



Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍ ADVOKÁTKY
ELEANOR SHARPSTON
přednesené dne 26. července 2017¹

Věc C-518/15

**Ville de Nivelles
proti
Rudymu Matzakovi**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná cour du travail de Bruxelles (vyšší pracovní soud, Brusel, Belgie)]

„Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků –
Úprava pracovní doby – Pojmy pracovní doby a doby odpočinku – Požární služba –
Doba pohotovosti – Doba pohotovosti“

1. Předkládající soud touto žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce v projednávané věci žádá Soudní dvůr o vodítko při výkladu směrnice 2003/88/ES o pracovní době², v rozsahu v němž se uplatňuje na dobrovolného hasiče³, který je povinen ve směnách být k dispozici v pracovní pohotovosti⁴ v rámci určeného okruhu (vyjádřeného v časových pojmech) od svého pracoviště. Rovněž je vyzván k tomu, aby podal své stanovisko k i) možnosti vyloučit některé kategorie požární služby z působnosti uvedené směrnice; ii) k otázce, zda členský stát může přijmout definici „pracovní doby“, která je méně omezující, než definice uvedená toutéž směrnicí, a za iii) k otázce, zda se výklad pojmu „pracovní doba“ stanovený touto směrnicí použije také na určení odměny hrazené v případech osob vykonávajících službu pohotovosti.

Právní rámec

Unijní právo

2. Podle článku 153 SFEU:

„1. Za účelem dosažení cílů stanovených v článku 151 Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v těchto oblastech:

- a) zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků,
- b) pracovní podmínky,

1 – Původní jazyk: angličtina.

2 – Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).

3 – Viz poznámku pod čarou 6 níže pro doplňující vysvětlení k tomuto aspektu terminologie, kterou jsem použila v tomto stanovisku.

4 – Viz rovněž poznámku pod čarou 8 níže.

c) sociální zabezpečení a sociální ochrana pracovníků,

[...]

2. Za tímto účelem mohou Evropský parlament a Rada:

[...]

b) směrnicemi stanovit v oblastech uvedených v odst. 1 písm. a) až i) minimální požadavky, které se uplatní postupně s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států. [...]

[...]

5. Tento článek se nevztahuje na odměnu za práci [...].“

3. Článek 1 směrnice 2003/88 stanoví:

„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

b) některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby.

3. Tato směrnice se vztahuje na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá, ve smyslu článku 2 směrnice [Rady] 89/391/EHS [ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. 1989, L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349)], aniž jsou dotčeny články 14, 17, 18 a 19 této směrnice.

[...]“.

4. Článek 2 směrnice 2003/88 stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

1. ‚pracovní dobou‘ jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

2. ‚dobou odpočinku‘ každá doba, která není pracovní dobou;

[...]“

5. Podle článku 15 téže směrnice:

„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.“

6. V odstavcích 2 a 3 článku 17 směrnice 2003/88 uvádí:

„2. Odchytky stanovené v odstavcích 3, 4 a 5 mohou být přijaty prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv či dohod uzavřených mezi sociálními partnery za předpokladu, že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana.

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) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;

[...]“

Belgické právo

7. Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (zákon ze dne 14. prosince 2000 o některých aspektech úpravy pracovní doby ve veřejném sektoru; dále jen „zákon ze dne 14. prosince 2000“) provádí do vnitrostátního práva směrnici 93/104/ES o úpravě pracovní doby⁵. Článek 3 uvedeného zákona definuje „pracovníky“ jako „osoby, které v rámci pracovního vztahu služební či smluvní povahy [...] vykonávají pracovní činnost pod vedením jiné osoby“. Článek 8 mimo jiné stanoví, že „pracovní dobou“ se rozumí doba, po níž je pracovník k dispozici zaměstnavateli“.

8. Článek 186 loi du 30 décembre 2009 portant sur diverses dispositions (zákon ze dne 30. prosince 2009 o různých ustanoveních) stanoví mimo jiné, že záložní hasiči nemohou být definováni jako „pracovníci“ pro účely článku 3 zákona ze dne 14. prosince 2000.

9. Článek 9a règlement organique du service d'incendie de Nivelles (hasičský organizační řád města Nivelles) stanoví:

„V době pohotovosti se každý člen dobrovolného sboru působícího u hasičské stanice Nivelles musí:

– nepřetržitě nacházet v blízkosti hasičské stanice, tak aby doba nezbytná k dostavení se na ni při běžných dopravních podmínkách nepřesáhla nanejvýš osm minut;

[...]“

5 – Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 1993, L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197). Tato směrnice byla zrušena a nahrazena směrnicí 2003/88.

Skutkový stav, řízení a předběžné otázky

10. Rudy Matzak je záložním hasičem⁶ pracujícím pro Ville de Nivelles (město Nivelles), Belgie⁷. Podle pravidel platných pro jeho pracovní poměr má být každý čtvrtý týden připraven, v době večerů a o víkendu, být zavolán do práce. Odměňován je pouze za čas strávený v aktivní službě. Doba pohotovosti, kterou příslušník požární služby stráví v pohotovosti, aniž by byl požádán o provedení jakéhokoli pracovního úkolu (nazvaná „pohotovost“)⁸, není odměňována.

11. Během dob strávených ve službě pohotovosti musí R. Matzak zůstat kontaktovatelný a v případě potřeby se dostavit na hasičskou stanici co nejrychleji, a za běžných podmínek vždy v čase nepřesahujícím osm minut⁹. Předkládající soud uvádí, že to v praxi znamená, že příslušník požární služby musí bydlet blízko hasičské stanice a že jsou v důsledku toho jeho činnosti během těchto období omezeny.

12. Jelikož se R. Matzak domníval, že několik aspektů režimu, kterému podléhá, včetně zvláště úrovně jeho odměňování, pokud jde o službu pohotovosti, je nevyhovujících, podal žalobu k Tribunal du travail de Nivelles (pracovní soud v Nivelles, Belgie), který vyhověl většině jeho návrhových žádání rozsudkem ze dne 23. března 2012.

13. Město Nivelles podalo proti tomuto rozhodnutí odvolání ke Cour du travail de Bruxelles (vyšší pracovní soud v Bruselu, Belgie). Tento soud uvádí, že podle belgického práva pracovní doba je obecně definována jako čas, ve kterém je pracovník k dispozici svému zaměstnavateli, a že místo, kde se pracovník nachází, se nejeví rozhodující. Ve světle výkladu, který Soudní dvůr podal k čl. 2 odst. 1 směrnice 2003/88¹⁰ z toho, zdá se, vyplývá, že definice pracovní doby v rámci belgického práva a práva EU nejsou v úplném souladu. Uvedený soud dále poukazuje na to, že ve vnitrostátní judikatuře převládá trend řešit otázku odměňování záložních hasičů, jakým je R. Matzak, použitím hlavně nebo výlučně definice pojmu „pracovní doba“ ve smyslu práva EU. Jelikož se uvedený soud domnívá, že výklad některých ustanovení směrnice 2003/88 Soudním dvorem je nezbytný k rozhodnutí sporu, který projednává, položil následující předběžné otázky podle článku 267 SFEU:

- „1) Musí být čl. 17 odst. 3 písm. c) bod iii) [směrnice 2003/88] vykládán tak, že členské státy opravňuje, aby vyloučily určité kategorie členů požární služby, přijaté veřejnými protipožárními službami, ze souboru předpisů zajišťujících provedení této směrnice, včetně předpisu, jenž definuje pracovní dobu a dobu odpočinku?
- 2) Vzhledem k tomu, že [směrnice 2003/88] stanoví pouze minimální normy, musí být vykládána tak, že nebrání tomu, aby vnitrostátní zákonodárce zachoval nebo přijal méně omezující definici pracovní doby?

6 – R. Matzak je v předkládacím rozhodnutí popsán jako „dobrovolný hasič“. Zdá se však být jasné, že je odměňován svým zaměstnavatelem, když je v aktivní službě. Vláda Spojeného království uvádí, že příslušníci požární služby ve Spojeném království mohou spadat do tří kategorií: i) profesionální hasiči, kteří jsou obvykle zaměstnaní na plný úvazek a odpovídajícím způsobem odměňováni; ii) záložní hasiči, kteří pobírají odměnu za svou připravenost být v pracovní pohotovosti po určitá období; iii) dobrovolní hasiči, kteří nejsou odměňováni. Ačkoli se zdá, že záložní hasiči ve Spojeném království mohou být odměňováni nejen za aktivní čas strávený ve službě, nýbrž i (a na rozdíl od R. Matzaka) za čas strávený v pracovní pohotovosti (alespoň částečně), použila jsem tohoto termínu v tomto stanovisku, jelikož vyjadřuje užší vztah se situací, ve které se nacházel R. Matzak. Viz však bod 22 níže.

7 – Ve svém písemném vyjádření R. Matzak uvádí, že od dubna 2015 byla jeho zaměstnavatelem Zone de secours du Brabant Wallon (Záchraná služba Valonského Brabantska). Nezdá se, že tato změna hrála jakoukoli roli.

8 – Předkládací rozhodnutí používá rovněž výraz „hodiny pohotovosti z domova“ („heures de garde à domicile“). Avšak jelikož se zdá být evidentní, že neexistuje požadavek mít bydliště v okruhu 8 minut od hasičské stanice nebo, pokud tomu tak je, zůstat v tomto místě bydliště během dotčených dob, použila jsem níže výrazy „pohotovost“ a „služba pohotovosti“, abych označila dobu, po kterou pracovník musí být kontaktovatelný zaměstnavatelem a zcela připraven k výkonu povinností pro zaměstnavatele, ale nemusí být přítomen na pracovišti (viz rozsudek ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 18).

9 – Viz bod 9 výše.

10 – Viz bod 51 a následující níže.

- 3) Musí být článek 2 [směrnice 2003/88] v části, v níž definuje základní pojmy používané v této směrnici, a především pojmy ‚pracovní doba‘ a ‚doba odpočinku‘, s přihlédnutím k čl. 153 odst. 5 SFEU a cílům této směrnice vykládán tak, že se nepoužije na pojem pracovní doby, jenž musí umožňovat určení odměn hrazených v případě pohotovosti z domova?
- 4) Brání [směrnice 2003/88] tomu, aby doba pohotovosti z domova byla považována za pracovní dobu, jestliže omezení pracovníka po dobu pohotovosti (jako je povinnost odpovídat na zavolání zaměstnavatele do osmi minut) velmi významně omezují možnosti věnovat se dalším činnostem, ačkoli se jedná o pohotovost v místě bydliště pracovníka?“

14. Písemná vyjádření předložili účastníci původního řízení, jakož i belgická vláda, francouzská vláda, nizozemská vláda, vláda Spojeného království a Evropská komise. Na jednání dne 15. prosince 2016 všichni tito účastníci s výjimkou nizozemské vlády přednesli ústní vyjádření a odpověděli na otázky položené Soudním dvorem.

Posouzení

Předběžné otázky

Přípustnost

15. Jak město Nivelles, tak Komise se zabývají otázkami, které se (zcela nebo částečně) týkají přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce¹¹.

16. Vycházejí z toho, že předmětem sporu projednávaného předkládajícím soudem je odměna, na kterou má R. Matzak nárok za službu záložního hasiče, a nikoliv otázka jeho pracovní doby. Vzhledem k tomu, že čl. 153 odst. 5 SFEU vylučuje problematiku odměňování z působnosti článku 153 (který zahrnuje zlepšování ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků, které se týká směrnice 2003/88), týkájí se otázky vnitrostátního soudu záležitostí, o nichž Soudní dvůr nemá pravomoc rozhodovat.

17. V tomto ohledu z ustálené judikatury vyplývá, že odmítnutí žádosti podané vnitrostátním soudem je možné pouze tehdy, pokud je zjevné, že žádaný výklad práva Společenství nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo jestliže Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny. Pro otázky týkající se práva EU tedy platí domněnka relevance¹².

18. Vyvolává projednávaná věc takovou otázku?

19. Mám za to, že tomu tak je.

20. Z obsahu předkládacího rozhodnutí a vnitrostátního spisu předloženého Soudnímu dvoru sice jasně vyplývá, že věc R. Matzaka se týká především otázky jeho odměny, tato skutečnost však sama není rozhodující pro otázku, zda by Soudní dvůr měl na vznesené otázky odpovědět. V tomto směru není třeba se ptát: „co je předmětem sporu v původním řízení?“ Jde spíše o to, zda požadovaný výklad práva *souvisí s* realitou nebo předmětem sporu v původním řízení. V předkládacím rozhodnutí je

11 – Viz také body 29 až 31 níže, pokud jde o argumenty belgické vlády týkající se přípustnosti otázky 2.

12 – V tomto smyslu viz mimo jiné rozsudek ze dne 11. května 2017, Archus a Gama (C-131/16, EU:C:2017:358, bod 42).

uvedeno, že definice pojmu „pracovní doba“ v unijním právu je relevantní k vyřešení otázky odměňování záložních hasičů, jakým je R. Matzak¹³. Výklad uvedeného pojmu poskytnutý Soudním dvorem proto vnitrostátnímu soudu pomůže vyřešit spor, který projednává. Na základě toho jsou předběžné otázky přípustné¹⁴.

Význam pojmu „pracovník“

21. V článku 2 směrnice 2003/88 je sice „pracovní doba“ vymezena mimo jiné jako doba, během níž „pracovník pracuje“, samotný pojem „pracovník“ však v uvedené směrnici definován není.

22. Francouzská vláda ve svém písemném vyjádření a na jednání poukázala na situaci ve Francii, kde jsou podle jejího tvrzení všichni členové požární služby, kteří nejsou profesionálními hasiči, zaměstnání bez vztahu podřízenosti, v důsledku čehož nepobírají mzdu nebo plat jako takový. Naopak jim vyplácena náhrada („indemnité“), ze které se neplatí daně ani odvody na sociální zabezpečení. Podobně belgická vláda uvádí, že záložní hasiči se v Belgii nepovažují za „pracovníky“ pro účely příslušných vnitrostátních právních předpisů¹⁵, ale mají namísto toho status „placených dobrovolníků“ („bénévolat indemnisé“).

23. Znamená to, že tito členové požární služby nemohou být označeni za „pracovníky“ pro účely směrnice?

24. Soudní dvůr rozhodl, že pojem „pracovník“ ve smyslu směrnice je autonomním pojmem unijního práva¹⁶. Má být vykládán tak, že znamená „každ[ého], kdo vykonává skutečnou a konkrétní činnost, s výjimkou činností, které jsou natolik omezené, že jsou čistě okrajové a vedlejší“. Základní charakteristikou pracovního poměru je okolnost, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které pobírá odměnu¹⁷. Soudní dvůr se nemusel zabývat otázkou, co pro účely této definice představuje „odměnu“. Určité vodítko však vyplývá ze znění čl. 157 odst. 2 SFEU (v souvislosti se stejnou odměnou), ve kterém je „odměna“ vymezena jako částky, „jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo [...] vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním“¹⁸.

25. Konkrétně Soudní dvůr rozhodl, že se směrnice použije na profesionální členy požární služby¹⁹. Pokud jde o rozšíření její působnosti na další kategorie členů požární služby, poznamenávám, že v předkládacím rozhodnutí nic nenaznačuje, že členové požární služby kategorie, do níž spadá R. Matzak, nevykonávají skutečné a faktické činnosti a že nejsou „pod vedením jiné osoby“, v projednávané věci protipožárních služeb²⁰. Pokud má tato služba účinně fungovat, je jasné, že všichni členové sboru požární služby (ať už jde o profesionální hasiče, záložní hasiče nebo dobrovolné hasiče) musí jednoznačně pracovat v souladu s pokyny a poslouchat vydané příkazy, včetně toho, že jsou v pravidelném intervalu k dispozici k aktivní službě. Pokud jde o otázku, zda částky, které R. Matzak pobírá za své služby, představují „odměnu“ pro uplatnění kritérií uvedených v bodě 24 výše,

13 – Viz bod 13 výše.

14 – Pokud jde o podrobnější analýzu pravomoci Soudního dvora pro odpověď na žádost o rozhodnutí o předběžné otázce za podobných okolností, viz stanovisko generálního advokáta M. Watheleta ve věci Hälvä a další (C-175/16, EU:C:2017:285, body 26 až 49). Uvedená věc se také týká směrnice 2003/88. Generální advokát M. Wathelet rovněž konstatoval, že Soudní dvůr by o návrhu měl rozhodnout.

15 – Viz bod 8 výše.

16 – Viz rozsudek ze dne 14. října 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 28).

17 – Viz rozsudek ze dne 26. března 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, bod 27 a citovaná judikatura).

18 – Viz rovněž rozsudek ze dne 10. června 2010, Bruno a další (C-395/08 a C-396/08, EU:C:2010:329, bod 46), ve kterém Soudní dvůr konstatoval, že v kontextu současného článku 157 SFEU „jediným rozhodným kritériem může být“ toto kritérium. Soudní dvůr přijal stejnou definici při výkladu pojmu „odměna“ pro účely rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené 6. června 1997, která je uvedena v příloze směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267) [viz rozsudek ze dne 5. listopadu 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, bod 16)].

19 – Viz usnesení ze dne 14. července 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, EU:C:2005:467, bod 52), a rozsudek ze dne 14. října 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, bod 44).

20 – Otázkou situace ve Francii se nezabývám. Není předmětem tohoto řízení.

s výjimkou (poměrně necílených) tvrzení belgické vlády Soudní dvůr obdržel jen málo informací o přesných ujednáních, kterými se tato situace řídí v tomto členském státě, a tudíž se k ní nelze více vyjadřovat. K této otázce se bude muset pomoci kritéria, které jsem právě uvedla, rozhodnout vnitrostátní soud. Vzhledem k tomu, že pojem „pracovník“ je pojmem unijního práva, nemohou být přesné určení postavení osoby poskytující služby a kategorizace peněžních částek, které za poskytování těchto služeb dostává, v rámci vnitrostátního práva již pojmově rozhodující.

Otázka 1

26. Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda členské státy mohou vyloučit určité kategorie členů požární služby z působnosti všech ustanovení, kterými byla směrnice 2003/88 provedena do vnitrostátního práva, včetně ustanovení vymezujících pracovní dobu a dobu odpočinku.

27. Tyto definice se nacházejí v článku 2 této směrnice. Jak vyplývá ze znění čl. 17 odst. 3 směrnice 2003/88, pouze ustanovení, která jsou v něm výslovně uvedena, mohou být předmětem odchylky týkající se mimo jiné protipožárních služeb²¹. Článek 17 odst. 3 tak stanoví, že členský stát splňující požadavky upravené v článku 17 odst. 2 může provést odchylky od článků 3, 4, 5, 8 a 16 směrnice. Tato možnost neplatí pro definice „pracovní doby“ a „doby odpočinku“ upravené v článku 2, a jelikož je třeba čl. 17 odst. 3 stejně jako všechna ustanovení stanovící odchylku²² vykládat restriktivně, není podle mého názoru prostor pro přijetí extenzivního přístupu, který by mohl jít nad rámec výslovného znění odchylky²³.

28. Domnívám se proto, že na otázku 1 je třeba odpovědět tak, že čl. 17 odst. 3 písm. c) bod iii) směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že členským státům umožňuje vyloučit určité kategorie členů požární služby přijatých veřejnými protipožárními službami pouze z působnosti ustanovení této směrnice uvedených v čl. 17 odst. 3. Členským státům to neumožňuje vyloučit tyto pracovníky z působnosti všech ustanovení, jimiž byla tato směrnice provedena, a především neumožňuje vyloučit uvedené pracovníky z působnosti ustanovení vymezujících „pracovní dobu“ a „doby odpočinku“.

Otázka 2

29. Otázkou 2 se předkládající soud táže, zda směrnicí 2000/88 vzhledem k tomu, že stanoví pouze minimální požadavky, lze vykládat tak, že nebrání členským státům přijmout méně restriktivní definici „pracovní doby“.

30. Belgická vláda tvrdí, že tato otázka je nepřijatelná, a poukazuje na to, že belgický Cour de cassation (Kasační soud) při více příležitostech rozhodl, že pojem pracovní doby je třeba v belgickém právu vykládat stejně jako v unijním právu, a že předkládající soud má k dispozici všechny podklady, které k pochopení tohoto pojmu potřebuje. V tomto směru se odvolává zejména na rozsudek Dzodzi²⁴ a tvrdí, že na základě bodu 42 uvedeného rozsudku je možné tvrdit, že aby měl Soudní dvůr za takových okolností pravomoc k vydání rozhodnutí podle článku 267 SFEU, musí existovat skutečné riziko nesouladu mezi unijním právem na jedné straně a ustanovením vnitrostátního práva, které odkazuje na ustanovení unijního práva, na druhé straně.

21 – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. října 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, body 34 a 48 a citovaná judikatura).

22 – Viz, pokud jde o článek 17 směrnice 2003/88, rozsudek ze dne 14. října 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, bod 40).

23 – Viz rozsudek ze dne 1. prosince 2005, Dellas a další (C-14/04, EU:C:2005:728, bod 61), a ze dne 4. března 2011, Grigore (C-258/10, nezveřejněný, EU:C:2011:122, bod 45), v němž Soudní dvůr uvedený výklad potvrdil.

24 – Rozsudek ze dne 18. října 1990 (C-297/88 a C-197/89, EU:C:1990:360) (dále jen „Dzodzi“).

31. Už jsem uvedla, že když se od Soudního dvora požaduje výklad ustanovení práva EU, platí domněnka relevantnosti²⁵. Nevidím důvod se zde od této domněnky odchýlit. Předkládající soud uvádí, že otázky spojené s odměňováním záložních hasičů podle vnitrostátního práva mohou být vyřešeny na základě definice „pracovní doby“ ve smyslu unijního práva²⁶. Odpověď na otázku 2 by měla vnitrostátnímu soudu pomoci rozhodnout věc, kterou projednává. Soudní dvůr by tedy měl poskytnout odpověď. Pokud jde o uplatnění rozsudku Dzodzi, Soudní dvůr v pozdější judikatuře uvedl, že má pravomoc rozhodovat v situacích, ve kterých se skutkový stav věcí projednávaných vnitrostátními soudy nachází mimo oblast působnosti unijního práva, ale ve kterých se dotčená ustanovení stala použitelnými na základě vnitrostátního práva (z důvodu odkazu na unijní právo), přičemž dotčená vnitrostátní ustanovení neomezují uplatňování unijního práva²⁷. Domnívám se, že v projednávané věci vnitrostátní právní úprava popsaná v předkládacím rozhodnutí obsahuje odkaz na unijní právo, který neomezuje jeho provádění. Z tohoto důvodu odmítám tvrzení belgické vlády. Domnívám se, že Soudní dvůr má pravomoc k zodpovězení této otázky, a tudíž by to i měl udělat.

32. Pokud jde o otázku samotnou, na první pohled se může zdát, že vyžaduje kladnou odpověď. Je pravda, že podle článku 1 směrnice 2003/88 uvedená směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví a že – jak zdůrazňují R. Matzak i Komise – článek 15 umožňuje členským státům uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků. Navíc v definici „pracovní doby“ v článku 2 je výslovně uvedeno, že je třeba přihlížet k „vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem“.

33. Skutečná situace je podle mého názoru složitější. Přijetím směrnice 2008/33 (tehdejší) zákonodárce Společenství usiloval stanovit minimální normy, které se použijí v celé dnešní Evropské unii²⁸. Udělal to tak, že stanovil mimo jiné definici „pracovní doby“ spolu s definicí „doby odpočinku“, která měla být jednotná ve všech členských státech. Z toho vyplývá, že tyto definice je nutno vykládat na základě objektivních znaků a při zohlednění systému a cíle směrnice, neboť pouze takový výklad může směrnicí zaručit plnou účinnost a jednotné uplatňování těchto pojmů ve všech členských státech²⁹. Není tedy prostor na to, aby členský stát, který se snaží o provedení směrnice, přijal méně restriktivní verzi některé z těchto definic.

34. To samozřejmě neznamená, že členský stát nemůže posílit ochranu přiznanou směrnicí použitím odlišných legislativních technik. Členské státy mohou například při výkonu práv, které jim přiznává článek 15, stanovit delší minimální doby odpočinku, než jsou stanoveny v článcích 3 až 7 směrnice. Totéž platí pro ustanovení upravující noční práci a práci na směny v článcích 8 až 13. Pokud to však členské státy udělají, musejí se držet *definice* „pracovní doby“ a „doby odpočinku“ upravených v článku 2.

35. Domnívám se proto, že na otázku 2 je třeba odpovědět tak, že směrnice 2003/88 musí být vykládána tak, že brání zákonodárci členského státu v tom, aby zachoval nebo přijal definici „pracovní doby“, která by byla méně restriktivní než definice stanovená ve směrnici. Zákonodárce tohoto členského státu však může posílit ochranu přiznanou pracovníkům, pokud se při tom neodchýlí od znění této definice.

25 – Viz bod 17 výše.

26 – Viz bod 13 výše.

27 – Viz rozsudek ze dne 17. července 1997, Leur-Bloem (C-28/95, EU:C:1997:369, bod 27 a citovaná judikatura). Viz rovněž rozsudek ze dne 21. prosince 2011, Cicala (C-482/10, EU:C:2011:868, bod 17).

28 – Viz článek 1 směrnice.

29 – V tomto smyslu viz mimo jiné rozsudek ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, body 58 a 59 a citovaná judikatura).

Otázka 3

36. Otázkou 3 se předkládající soud táže, zda článek 2 směrnice 2003/88 může být v rozsahu, v němž definuje to, co soud nazývá „základní pojmy používané“ v této směrnici, včetně pojmů „pracovní doba“ a „doba odpočinku“, vykládán v tom smyslu, že se nepoužije na pojem pracovní doby používaný k určení odměny vyplácené členům požární služby, jakým je R. Matzak.

37. Aby bylo možné odpovědět na tuto otázku, je nezbytné vymezit její hranice. Zaprvé v rozsahu, v jakém je to relevantní v projednávané věci, článek 2 směrnice 2003/88 nedefinuje jiné časové pojmy než „pracovní doba“ a jeho důsledek „doba odpočinku“. Otázka, zda se definice „pracovní doby“ vztahuje na situaci takových pracovníků, jakým je R. Matzak, je předmětem čtvrté otázky předkládajícího soudu.

38. Zadruhé je nepochybné, že úloha Soudního dvora v rámci řízení podle článku 267 SFEU je omezena na poskytnutí výkladu unijního práva. Nemůže vykládat vnitrostátní právo, neboť jeho výklad je plně v pravomoci soudů dotyčného členského státu³⁰. Předkládající soud tedy sice uvádí, že ve vnitrostátní judikatuře převládá trend řešit otázku odměňování záložních hasičů s pomocí definice pojmu „pracovní doba“ v unijním právu³¹, uplatnění těchto pravidel v rámci vnitrostátního práva však není problematikou, kterou se může Soudní dvůr zabývat. Pokud jsou vnitrostátní pravidla v souladu s unijním právem, členské státy mohou své dotčené vnitrostátní předpisy strukturovat, jak považují za vhodné, a jejich vnitrostátním soudům přísluší je vykládat. Ve své analýze této otázky se proto budu zabývat (pouze) aspekty unijního práva.

39. S ohledem na tyto poznámky se domnívám, že otázku 3 je třeba chápat v tom smyslu, že se jí předkládající soud táže, zda se definice „pracovní doby“ upravená v článku 2 směrnice 2003/88 automaticky a bez dalšího uplatní i na odměňování pracovníků, kteří mají nárok na ochranu v oblasti bezpečnosti a zdraví, kterou tato směrnice přiznává.

40. Podle mého názoru taková automatická souvislost neexistuje.

41. Směrnice 2003/88 byla přijata zejména na základě nynějšího čl. 153 odst. 2 SFEU. Toto ustanovení opravňuje unijního zákonodárce přijímat směrnice stanovící minimální požadavky pro postupnou harmonizaci v oblasti (v rozsahu relevantním pro toto stanovisko) zdraví a bezpečnosti [článek 153 odst. 1 písm. a)], pracovních podmínek [článek 153 odst. 1 písm. b)] a sociálního zabezpečení a sociální ochrany [článek 153 odst. 1 písm. c)]. Odstavec 5 výslovně připomíná, že „tento článek se nevztahuje na odměnu za práci“. Ta je tedy jen v pravomoci členských států³².

42. Toto rozdělení pravomocí se odráží i v judikatuře Soudního dvora. V rozsudku *Dellas* Soudní dvůr v souvislosti se směrnicí 93/104 poukázal na to, že z cíle, jakož i ze skutečného znění směrnice vyplývá, že se nevztahuje na odměňování pracovníků. Dále uvedl, že takový výklad jednoznačně vyplývá z nynějšího čl. 153 odst. 5 SFEU³³. V usnesení *Vorel* Soudní dvůr potvrdil uplatnění této zásady v souvislosti se směrnicí 2003/88³⁴.

30 – V tomto smyslu viz mimo jiné rozsudek ze dne 19. února 2009, *Schwarz* (C-321/07, EU:C:2009:104, bod 48).

31 – Viz bod 13 výše.

32 – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. září 2007, *Del Cerro Alonso* (C-307/05, EU:C:2007:509, bod 40).

33 – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 1. prosince 2005, *Dellas a další* (C-14/04, EU:C:2005:728, body 38 a 39).

34 – Usnesení ze dne 11. ledna 2007, *Vorel* (C-437/05, EU:C:2007:23, body 32 a 35). Viz také usnesení ze dne 4. března 2011, *Grigore* (C-258/10, nezveřejněné, EU:C:2011:122, body 81 až 84), a rozsudek ze dne 10. září 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 48). Jedinou výjimkou z této zásady je čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, který se týká placené dovolené za kalendářní rok.

43. Dalo by se říci, že to samo o sobě představuje odpověď na otázku 3. Jak však správně zdůrazňuje nizozemská vláda, směrnice 2003/88 sice nestanoví, že členské státy musí uplatňovat definici „pracovní doby“ na otázky odměňování, zároveň však nestanoví, že to nemohou dělat. Členský stát tak má pravomoc přijímat vnitrostátní právní předpisy, které stanovují, že odměňování jedné nebo více kategorií pracovníků vychází z této definice. Také pracovní smlouvy a kolektivní smlouvy obvykle používají pojem „pracovní doba“ ve spojení s počtem odpracovaných hodin a dohodnutými mzdovými sazbami na stanovení celkové odměny. Takové mzdové sazby se mohou lišit v závislosti na daném typu pracovní doby (čas aktivní služby, pohotovostní služba)³⁵. Všechny tyto otázky spadají do vnitrostátního práva.

44. Domnívám se proto, že na otázku 3 je třeba odpovědět v tom smyslu, že definice „pracovní doby“ stanovená v článku 2 směrnice 2003/88 se automaticky a bez dalšího nepoužije za účelem úpravy odměňování pracovníků, kteří mají nárok na ochranu v oblasti bezpečnosti a zdraví, kterou tato směrnice přiznává. Přestože však uvedená směrnice nestanoví, že členské státy musí uplatňovat definici „pracovní doby“ na otázky odměňování, zároveň ani nestanoví, že to nemohou dělat. Z toho vyplývá, že členský stát má pravomoc přijmout vnitrostátní právní předpisy, které stanovují, že odměňování jedné nebo více kategorií pracovníků musí vycházet z této definice.

Otázka 4

45. Otázkou 4 se předkládající soud v podstatě táže, zda má být definice „pracovní doby“ v čl. 2 odst. 1 směrnice 2003/88 vykládána v tom smyslu, že se vztahuje na takové pracovníky, jako je R. Matzak, kteří vykonávají službu pohotovosti a musí být schopni reagovat na zavolání zaměstnavatele v krátkém čase (v tomto případě osm minut), přičemž zároveň nemusejí být fyzicky přítomni v prostorách zaměstnavatele a jejich možnosti věnovat se dalším činnostem během dotčené doby mohou být odpovídajícím způsobem omezeny.

46. Úvodem bych měla uvést, že ačkoliv soud formuluje svůj dotaz tak, že se jedná o „pohotovost v místě bydliště pracovníka“, skutečný požadavek uvedený v předkládacím rozhodnutí nespocívá v tom, že pracovník musí tento čas trávit doma, ale spíše v tom, že musí být schopen dostavit se na pracoviště do osmi minut³⁶. V praxi to však může velmi dobře být tak, že pracovníci skutečně během doby pohotovosti tráví čas doma, a tudíž přímým důsledkem tohoto požadavku je to, že musí bydlet v takové vzdálenosti, která z tohoto omezení vyplývá.

47. Pokud jde o podstatu otázky, R. Matzak tvrdí, že ze skutkových okolností věci ve spojení s judikaturou Soudního dvora vyplývá, že doba jeho pohotovosti jednoznačně představuje pracovní dobu. Především není podstatná skutečnost, že se může stát, že během pracovní pohotovosti nemusí provádět žádné skutečné úlohy. Během doby pohotovosti musí být neustále k dispozici zaměstnavateli a kontaktovatelný, a jeho svoboda pohybu a svoboda organizovat si vlastní záležitosti je proto výrazně omezena. Kdyby tyto požadavky nesplnil, mohlo by to vést k disciplinárním a možná i trestněprávním sankcím. Situace R. Matzaka, který má povinnost dostavit se na pracoviště ve velmi krátkém čase, je ve skutečnosti více omezena než situace pracovníka, který je v pohotovosti, ale má na přesun podstatně delší dobu, nebo který může zasahovat na dálku. Z toho vyplývá, že je třeba mít za to, že R. Matzak je zaměstnavateli k dispozici v každé relevantní době.

48. I když alespoň do jisté míry sice v těchto tvrzeních vidím logiku, nemyslím si však, že situace je tak jednoznačná, jak tvrdí R. Matzak.

35 – Viz například usnesení ze dne 11. ledna 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, bod 11 a násl.).

36 – Viz bod 9 výše.

49. Jakákoliv analýza musí podle mého názoru vycházet ze znění čl. 2 odst. 1 a 2 směrnice 2003/88. „Pracovní doba“ je v něm definována jako „jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti [...]“ a „doba odpočinku“ jako „každá doba, která není pracovní dobou“. Jak uvedlo několik zúčastněných, kteří předložili vyjádření, a nakonec i Soudní dvůr ve své judikatuře, rozlišování je tedy binární: buď je určitá doba pracovní dobou, nebo není³⁷. Zákodárce nepovažoval za vhodné stanovit žádnou další kategorii nebo kategorie, pomocí kterých by umožnil určité rozlišování nebo nuance. Tento nedostatek pružnosti je patrně politováníhodný, avšak znění je takové, jaké je.

50. Vzhledem k tomu, že kategorie „doba odpočinku“ je ze své podstaty zbytková, v následující analýze se soustředím na pojem „pracovní doba“. Určité vodítko k její struktuře se již dá nalézt v judikatuře Soudního dvora.

51. Soudní dvůr tak opakovaně konstatoval, že pojem „pracovní doba“ uvedený ve směrnici 2003/88 je autonomním pojmem práva EU, který je třeba definovat podle objektivních úvah s odkazem na systém a účel této směrnice, kterým je zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků³⁸. To vyžaduje splnění tří podmínek. Zaprvé pracovník musí „pracovat“, zadruhé musí být zaměstnavateli k dispozici a zatřetí musí vykonávat svou činnost nebo povinnosti³⁹.

52. Poprvé měl Soudní dvůr příležitost poskytnout výklad těchto požadavků v rozsudku Simap⁴⁰. Šlo o pohotovostní službu členy lékařských týmů primární zdravotní péče pracujících v zdravotním středisku. Určitou část tohoto času museli být přítomni na pracovišti, zatímco zbývající čas museli být jen „kontaktovatelní“. Soudní dvůr rozhodl, že mezi těmito dvěma případy je zásadní rozdíl. Pokud jde o první uvedený případ, vykonávaná činnost sice může být odlišná v závislosti na okolnostech, ale skutečnost, že lékaři museli být přítomni a k dispozici na pracovišti s cílem poskytovat odborné služby, znamenala, že vykonávali své povinnosti. Požadavky čl. 2 odst. 1 byly tedy splněny. Pokud však jde o druhý uvedený případ, lékaři sice byli zaměstnavateli k dispozici v tom smyslu, že museli být kontaktovatelní, mohli si však organizovat čas s menšími omezeními a věnovat se vlastním zájmům. Tento čas tak spadl do kategorie „doba odpočinku“⁴¹.

53. Rozsudek Jaeger⁴² se týkal nemocničního lékaře, který musel sloužit dobu pohotovosti v prostorách zaměstnavatele. Měl přidělenou místnost s postelí, v níž mohl spát, když jeho služby nebyly požadovány. Soudní dvůr zopakoval svá vyjádření z rozsudku Simap⁴³, poukázal však na to, že v této věci nerozhodoval v souvislosti se situací, ve které pracovník může při výkonu svých povinností v prostorách zaměstnavatele odpočívat nebo spát. Konstatoval, že tento bod není relevantní. Za „rozhodující faktor“ označil to, že pracovník je povinen být přítomen na místě určeném zaměstnavatelem a být mu k dispozici, aby mohl v případě potřeby okamžitě poskytnout své služby. Z toho vyplývalo, že, že pracovník nemohl být v dotčených dobách považován za „odpočívajícího“⁴⁴. V odpovědi na otázku vnitrostátního soudu však Soudní dvůr jasně uvedl, že jeho rozsudek se vztahuje na situaci pracovníka „majícího povinnost být fyzicky přítomen v nemocnici“⁴⁵. Dotčení

37 – Viz rozsudek ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, body 25 a 26 a citovaná judikatura).

38 – Viz rozsudek ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 27 a citovaná judikatura).

39 – Viz rozsudek ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 25 a citovaná judikatura).

40 – Rozsudek ze dne 3. října 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528) (dále jen rozsudek „Simap“).

41 – Viz body 48 až 50 rozsudku.

42 – Rozsudek ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437) (dále jen „Jaeger“).

43 – Viz body 48 až 51 rozsudku.

44 – V tomto smyslu viz body 60 až 65 rozsudku.

45 – Viz bod 71 a bod 1 výroku rozsudku.

pracovníci měli značně omezenou možnost organizovat si svůj čas a byli odděleni od svých rodin a sociálního prostředí. Soudní dvůr dále uvedl, že jeho výklad pojmu „pracovní doba“ nemohou zpochybnit námitky založené na důsledcích hospodářské a organizační povahy, které by podle některých členských států nastaly, kdyby se takový čas považoval za „pracovní dobu“⁴⁶.

54. V rozsudku *Dellas*⁴⁷, který se rovněž týkal požadavku, aby specializovaní pracovníci vykonávali pohotovostní službu v prostorách zaměstnavatele, Soudní dvůr dospěl ke stejnému závěru jako ve věci *Jaeger*.

55. Usnesení *Grigore*⁴⁸ se týkalo lesníka, kterému zaměstnavatel poskytl služební byt nacházející se v lesním revíru, za který byl zodpovědný. Musel tam trávit určitá časová období⁴⁹. Soudní dvůr rozhodl, že poskytnutí ubytování samo o sobě není jednoznačným důkazem toho, že čas, který v něm tráví, představuje pracovní dobu jen z toho důvodu, že byt se nachází v revíru, za který je pan *Grigore* odpovědný; pokud je však skutečná situace taková, že má povinnost být zaměstnavateli okamžitě k dispozici, aby mohl v případě potřeby poskytnout příslušné služby, definice uvedeného pojmu je splněna⁵⁰.

56. *Naposledy*⁵¹ v rozsudku *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (Tyco)*⁵² se Soudní dvůr zabýval otázkou, zda čas, jenž pracovníci, kteří nemají stálé nebo obvyklé pracoviště, stráví přesunem ze svého bydliště k zákazníkům zaměstnavatele, které jim zaměstnavatel určí, představuje „pracovní dobu“. Soudní dvůr rozhodl, že představuje. Poukázal zejména na zásadu, která má původ v rozsudku *Jaeger* a podle které je rozhodujícím faktorem při určování toho, zda je definice splněna, požadavek přítomnosti na místě určeném zaměstnavatelem a okamžitého poskytování příslušných služeb. Zároveň zdůraznil konstatování uvedené v odůvodnění rozsudku *Simap*, podle kterých možnost pracovníků věnovat se vlastním zájmům je skutečnost takové povahy, která prokazuje, že dotčená doba nepředstavuje pracovní dobu pro účely směrnice 2003/88. To však nebyl případ pracovníků v původním řízení; bez ohledu na to, že měli při přesunech určitou volnost, museli se v dotčené době řídit pokyny zaměstnavatele⁵³.

57. Domnívám se, že tvrzení, podle kterého „požadavek přítomnosti na místě určeném zaměstnavatelem k okamžitému poskytování příslušných služeb“ je „rozhodujícím faktorem“ při určování toho, co je a co není pracovní dobou, je třeba chápat s určitou obezřetností. Jednoznačně se uplatnilo v takových případech, jakými jsou *Jaeger* a *Dellas*, ve kterých šlo o povinnost trávit dobu pohotovosti v prostorách zaměstnavatele. To, že pracovník nemusí celý čas strávit skutečnou prací, nebylo podstatné. Stejně tak to však nebylo rozhodující v rozsudku *Grigore*, kde Soudní dvůr poukázal i na míru volnosti pracovníka. Tento aspekt je totiž jádrem rozsudku Soudního dvora ve věci *Simap*. Domnívám se, že kvalita času, který pracovník může trávit během doby pohotovosti (o níž svědčí například to, že se může věnovat vlastním zájmům a rodině)⁵⁴, je stejně relevantní. Skutečnost, že v daném případě může být pracovník nucen trávit hodiny pohotovosti v poměrně úzkém okruhu kolem svého pracoviště, podle mého názoru nemění nic na tom, že je třeba řádně zohlednit v úvahu kvalitu času, který může prožít. S výjimkou případu, kdy pracovník může zasahovat na dálku, je

46 – Viz bod 66 rozsudku.

47 – Rozsudek ze dne 1. prosince 2005, *Dellas a další* (C-14/04, EU:C:2005:728) (dále jen „*Dellas*“).

48 – Usnesení ze dne 4. března 2011, *Grigore* (C-258/10, nezveřejněné, EU:C:2011:122) (dále jen „*Grigore*“).

49 – V usnesení je jasně uvedeno, že přesný rozsah této povinnosti byl nejasný. Viz zvláště bod 35.

50 – Viz zejména body 64 až 70 usnesení.

51 – Pro úplnost bych měla uvést, že v rozsudku ze dne 23. prosince 2015, *Komise v. Řecko* (C-180/14, nezveřejněný, EU:C:2015:840), Soudní dvůr zopakoval svá konstatování z rozsudků *Simap* a *Jaeger* (viz body 36 a 37 rozsudku).

52 – Rozsudek ze dne 10. září 2015 (C-266/14, EU:C:2015:578).

53 – Viz body 35, 37 a 39 rozsudku.

54 – Viz stanovisko generálního advokáta A. Saggia ve věci *Simap* (C-303/98, EU:C:1999:621, bod 37). Viz také rozsudek ze dne 10. září 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 37), ve kterém Soudní dvůr konstatoval, že „možnost pracovníků organizovat si čas bez vážných překážek a věnovat se vlastním zájmům, je skutečností, která by mohla prokázat, že posuzovaná doba nepředstavuje pracovní dobu ve smyslu směrnice 2003/88“.

v povaze tohoto typu povinnosti, že může být nucen pobývat v blízkosti pracoviště. Prvořadý význam má v tomto směru kvalita času, který tráví, a ne přesná míra požadované blízkosti k pracovišti. Je na vnitrostátním soudu, který jako jediný posuzuje skutkové okolnosti, aby určil, zda je kvalita času, který R. Matzak tráví během doby pohotovosti, narušená případnými omezeními uloženými zaměstnavatelem do té míry, že by tento čas měl být považován za pracovní dobu.

58. Domnívám se proto, že na otázku 4 je třeba odpovědět tak, že definice „pracovní doby“ v čl. 2 odst. 1 směrnice 2003/88 se nemá vykládat tak, že se automaticky vztahuje na pracovníky vykonávající službu pohotovosti, kteří musí být schopni reagovat na zavolání zaměstnavatele v krátkém čase (přičemž zároveň nemusí být fyzicky přítomni v prostorách zaměstnavatele) a jejichž možnosti věnovat se v dotčené době jiným činnostem mohou být v důsledku toho omezeny. Spíše je třeba zohlednit kvalitu času, který pracovník může trávit během plnění tohoto typu povinnosti, například to, zda se může věnovat vlastním zájmům a rodině. Prvořadý význam má v tomto kontextu kvalita stráveného času, a nikoliv přesná míra požadované blízkosti k pracovišti. Zda se takový čas má či nemá považovat za „pracovní dobu“ v konkrétním případě, je otázka, o které musí rozhodnout vnitrostátní soud na základě skutkových okolností.

Závěry

59. Ve světle všech výše uvedených úvah mám za to, že by Soudní dvůr měl odpovědět na předběžné otázky cour du travail de Bruxelles (vyšší pracovní soud, Brusel, Belgie) takto:

- „1) Článek 17 odst. 3 písm. c) bod iii) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že členským státům umožňuje vyloučit určité kategorie členů požární služby přijatých protipožárními službami pouze z působnosti ustanovení této směrnice uvedených v čl. 17 odst. 3. Členským státům to neumožňuje vyloučit tyto pracovníky z působnosti všech ustanovení, jimiž byla tato směrnice provedena, a především neumožňuje vyloučit uvedené pracovníky z působnosti ustanovení vymezujících ‚pracovní dobu‘ a ‚dobu odpočinku‘.
- 2) Směrnice 2003/88 musí být vykládána tak, že brání zákonodárci členského státu v tom, aby zachoval nebo přijal definici ‚pracovní doby‘, která by byla méně restriktivní než definice stanovená ve směrnici. Zákonodárce tohoto členského státu však může posílit ochranu přiznanou pracovníkům, pokud se při tom neodchýlí od znění této definice.
- 3) Definice ‚pracovní doby‘ stanovená v článku 2 směrnice 2003/88 se automaticky a bez dalšího nepoužije za účelem úpravy odměňování pracovníků, kteří mají nárok na ochranu v oblasti bezpečnosti a zdraví, kterou tato směrnice přiznává. Přestože však uvedená směrnice nestanoví, že členské státy musí uplatňovat definici ‚pracovní doby‘ na otázky odměňování, zároveň ani nestanoví, že to nemohou dělat. Z toho vyplývá, že členský stát má pravomoc přijmout vnitrostátní právní předpisy, které stanovují, že odměňování jedné nebo více kategorií pracovníků musí vycházet z této definice.
- 4) Definice ‚pracovní doby‘ v čl. 2 odst. 1 směrnice 2003/88 se nemá vykládat tak, že se automaticky vztahuje na pracovníky vykonávající službu pohotovosti, kteří musí být schopni reagovat na zavolání zaměstnavatele v krátkém čase (přičemž zároveň nemusí být fyzicky přítomni v prostorách zaměstnavatele) a jejichž možnosti věnovat se v dotčené době jiným činnostem mohou být v důsledku toho omezeny. Spíše je třeba zohlednit kvalitu času, který pracovník může trávit během plnění tohoto typu povinnosti, například to, zda se může věnovat vlastním zájmům a rodině. Prvořadý význam má v tomto kontextu kvalita stráveného času, a nikoliv přesná míra požadované blízkosti k pracovišti. Zda se takový čas má či nemá považovat za ‚pracovní dobu‘ v konkrétním případě, je otázka, o které musí rozhodnout vnitrostátní soud na základě skutkových okolností.“