

Věc C-428/09

Union syndicale Solidaires Isère

v.

Premier ministre a další

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce
podaná Conseil d'État (France)]

„Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Směrnice 2003/88/ES – Úprava pracovní doby – Články 1, 3 a 17 – Rozsah působnosti – Příležitostná a sezónní činnost osob, které uzavřely ‚smlouvu o příležitostné mimoškolské výchovné činnosti‘ – Omezení pracovní doby těchto pracovníků v rekreačních a volnočasových zařízeních na 80 dnů ročně – Vnitrostátní právní úprava, která nestanoví pro tyto pracovníky minimální dobu denního odpočinku – Odchytky stanovené v článku 17 – Podmínky – Záruka rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo, ve výjimečných případech, záruka náležité ochrany“

Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 14. října 2010 I - 9963

Shrnutí rozsudku

1. *Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Směrnice 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby – Rozsah působnosti (Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88, čl. 1 odst. 3)*

2. *Sociální politika – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Směrnice 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby – Minimální doba pro odpočinek*
[Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88, článek 3, čl. 17 odst. 2 a 3 písm. b) a c)]

1. Osoby, které uzavřely smlouvu o příležitostné mimoškolské výchovné činnosti, které vykonávají příležitostné a sezónní činnosti v rekreačních a volnočasových zařízeních nejdéle 80 dnů v roce, spadají do oblasti působnosti směrnice 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

(viz bod 33 a výrok 1)

2. Na osoby, které uzavřely smlouvu o příležitostné mimoškolské výchovné činnosti a které vykonávají příležitostné a sezónní činnosti v rekreačních a volnočasových zařízeních nejdéle 80 dnů v roce, se vztahuje odchylné ustanovení čl. 17 odst. 3 písm. b) nebo c) směrnice 2003/88 o některých aspektech úpravy pracovní doby.

stanovené v čl. 17 odst. 2 této směrnice pro použití uvedeného odchylného ustanovení, podle kterých musí být dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné tyto náhradní doby odpočinku poskytnout, jim musí být poskytnuta náležitá ochrana. I když zvláštní povaha práce nebo zvláštní kontext, ve kterém je tato práce vykonávána, umožňuje odchýlit se výjimečně od článku 3 směrnice a od povinnosti pravidelného střídání pracovní doby a doby odpočinku, vnitrostátní právní úprava, která nepřiznává pracovníkům nárok na denní odpočinek po celou dobu trvání jejich pracovní smlouvy, i když se jedná o smlouvu s maximální délkou 80 dnů ročně, nejen zbavuje své podstaty subjektivní právo, které je touto směrnicí výslovně přiznáno, ale je rovněž v rozporu s cílem této směrnice, kterým je účinně chránit bezpečnost a zdraví pracovníků.

Vnitrostátní právní úprava omezující pracovní činnost osob, které uzavřely takovou smlouvu, na 80 odpracovaných dnů ročně, však nesplňuje podmínky

(viz body 37, 46–47, 52, 60–62, výrok 2)