátního práva, které upravuje možnost odchylné úpravy stanovenou v čl. 22 odst. 1 prvním pododstavci téže směrnice, je tak pojem „újma“ obsažený v tomto ustanovení pro výklad a uplatnění uvedeného čl. 6 písm. b) zcela irrelevantní.
- 54 Vzhledem k tomu, že cílem směrnice 2003/88, jak vyplývá z bodu 32 tohoto rozsudku, je zaručení bezpečnosti a zdraví pracovníků prostřednictvím nároku na dostatečný odpočinek, měl zákonodárce Unie za to, že překročení maximální průměrné délky týdenní pracovní doby stanovené v čl. 6 písm. b) tím, že pracovníka o takový odpočinek připravuje, mu ve skutečnosti na základě této jediné skutečnosti způsobuje újmu, jelikož se jedná o zásah do jeho bezpečnosti a zdraví.
- 55 Z toho vyplývá, že taková vnitrostátní právní úprava, o jakou se jedná ve věci v původním řízení, která stanovila, co se týče pracovníka zaměstnaného jako hasič v zásahové službě, délku pracovní doby, která přesahuje maximální hranici stanovenou v čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88, představuje porušení tohoto ustanovení, aniž by bylo třeba dále prokazovat existenci zvláštní újmy, která tomuto pracovníkovi vznikla.

- 56 Co se týče zadruhé důsledků, které vyplývá pro vnitrostátní soudy z takového porušení čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88, je třeba připomenout, že z ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá, že ve všech případech, kdy se ustanovení směrnice z hlediska svého obsahu jeví jako bezpodmínečná a dostatečně přesná, jsou jednotlivci oprávněni dovolávat se jich vůči státu, a to včetně případu, kdy je zaměstnavatelem, zejména pokud tuto směrnici neprovedl ve stanovených lhůtách do vnitrostátního práva nebo ji provedl nesprávně (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 26. února 1986, Marshall, 152/84, Recueil, s. 723, body 46 a 49, jakož i ze dne 23. dubna 2009, Angelidaki a další, C-378/07 až C-380/07, Sb. rozh. s. I-3071, body 193 a 194).
- 57 Článek 6 písm. b) směrnice 2003/88 přitom tato kritéria splňuje vzhledem k tomu, že členským státům jednoznačně ukládá přesnou povinnost dosáhnout výsledku, která není vázána na žádnou podmínku, co se týče použití pravidla v ní obsaženého, spočívajícího ve stanovení maximální hranice 48 hodin včetně přesčasů, pokud jde o průměrnou délku týdenní pracovní doby (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 104).
- 58 V tomto ohledu platí, třebaže směrnice 2003/88 umožňuje členským státům ve svém čl. 22 odst. 1 prvním pododstavci, aby se od ustanovení jejího článku 6 odchýlily, že tato okolnost nemá na přesnou a bezpodmínečnou povahu písm. b) tohoto posledně uvedeného článku vliv. Možnost členských států neuplatňovat tento článek 6 je totiž vázána na dodržení veškerých podmínek obsažených v uvedeném čl. 22 odst. 1 prvním pododstavci, takže lze určit minimální ochranu, která musí být v každém případě uplatněna (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 105).
- 59 Článek 6 písm. b) směrnice 2003/88 tudíž splňuje všechny podmínky požadované k tomu, aby zakládal přímý účinek (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, bod 106).

- 60 Vzhledem k tomu, že lhůta pro provedení směrnice 93/104 uplynula předtím, než nastaly skutkové okolnosti sporu ve věci v původním řízení, a že Spolková země Sasko-Anhaltsko neprovedla k tomuto datu tuto směrnici do svého vnitrostátního práva, pokud jde o hasiče zaměstnané v zásahové službě, má tudíž zaměstnanec, jako je G. Fuß, jehož v takové službě zaměstnává Stadt Halle, právo dovolávat se přímo ustanovení čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 vůči tomuto veřejnoprávnímu zaměstnavateli s cílem zajistit dodržování práva na maximální průměrnou délku týdenní pracovní doby nepřesahující 48 hodin zaručenou tímto ustanovením.
- 61 V tomto ohledu je třeba upřesnit, že vzhledem k tomu, že uvedené ustanovení má přímý účinek, ukládá povinnost všem orgánům členských států, tedy nejen vnitrostátním soudům, ale rovněž všem orgánům veřejné správy včetně těch, které nejsou součástí státní správy, jako například spolkové země, města nebo obce, a tyto orgány jsou povinny toto ustanovení uplatňovat (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 22. června 1989, Costanzo, 103/88, Recueil, s. 1839, body 30 až 33).
- 62 Ve věci v původním řízení má Stadt Halle za to, že nucené převedení G. Fuße poté, co požadoval po svém zaměstnavateli, aby dodržoval maximální délku týdenní pracovní doby stanovenou v čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88, na jinou práci, ve které je tato hranice dodržována, může zajistit plné uplatnění této směrnice ve vztahu k G. Fußovi, jelikož tímto převedením dochází k ukončení porušování práva Unie vůči jeho osobě.
- 63 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora mají vnitrostátní soudy a orgány veřejné správy povinnost uplatňovat v plném rozsahu právo Unie a chránit práva, která toto právo přiznává jednotlivcům, s tím, že v případě potřeby neuplatní žádné ustanovení vnitrostátního práva, které by bylo v rozporu s právem Unie (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek Costanzo, bod 33, a rozsudek ze dne 11. ledna 2007, ITC, C-208/05, Sb. rozh. s. I-181, body 68 a 69, jakož i citovanou judikaturu).

- 64 V projednávané věci je třeba, aby byl užitečný účinek práv přiznaných přímo pracovníkům čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 v plném rozsahu zajištěn ve vnitrostátním právním řádu (viz výše uvedený rozsudek Dellas a další, bod 53).
- 65 Je třeba konstatovat, že takové nucené převedení, o jaké se jedná ve věci v původním řízení, má přitom ten následek, že zbavuje veškeré podstaty právo, přiznané čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 a uznané ve výše uvedeném usnesení Soudního dvora Personalrat der Feuerwehr Hamburg v případě takového hasiče zaměstnaného v zásahové službě, jako je G. Fuß, podléhat v tomto zaměstnání maximální délce týdenní pracovní doby v rozsahu 48 hodin, a tudíž takové opatření maří užitečný účinek tohoto ustanovení vůči tomuto pracovníkovi. Je tedy zřejmé, že uvedené opatření nezajišťuje uplatnění uvedeného čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 v plném rozsahu ani ochranu práv, která toto ustanovení přiznává pracovníkům v dotyčném členském státě.
- 66 Krom toho, jak správně uvedla Komise, základní právo na účinnou soudní ochranu, zaručené článkem 47 Charty základních práv Evropské unie, které má podle čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce SEU „stejnou právní sílu jako Smlouvy“, by bylo značně narušeno, pokud by zaměstnavatel v reakci na stížnost nebo právní kroky zahájené pracovníkem za účelem zajištění dodržování ustanovení směrnice, jejichž cílem je chránit jeho bezpečnost a zdraví, byl oprávněn přijmout takové opatření, o jaké se jedná ve věci v původním řízení. Obava před podobným odvetným opatřením, proti kterému se nelze soudně bránit, by totiž mohla odradit pracovníky, kteří se cítí poškozeni opatřením přijatým jejich zaměstnavatelem, od toho, aby uplatnili svá práva soudní cestou, a tudíž by mohla vážně narušit dosažení cíle sledovaného touto směrnicí (viz *per analogiam* rozsudek ze dne 22. září 1998, Coote, C-185/97, Recueil, s. I-5199, body 24 a 27).
- 67 Na položené otázky je tedy třeba odpovědět tak, že čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 je třeba vykládat tak, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, o jakou se jedná ve věci

v původním řízení, která umožňuje veřejnoprávnímu zaměstnavateli přikročit k nucenému převedení na jinou práci v případě pracovníka zaměstnaného jako hasič zášahové služby, a to z důvodu, že tento pracovník požadoval, aby byla v uvedené službě dodržována maximální průměrná délka týdenní pracovní doby stanovená v uvedeném ustanovení. Okolnost, že takovému pracovníkovi nevznikla na základě tohoto převedení žádná zvláštní další újma kromě újmy, která vyplývá z porušení uvedeného čl. 6 písm. b), je v tomto ohledu irelevantní.

K nákladům řízení

- ⁶⁸ Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

Článek 6 písm. b) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby je třeba vykládat tak, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, o jakou se jedná ve věci v původním řízení, která umožňuje veřejnoprávnímu zaměstnavateli přikročit k nucenému převedení na jinou práci v případě pracovníka zaměstnaného jako hasič zášahové služby, a to z důvodu, že tento pracovník požadoval, aby byla v uvedené službě dodržována maximální průměrná délka týdenní pracovní doby stanovená v uvedeném ustanovení. Okolnost, že takovému pracovníkovi nevznikla na

základě tohoto převedení žádná zvláštní další újma kromě újmy, která vyplývá z porušení uvedeného čl. 6 písm. b), je v tomto ohledu irelevantní.

Podpisy.