



## Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA  
GIOVANNIHO PITRUZZELLY  
přednesené dne 6. října 2020<sup>1</sup>

Věc C-580/19

**RJ**  
**proti**  
**Stadt Offenbach am Main**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Verwaltungsgericht Darmstadt (správní soud v Darmstadtu, Německo)]

„Řízení o předběžné otázce – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Úprava pracovní doby – Pojmy ‚pracovní doba‘ a ‚doba odpočinku‘ – Profesionální hasiči – Pracovní pohotovost na zavolání bez místa určeného zaměstnavatelem“

1. Za jakých podmínek lze dobu, kterou pracovník tráví v pracovní pohotovosti, považovat za pracovní dobu?
2. Může pojem pracovní doba obsažený ve směrnici 2003/88/ES<sup>2</sup> zahrnovat i situace, kdy se pracovník, i když není „v práci“, nachází v situaci, která mu neumožňuje skutečný odpočinek? A jaké jsou znaky „skutečného odpočinku“ v souladu s cíli ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků podle této směrnice?
3. Lze si představit, že existují „šedé zóny“, ve kterých pracovník není v pracovní době, ale ani v době odpočinku?
4. Takové jsou otázky na pozadí projednávané věci, která – posuzovaná ve spojení s věcí C-344/19 – nabízí Soudnímu dvoru příležitost vypořádat se s problematikou právní kvalifikace dob pracovní pohotovosti a pracovní pohotovosti na zavolání ve světle směrnice 2003/88.
5. Soudní dvůr se již k této problematice několikrát vyjádřil, ale projednávaná věc vyžaduje z důvodu zvláštností konkrétního případu (neexistence povinnosti fyzické přítomnosti pracovníka na místě určeném zaměstnavatelem, krátká reakční doba na zavolání a některá dodatečná omezení daná zvláštnostmi práce) opětovné přezkoumání dosud potvrzených zásad, aby bylo možné vyhodnotit možný vývoj.
6. Konkrétně jde o pochopení toho, zda doby pracovní pohotovosti s povinností pracovníka být kdykoli dosažitelný a případně zasáhnout do 20 minut musí být považovány za pracovní dobu, nebo za dobu odpočinku podle výše uvedeného článku 2 směrnice 2003/88.

<sup>1</sup> – Původní jazyk: italština

<sup>2</sup> – 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).

7. V tomto ohledu je třeba přihlédnout zejména k tomu, že žalobce v původním řízení, hasič, měl povinnost dorazit na zavolání ve výše uvedené lhůtě na hranici města, kde se nacházela jeho služebna, v pracovním oděvu a v zásahovém vozidle.

## I. Právní rámec

### A. *Unijní právo*

8. Bod 5 odůvodnění směrnice 2003/88 uvádí:

„Všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku. Pojem ‚odpočinek‘ musí být vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek. Pracovníkům ve Společenství musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci. V této souvislosti je rovněž nezbytné stanovit maximální délku týdenní pracovní doby.“

9. 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;

[...]

9. ‚dostatečným odpočinkem‘ skutečnost, že pracovníci mají pravidelné doby odpočinku, jejichž trvání je vyjádřeno v jednotkách času, a které jsou dostatečně dlouhé a souvislé, aby zajistily, že v důsledku únavy nebo jiného nepravidelného rozvržení práce nedojde k jejich zranění nebo zranění dalších pracovníků nebo ostatních osob, ani ke krátkodobému nebo dlouhodobému poškození zdraví.“

### B. *Německé právo*

10. Příloha Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren (nařízení o organizaci, minimálním obsazení a vybavení veřejných hasičských sborů) ze dne 17. prosince 2003 stanoví:

„Vybavení stupně 2 včetně k tomu nezbytného personálu musí být zpravidla použito v místě zásahu do 20 minut od spuštění poplachu [...]“

11. Podle Einsatzdienstverfügung der Feuerwehrr Offenhach (řád zásahové služby hasičského sboru města Offenhach nad Mohanem), ve znění ze dne 18. června 2018, musí operační důstojník ve službě „Beamter vom Einsatzleitdienst“ (dále jen „služba ‚BvE‘“) okamžitě vycestovat na místo zásahu za využití zvláštních práv, která se odchyľují od pravidel silničního provozu, a práv přednostní jízdy.

12. Pokud jde o povinnosti náležející důstojníkovi ve službě „BvE“, uvedený řád na straně 6 konkrétně uvádí:

„Během služby ‚BvE‘ musí být důstojník dostupný a musí si zvolit takové místo, kde se bude nacházet, které mu umožní dodržet zásahovou dobu v délce 20 minut. Toto pravidlo je považováno za dodržené, pokud doba jízdy z místa, kde se důstojník nachází, na hranici města Offenbach nad Mohanem při využití zvláštních práv odchylných se od pravidel silničního provozu a práv přednostní jízdy nepřesáhne 20 minut. Tato doba jízdy odpovídá střední hustotě provozu, za běžných podmínek na komunikacích a obvyklých povětrnostních podmínkách.“

## II. Skutkový stav, původní řízení a předběžná otázka

13. RJ, žalobce v původním řízení, je důstojníkem a svou službu jako hasič vykonává v hasičském záchranném sboru města Offenbach nad Mohanem.

14. Vedle pravidelné služby musí žalobce podle právních předpisů platných pro hasičský záchranný sbor města Offenbach nad Mohanem navíc jako velitel pravidelně vykonávat tzv. službu „BvE“ (dále jen „pracovní pohotovost na zavolání“).

15. Během této služby musí být RJ trvale dostupný, mít připraven zásahový oblek a nacházet se v blízkosti zásahového vozidla, které mu bylo poskytnuto zaměstnavatelem. Musí přijímat telefonické hovory, jejichž prostřednictvím je informován o událostech, o nichž musí rozhodovat. V některých případech se musí dostavit na místo zásahu nebo na služebnu. Během pracovní pohotovosti na zavolání si musí žalobce zvolit místo, kde se bude nacházet, tak, aby byl v případě poplachu schopen dojet zásahovým vozidlem a v zásahovém obleku do 20 minut na hranici města Offenbach nad Mohanem.

16. Pracovní pohotovost na zavolání trvá během pracovního týdne od 17:00 hod. do 07:00 hod. následujícího dne, zatímco o víkendu trvá tato pohotovost od pátku 17:00 hod. do pondělí 07:00 hod. a může někdy navazovat na 42 hodinový pracovní týden.

17. Žalobce vykonával pracovní pohotovost na zavolání ročně v průměru o 10 až 15 víkendech. V období od 1. ledna 2013 do 31. prosince 2015 vykonal žalobce 126 pracovních pohotovostí na zavolání, během nichž musel reagovat na poplachu nebo fyzicky zasáhnout dvacetkrát.

18. RJ se domáhal uznání výše zmíněných dob pracovní pohotovosti na zavolání jako pracovní doby a úhrady příslušné odměny. Naproti tomu zaměstnavatel rozhodnutím ze dne 6. srpna 2014 tyto žádosti zamítl, neboť měl za to, že takovouto službu nelze v žádném případě považovat za pracovní dobu.

19. Dne 31. července 2015 podal RJ žalobu k předkládajícímu soudu, v níž tvrdil, že doby pohotovosti mohou být považovány za pracovní dobu i tehdy, když navzdory tomu, že pracovník není povinen být fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem, zaměstnavatel stanoví velmi krátkou lhůtu, ve které se pracovník musí vrátit do práce. V projednávané věci RJ tvrdí, že aby mohl v případě poplachu dodržet lhůtu 20 minut, musí okamžitě opustit své bydliště, takže se nemůže věnovat takovým činnostem, které nemohou být přerušeny. Dále tvrdí, že mimo místo bydliště může vykonávat pouze činnosti, během nichž se nachází v bezprostřední blízkosti svého vozidla. Během pracovní pohotovosti na zavolání tak podle něj podléhá přísným omezením ve svobodném výběru činností, kterým by se mohl věnovat, zejména se svými dětmi.

20. Naproti tomu podle zaměstnavatele nelze službu „BvE“ považovat za pracovní dobu, neboť RJ není povinen být dosažitelný na místě určeném zaměstnavatelem mimo jeho soukromou sféru. Lhůta 20 minut, kterou má žalobce k dopravení se na hranici města, poskytuje RJ podle zaměstnavatele možnost pohybovat se volně v přiměřeném okruhu, zejména proto, že zásahové vozidlo má při použití výstražných signálů v silničním provozu zvláštní práva odchylovající se od pravidel silničního provozu.

21. Předkládající soud má úvodem za to, že podle judikatury Soudního dvora spadají činnosti vykonávané zásahovými silami státního hasičského záchranného sboru do působnosti směrnice 2003/88<sup>3</sup>, ale že otázky týkající se odměny za pracovní pohotovost do působnosti uvedené směrnice nespádají<sup>4</sup>.

22. Předkládající soud má však za to, že otázka, zda je pracovní pohotovost na zavolání pracovní dobou ve smyslu směrnice 2003/88, je rozhodující pro vyřešení projednávaného sporu. Podle vnitrostátního práva je totiž zaměstnavatel povinen poskytnout RJ odměnu za pracovní pohotovost, které se domáhá žalobce, pouze tehdy, pokud posledně zmíněný vykonával činnosti, které musí být považovány za pracovní dobu, v rozporu s maximální délkou týdenní pracovní doby, kterou připouští směrnice 2003/88. Kromě toho se žádost žalobce o uznání, že pracovní pohotovost na zavolání představuje pracovní dobu, netýká jeho případné odměny za práci, nýbrž jejím cílem je, aby bylo RJ zaručeno, že v budoucnu nebude muset pracovat nad rámec maximální pracovní doby přípustné podle unijního práva.

23. Pokud jde o první předběžnou otázku, předkládající soud podotýká, že Soudní dvůr doposud zastával názor, že pracovní pohotovost je považována za pracovní dobu pouze tehdy, pokud je pracovník nucen být fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem.

24. Zdůrazňuje však, že v rozsudku Matzak<sup>5</sup> měl Soudní dvůr za to, že i pracovní pohotovost vykonávaná pracovníkem v místě jeho bydliště musí být kvalifikována jako pracovní doba, a to jednak na základě okolnosti, že pracovník je povinen zůstat fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem (v daném případě v místě jeho bydliště), a jednak na základě omezení možností pracovníka věnovat se svým osobním a společenským zájmům, které vyplývá z nutnosti dostavit se na pracoviště do 8 minut.

25. Podle předkládajícího soudu nebrání zjištění učiněná Soudním dvorem v rozsudku Matzak tomu, aby i takové doby pracovní pohotovosti, jako jsou doby dotčené v projednávané věci – během nichž zaměstnavatel sice neukládá pracovníkovi povinnost být přítomen na určitém místě, avšak tento pracovník podléhá výrazným omezením svobodné volby místa, kde se nachází, a organizace volnočasových aktivit – mohly být kvalifikovány jako pracovní doba. Tak je tomu například tehdy, když jako v projednávané věci zaměstnavatel tím, že stanoví krátkou lhůtu, ve které se musí pracovník vrátit do práce, vymezí zeměpisnou oblast, v níž se musí pracovník fyzicky nacházet, což omezuje jeho svobodnou volbu ohledně místa, kde se nachází, a ohledně volnočasové aktivity, které se věnuje.

26. Potvrzení tohoto názoru lze podle předkládajícího soudu nalézt ve stanovisku generálního advokáta ve věci Matzak, neboť ten patrně nechápal situaci, která vedla k vydání rozsudku Matzak, tak, že znamená, že dotčený hasič musel zůstat přítomen v místě svého bydliště, nýbrž tak, že dotčený musel zajistit, že bude moci dorazit do hasičské stanice ve lhůtě osmi minut.

27. Předkládající soud rovněž odkazuje na bod 63 rozsudku Matzak a na bod 66 usnesení Grigoire<sup>6</sup>, z nichž vyplývá, že kvalita času, který má pracovník k dispozici, je relevantním prvkem pro určení, zda musí být doba pracovní pohotovosti kvalifikována jako pracovní doba.

3 – Viz usnesení ze dne 14. července 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, bod 52).

4 – Viz rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 24 a citovaná judikatura).

5 – Viz rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82).

6 – Viz usnesení ze dne 4. března 2011, Grigoire (C-258/10, nezveřejněné, EU:C:2011:122).

28. Dále poukazuje na to, že Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) uvedl, že doba pracovní pohotovosti je pracovní dobou, pokud je pracovník povinen vrátit se do práce ve lhůtě 20 minut, bez ohledu na to, zda zaměstnavatel určil konkrétní místo, kde musí být pracovník během této doby fyzicky přítomen. Určujícím faktorem je totiž omezení svobody pracovníka zvolit si místo, kde se bude nacházet, a organizace jeho volného času z důvodu přísného časového rozvrhu stanoveného zaměstnavatelem.

29. Podle vnitrostátního soudu by bylo diskriminační vyloučit pracovní pohotovost z pracovní doby pouze z toho důvodu, že zaměstnavatel neurčil konkrétní místo, kde musí být pracovník fyzicky přítomen, jelikož pro něj může mít povinnost dorazit do určitého místa (v projednávané věci hranice města Offenbach nad Mohanem) ve lhůtě 20 minut, v uniformě a se zásahovým vozidlem, takový účinek z hlediska organizace jeho volného času, který je v konečném důsledku stejně omezující jako v případě, kdy mu zaměstnavatel uloží povinnost nacházet se na určitém místě. Dále poukazuje na to, že zaměstnavatel tím, že pracovníka podrobuje krátkým zásahovým lhůtám, nepřímo mu ukládá i místo, kde je povinen být fyzicky přítomen, takže výrazně omezuje možnosti pracovníka vést vlastní soukromý život tak, jak považuje za vhodné.

30. Předkládající soud rovněž uvádí, že pokud jde o otázku definice pojmu „pracovní doba“, je třeba vzít v úvahu skutečnost, že z důvodu digitalizace práce a existence práce na dálku by při vymezení tohoto pojmu měl hrát prvek spočívající v tom, že zaměstnavatel uloží pracovníkovi povinnost být přítomen na určitém místě, podružnou roli.

31. Pokud jde o druhou předběžnou otázku, předkládající soud připomíná, že kritérium použité Bundesverwaltungsgericht (Spolkový správní soud, Německo) pro určení, zda pracovní pohotovost musí být považována za pracovní dobu, souvisí s otázkou, zda je na základě zkušeností předvídatelné, že pracovník bude zavolán, aby se vrátil do služby. V tomto ohledu je určujícím faktorem četnost, s níž musí pracovník očekávat, že bude zavolán během pracovní pohotovosti, a pokud je tedy tato pohotovost přerušena pouze sporadicky z důvodu nutnosti zásahu, nejedná se o pracovní dobu.

32. V případě kladné odpovědi na první předběžnou otázku si tedy předkládající soud klade otázku, zda pokud jde o kvalifikaci jako pracovní doby pracovní pohotovosti, která nemusí být nutně vykonávána na pracovišti nebo v místě bydliště dotyčného, avšak vzhledem k dalším charakteristickým rysům způsobuje výrazná omezení organizace volného času pracovníků, může být četnost žádostí o zásah relevantním prvkem, či nikoliv.

33. Za těchto podmínek Verwaltungsgericht Darmstadt (Správní soud v Darmstadtu, Německo) přerušil řízení a položil Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Musí být článek 2 směrnice 2003/88/ES vykládán v tom smyslu, že doba pracovní pohotovosti, během níž je pracovník povinen dostavit se v zásahovém obleku a zásahovým vozidlem do dvaceti minut na hranici města, kde se nachází jeho služebna, je pracovní dobou, ačkoliv zaměstnavatel neurčil pracovníkovi žádné místo, kde se má zdržovat, avšak pracovník je i přesto podstatně omezen ve výběru místa, kde se zdržuje, a možnostech věnovat se svým osobním a společenským zájmům?
- 2) V případě kladné odpovědi na první otázku musí být článek 2 směrnice 2003/88/ES v takové situaci, jako je situace popsána v první předběžné otázce, vykládán v tom smyslu, že je u definice pojmu ‚pracovní doba‘ nutno také zohlednit, zda a do jaké míry lze během pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví na místě určeném zaměstnavatelem, počítat s povoláním do služby?“

### III. Právní analýza

#### A. Úvodní poznámky

##### 1. K přípustnosti

34. Směrnice 2003/88, založená na čl. 153 odst. 2 SFEU, upravuje pouze některé aspekty úpravy pracovní doby s cílem zajistit ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků a podle odstavce 5 téhož článku se nepoužije na odměňování pracovníků spadajících do oblasti její působnosti, s výjimkou specifického případu týkajícího se placené dovolené za kalendářní rok, který je uveden v čl. 7 odst. 1 této směrnice<sup>7</sup>; tato směrnice se tedy v zásadě na odměňování pracovníků nevztahuje.

35. Skutečnost, že předmětem původního řízení je žádost o vyplacení odměny za práci za doby pracovní pohotovosti, neznamená, že by otázky položené Soudnímu dvoru v projednávané věci neměly být zodpovězeny.

36. Z předkládacího rozhodnutí totiž vyplývá, že vnitrostátní soud požaduje vodítka k výkladu článku 2 směrnice 2003/88, což je výklad považovaný za nezbytný k vyřešení sporu v původním řízení. Skutečnost, že se tento spor v konečném důsledku týká odměňování, je irelevantní, neboť rozhodnout tuto otázku ve sporu v původním řízení přísluší vnitrostátnímu soudu, a nikoli Soudnímu dvoru<sup>8</sup>.

37. Mám tedy za to, že předběžné otázky položené předkládajícím soudem jsou přípustné.

#### B. Účel směrnice, pojem pracovní doba a doba pracovní pohotovosti

38. Cílem směrnice 2003/88 je stanovit minimální požadavky určené ke zlepšení ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti, přičemž tohoto cíle je dosahováno mimo jiné pomocí sblížení vnitrostátních právních předpisů týkajících se délky pracovní doby<sup>9</sup>.

39. Tato snaha je klíčovým prvkem při vytváření evropského sociálního práva. Poté, co normotvůrce na základě článku 153 SFEU stanovil ve směrnici Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 obecné zásady ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků, dal těmto pokynům konkrétní podobu prostřednictvím řady zvláštních směrnic. Mezi nimi figuruje právě směrnice 2003/88, která kodifikovala předchozí směrnici Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993<sup>10</sup>.

40. Pro účely dosažení výše uvedených cílů stanoví ustanovení směrnice 2003/88 minimální doby denního a týdenního odpočinku, jakož i čtyřiceti osmi hodinový strop pro průměrnou délku týdenní pracovní doby, včetně přesčasů.

7 – Viz nedávný rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, body 23 a 24), a dřívější rozsudek ze dne 26. července 2017, Hálvā a další (C-175/16, EU:C:2017:617, bod 25 a citovaná judikatura).

8 – Viz rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 26).

9 – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 9. listopadu 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 45), a ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 23).

10 – Ustálená judikatura Soudního dvora totiž potvrzuje, že jelikož jsou články 1 až 8 směrnice 2003/88 formulovány v podstatě ve stejném znění jako články 1 až 8 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), ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000 (Úř. věst. 2000, L 195, s. 41; Zvl. vyd. 05/04, s. 27), může být výklad těchto článků podaný Soudním dvorem převeden na výše uvedené články směrnice 2003/88; mimo jiné viz rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 32), a usnesení ze dne 4. března 2011, Grigore (C-258/10, nezveřejněné, EU:C:2011:122, bod 39 a citovaná judikatura).

41. Těmito ustanoveními se provádí článek 31 Listiny základních práv, který nejprve v odstavci 1 uznává, že „[k]aždý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost“, a v odstavci 2 stanoví, že „[k]aždý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou“. Toto právo je přímo spojeno s dodržováním lidské důstojnosti, která je rozsáhleji chráněna v hlavě I Listiny<sup>11</sup>.

42. V tomto systematickém rámci Soudní dvůr potvrdil, že pravidla stanovená ve směrnici 2003/88 jsou obzvláště důležitými pravidly unijního sociálního práva, z nichž má mít prospěch každý pracovník, jelikož jsou minimálními požadavky nutnými k zajištění ochrany jeho bezpečnosti a zdraví<sup>12</sup>, přičemž tato ochrana není pouze v individuálním zájmu pracovníka, ale rovněž v zájmu jeho zaměstnavatele a v obecném zájmu<sup>13</sup>.

43. První důsledek, který lze podle mého názoru vyvodit ze spojitosti mezi směrnicí 2003/88 a základními sociálními právy uznanými v Listině, spočívá v tom, že výklad směrnice 2003/88 a určení oblasti její působnosti musí umožnit plné a účinné vyžívání subjektivních práv, která tato směrnice pracovníkům přiznává, a odstranění jakékoli překážky, která by ve skutečnosti mohla omezit nebo ohrozit využívání těchto subjektivních práv<sup>14</sup>.

44. Za tímto účelem je třeba při výkladu i uplatňování směrnice 2003/88 zohlednit – jak opakovaně zdůraznil Soudní dvůr – že pracovníka je třeba považovat za slabší stranu pracovněprávního vztahu, takže je nutné zabránit tomu, aby měl zaměstnavatel možnost omezovat jeho práva<sup>15</sup>.

45. To znamená, že ochranný účel představoval maják, který naváděl Soudní dvůr při výkladu směrnice 2003/88.

46. Jasný a významný příklad teleologicky orientovaného výkladu Soudního dvora lze najít především v jeho výkladu definic „pracovní doba“ a „doba odpočinku“; tento výklad měl rušivé účinky na regulační rovnováhu existující v mnoha členských státech<sup>16</sup>.

47. Směrnice při vymezení pojmu *pracovní doba*, užitečného pro uplatnění ochrany stanovené v této směrnici, totiž odkazuje na „jak[oukoli] dob[u], během níž pracovník *pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti*<sup>17</sup> [...]“; zrcadlově se *dobou odpočinku* rozumí „každá doba, která není pracovní dobou“ (čl. 2 odst. 1 a 2).

48. Jak již Soudní dvůr opakovaně uvedl, pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ ve smyslu směrnice 2003/88 jsou pojmy unijního práva, které je třeba definovat podle objektivních vlastností s odkazem na systém a účel této směrnice, kterým je stanovit minimální požadavky mající zlepšit životní a pracovní podmínky pracovníků<sup>18</sup>; tyto pojmy tedy „nesmí být vykládány na základě požadavků různých právních úprav členských států [...]. Pouze takovýto autonomní výklad může

11 – V tomto smyslu viz rovněž stanovisko generálního advokáta E. Tančeva ve věci King (C-214/16, EU:C:2017:439, bod 36).

12 – Viz rozsudky ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 24), a ze dne 1. prosince 2005, Dellas a další (C-14/04, EU:C:2005:728, bod 49 a citovaná judikatura); usnesení ze dne 4. března 2011, Grigore (C-258/10, nezveřejněné, EU:C:2011:122, bod 41).

13 – Viz stanovisko generálního advokáta Y. Bota ve věci Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, bod 52).

14 – Viz mé stanovisko ve věci CCOO (C-55/18, EU:C:2019:87, bod 39).

15 – Viz rozsudek ze dne 25. listopadu 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, bod 80 a citovaná judikatura). Viz rovněž rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 41).

16 – V tomto smyslu v doktríně viz V. Leccese, „Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (editors), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018, s. 1285-1332, zejména s. 1291.

17 – Kurzivou zvýraznil autor tohoto stanoviska.

18 – Viz rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 62), rozsudek ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 27).

zajistit této směrnici její plnou účinnost a jednotné uplatňování zmíněných pojmů ve všech členských státech [...]. Okolnost, že definice pojmu pracovní doba odkazuje na „vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti“, neznamená, že členské státy mohou jednostranně vymeziť dosah tohoto pojmu. Členské státy též nemohou podříditi jakýmkoli podmínkám právo pracovníka na to, aby byla brána v úvahu pracovní doba a odpovídající doba odpočinku, neboť toto právo vyplývá přímo z ustanovení této směrnice. Jakýkoli jiný výklad by mařil cíl směrnice 93/104<sup>19</sup>, kterým je harmonizace ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků prostřednictvím minimálních požadavků“<sup>20</sup>.

49. Soudní dvůr tedy přijal zásadně binární přístup: čas pracovníka je práce, nebo odpočinek.

50. Pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ se totiž „vzájemně vylučují“<sup>21</sup>. Za současného stavu unijního práva „musí být doba pohotovosti, kterou pracovník stráví v rámci činnosti vykonávané pro zaměstnavatele, považována za ‚pracovní dobu‘, nebo za ‚doba odpočinku‘“<sup>22</sup>.

51. V doktríně se uvádí, že „tento binární systém má výhodu spočívající v jednoduchosti, ale obsahuje i nevýhody“<sup>23</sup>. Bylo totiž mimo jiné řečeno, že i když pracovník nevykonává během doby pracovní pohotovosti žádnou práci, jeho svoboda pohybu, kvalita jeho odpočinku, schopnost věnovat se vlastním zájmům jsou omezeny, i když nejsou zcela vyloučeny; může se stát, že kvalifikováním doby pracovní pohotovosti jako odpočinku bude pracovník mezi dvěma pracovními dobami soustavně v pohotovosti.

52. Na toto téma proběhla rozsáhlá doktrinální debata o možnosti identifikovat *tertium genus* mezi pracovní dobou a odpočinkem<sup>24</sup>.

53. Za současného stavu, i když rozumím potřebám, které jsou základem návrhů na překonání stávající rigidní dichotomie<sup>25</sup>, může podle mého názoru toto překonání případně zavést pouze unijní normotvůrce.

54. V tomto ohledu uvádím, že v případném zavedení „šedé zóny“ mezi prací a odpočinkem<sup>26</sup> spátrují určitá rizika z hlediska konkrétního uplatnění ve všech státech, a tedy z hlediska právní jistoty.

19 – Který je stejný, jak bylo uvedeno výše, jako cíl směrnice 2003/88, pro kterou tudíž zůstávají platné dřívější výklady Soudního dvora týkající se ustanovení předchozí směrnice.

20 – Viz rozsudek ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, body 58 a 59).

21 – Viz rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 55), rozsudek ze dne 3. října 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, bod 47), a rozsudek ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 26).

22 – Viz rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 55).

23 – F. Kéfer a J. Clesse, „Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos“, *Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège*, 2006, s. 161.

24 – Viz za všechny A. Supiot, „Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del ‚tempo di lavoro‘)“, *Lav. dir.*, 1997, s. 15 a násl.; v dřívější italské doktríně P. Ichino, *L'orario di lavoro e i riposi. Články 2107-2109*, P. Schlesinger (editor), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè Editore, Milano, 1987, s. 27. V nedávné době J.-E. Ray, „Les astreintes, un temps du troisième type“, *Dr. soc.* (F), 1999, s. 250; J. Barthelemy, „Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire“, *Dr. soc.* (F), 2001, s. 78.

25 – V. L. Mitrus, „Potential implications of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)“, *European Labour Law Journal*, 2019, s. 393, podle něhož „binární vztah mezi ‚pracovní dobou‘ a ‚dobou odpočinku‘ ne vždy odpovídá potřebám současného pracovního trhu“.

26 – Všichni zúčastnění na jednání uvedli, že jsou proti zavedení *tertium genus* mezi prací a odpočinkem.



55. V každém případě se mi zdá velmi obtížné dosáhnout tohoto překonání prostřednictvím výkladu vzhledem k jasnému a jednoznačnému normativnímu znění: každá doba, která není pracovní dobou, je dobou odpočinku<sup>27</sup>.

56. Vráťím-li se k prvkům charakterizujícím pojem pracovní doba, které jsou stanoveny v článku 2 směrnice 2003/88, ty byly efektivně shrnuty do: 1) prostorového kritéria (být na pracovišti), 2) kritéria autority (být k dispozici zaměstnavateli) a 3) profesního kritéria (vykonávat činnost nebo povinnosti)<sup>28</sup>.

57. Jak bude uvedeno níže, Soudní dvůr se v rámci teleologicky orientovaného výkladu musel odchýlit od doslovného výkladu tohoto ustanovení směrnice<sup>29</sup>.

58. V rozsudcích z oblasti pracovní pohotovosti totiž Soudní dvůr sledoval ucelenou vývojovou linii, aby nabídl stabilní výkladový rámec pojmů pracovní doba a doba odpočinku, a to za účelem podřazení dob, které pracovníci strávili v konkrétní situaci, pod jeden nebo druhý pojem.

59. Soudní dvůr již od prvních rozhodnutí v této oblasti<sup>30</sup> rozlišoval dvě situace: 1) pracovní pohotovost vykonávaná podle režimu fyzické přítomnosti na pracovišti (doba pohotovosti na pracovišti); 2) pracovní pohotovost podle systému, kdy musí být pracovníci trvale dosažitelní, aniž by kvůli tomu byli povinni být přítomni na pracovišti (doba pracovní pohotovosti).

60. První situace nevyvolává zvláštní výkladové problémy, jelikož nyní již je nesporné, že pracovník, který je povinen být přítomen a k dispozici na pracovišti za účelem výkonu své práce, musí být považován za vykonávajícího své povinnosti, a tedy v pracovní době<sup>31</sup>, a to i za dobu, kdy konkrétně nevykonává pracovní činnost.

61. Druhá situace, která je rovněž situací, jež je předmětem projednávané věci, je z výkladového hlediska bezpochyby složitější.

62. V případě pracovní pohotovosti totiž Soudní dvůr potvrdil odlišné zásady, zejména z důvodu položených předběžných otázek, které však lze konzistentně přiřadit k výše uvedenému teleologickému hledisku.

63. Počátek je v rozsudku Simap, který se týkal pohotovostní služby členů lékařských týmů primární zdravotní péče pracujících v zdravotním středisku; určitou část této doby museli být přítomni na pracovišti, zatímco po zbývající dobu museli být jen „dosažitelní“.

64. Pokud však jde o druhou situaci, lékaři sice byli zaměstnavateli k dispozici v tom smyslu, že museli být dosažitelní, mohli si však organizovat čas s menšími omezeními a věnovat se vlastním zájmům. Tato doba tedy spadala do kategorie „doby odpočinku“, s výjimkou doby skutečně strávené ve službě v návaznosti na zavolání.

27 – Jediná páka, nesouvisející s cíli směrnice 2003/88, kterou mohou vnitrostátní zákonodárci použít pro další zflexibilnění pojmu „pracovní doba“, ve smyslu nahradit omezení uložená pracovníkovi během doby pracovní pohotovosti, je mzdová páka. Soudní dvůr totiž zopakoval zásadu spočívající v možnosti vnitrostátních právních předpisů stanovit rozdílné odměny za účelem odměnění situací, kdy je pracovník v pracovní pohotovosti; viz rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 52), ve kterém se uvádí, že „článek 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že neukládá členským státům povinnost určit odměnu za takovou domácí pohotovost, jako je pohotovost dotčená ve věci v původním řízení, v závislosti na kvalifikaci těchto dob jako ‚pracovní doby‘, nebo ‚doby odpočinku‘“; viz usnesení ze dne 4. března 2011, Grigore (C-258/10, nezveřejněné, EU:C:2011:122, bod 84), kde se uvádí, že „směrnicí 2003/88 je třeba vykládat v tom smyslu, že povinnost zaměstnavatele vyplácet odměnu nebo odpovídající částku za dobu, během níž má lesník zajistit dohled nad lesním revírem, za něž je odpovědný, nespadá do působnosti této směrnice, nýbrž do působnosti příslušných ustanovení vnitrostátního práva“.

28 – Viz stanovisko generálního advokáta Y. Bota ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:391, bod 31) a doktrína v něm uvedená v poznámce pod čarou 12.

29 – V tomto smyslu viz též písemné vyjádření Komise, bod 40.

30 – Viz rozsudek ze dne 3. října 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, body 48 až 50).

31 – Viz rozsudek ze dne 3. října 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, bod 48).

65. Věc Matzak<sup>32</sup> se liší od věci Simap tím, že se pracovník nenachází *na pracovišti*, aby *okamžitě* reagoval na zavolání, ale nachází se *na místě určeném zaměstnavatelem*<sup>33</sup> (v daném případě v místě bydliště pracovníka) s povinností reagovat na zavolání *do 8 minut*.

66. Soudní dvůr v zásadě shledal, že pracovní pohotovost, o jakou šlo v případě p. Matzaka, musí být v plném rozsahu považována za pracovní dobu, neboť i když nebyla vykonávána na pracovišti, podléhala zeměpisným (dosažitelnost na místě určeném zaměstnavatelem) a časovým (povinnost vrátit se po zavolání na pracoviště ve velmi krátké lhůtě) omezením, která výrazně omezovala možnosti pracovníka věnovat se během doby odpočinku svým osobním a společenským zájmům.

67. Povinnost nacházet se na „místě určeném zaměstnavatelem“ považoval Soudní dvůr za rovnocennou povinností nacházet se „na pracovišti“, neboť to bylo spojeno se skutečností, že k reakci na zavolání muselo dojít v tak krátké lhůtě, že byla téměř „okamžitá“.

68. Soudní dvůr tudíž – jak již učinil v souvislosti s pracovními pohotovostmi vykonávanými na pracovišti<sup>34</sup> – z koexistence dvou prvků pojmu pracovní doba vyvodil existenci třetího prvku: být přítomen na místě určeném zaměstnavatelem a být k dispozici pro výkon pracovní činnosti zakládá také výkon vlastní pracovní činnosti pouze v případě, kdy je reakční doba na zavolání zvláště omezená.

69. Z judikatury Soudního dvora lze tedy vyvodit, že pro kvalifikaci doby strávené v pracovní pohotovosti jako pracovní doby jsou vyžadovány tři podmínky: 1) aby byl pracovník přítomen na místě určeném zaměstnavatelem, 2) aby byl pracovník zaměstnavateli k dispozici pro účely reakce na zavolání a 3) aby reakční doba na zavolání byla zvláště omezená.

70. Soudní dvůr je nyní žádán o posouzení toho, zda je s ohledem na výše opakovaně uvedené hledisko teleologického výkladu směrnice 2003/88 existence těchto prvků vždy nezbytná k tomu, aby byla doba pracovní pohotovosti kvalifikována jako pracovní doba, a zda je nutné tyto povinnosti konkrétně posoudit s ohledem na omezení, která zatěžují pracovníka, a to za účelem určení, zda jsou omezení taková, že brání jeho skutečným možnostem věnovat se v době odpočinku vlastním zájmům.

### **C. Předběžné otázky: omezení uložená zaměstnavatelem a skutečný odpočinek**

71. Podstatou obou předběžných otázek vnitrostátního soudu je, zda musí být čl. 2 odst. 1 a 2 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že pracovní pohotovost uložená pracovníkovi za okolností projednávané věci musí být kvalifikována jako „pracovní doba“, nebo naopak jako „doba odpočinku“ ve smyslu definic této směrnice.

72. Zvláštní okolnosti popsané předkládajícím soudem, které jej vedly k pochybnostem o možném zahrnutí případu, jako je případ, který je předmětem jeho posouzení, pod situace již analyzované Soudním dvorem, jsou: a) pracovník musel být telefonicky dosažitelný a být schopen dorazit na hranici města, kde se nacházela jeho služebna, do 20 minut; b) při žádosti o zásah se musel pracovník dostavit v pracovním oděvu do příslušného místa ve výše uvedené lhůtě a c) během takovéto pracovní pohotovosti měl pracovník k dispozici zásahové vozidlo, se kterým musel zasáhnout, při využití zvláštních práv odchylných se od pravidel silničního provozu; d) malá četnost případů, kdy byl pracovník během pracovní pohotovosti zavolán nebo povinen zasáhnout (20 krát z celkových 126 pohotovostí vykonaných v období 2013-2015).

32 – Tato věc se týkala, jak je známo, pohotovostní služby dobrovolného hasiče, který byl během pohotovosti povinen zdržovat se ve svém bydlišti a čekat na zavolání, na které byl povinen reagovat, pod hrozbou disciplinárních sankcí, dostavením se do 8 minut do hasičské stanice, a to připraven v pracovním oděvu.

33 – Kurzivou zvýraznil autor tohoto stanoviska.

34 – Soudní dvůr z koexistence dvou prvků pojmu pracovní doba obsaženého v článku 2 směrnice 2003/88 (prostorový prvek, tj. přítomnost na pracovišti, a autoritativní prvek, tj. být k dispozici zaměstnavateli) dovedl existenci třetího prvku (profesní prvek, tj. vykonávat svou činnost nebo povinnosti).

73. Posouzení, jež je třeba provést na základě výše uvedeného, se týkají: 1) místa, kde se pracovník musí nacházet během doby pracovní pohotovosti; 2) reakční doby na zavolání; 3) charakteristických znaků způsobu zásahu (nutnost obléci si pracovní oděv a dostupnost zásahového vozidla); a 4) četnost, s jakou je pracovník zavolán k zásahu.

74. Pokud jde o první prvek, tj. místo pobytu během pohotovosti, ze spisu jasně vyplývá, že pracovník nemá zákonnou povinnost zůstat na pracovišti, ani na místě určeném zaměstnavatelem: má totiž možnost trávit volný čas, kde chce, a jediné omezení, kterému podléhá, je to, že musí být schopen dorazit na hranici města Offenbach nad Mohanem v reakční době dvaceti minut.

75. Druhý prvek, tj. reakční doba na zavolání, která činí dvacet minut, se jeví jako složitější, neboť ji nelze považovat za téměř „okamžitou“ reakci, ani jako zcela způsobilou k umožnění pracovníkovi naplánovat si dobu odpočinku během čekání na zavolání.

76. S ohledem na tyto první dva prvky je podle judikatury Soudního dvora popsané v bodě 69 výše třeba vyloučit, že doba pracovní pohotovosti je v takovém případě, o který jde v původním řízení, považována za pracovní dobu. Zatímco druhá podmínka, a sice že pracovník je k dispozici zaměstnavateli, aby reagoval na zavolání – zcela jistě splněna je, první podmínka – že se pracovník musí nacházet na místě určeném zaměstnavatelem – splněna není; pokud jde dále o třetí podmínku – že reakční doba na zavolání je obzvláště omezená – je třeba ji ověřit, neboť reakční doba je sice podstatně delší než doba ve věci Matzak, avšak je každopádně dosti krátká.

77. Třetí a čtvrtý prvek – tj. prvek týkající se povinnosti zasáhnout v uniformě a disponibilita služebního vozidla, a prvek týkající se předvídatelnosti četnosti zavolání k zásahům během pracovní pohotovosti – vyžadují podle názoru předkládajícího soudu úvahy o skutečné kvalifikaci času stráveného pracovníkem v pracovní pohotovosti. Jak již bylo uvedeno výše, předkládající soud má totiž pochybnosti o tom, zda s ohledem na všechny okolnosti projednávané věci skutečnost, že pracovník není povinen se zdržovat po dobu pracovní pohotovosti na místě určeném zaměstnavatelem, postačuje k vyloučení kvalifikace této doby jako pracovní doby.

78. Pokud jde o třetí prvek – znaky týkající se způsobů zásahu – ze spisu vyplývá, že během doby pohotovosti musí být pracovník nejen dosažitelný a zvolit si místo, kde se bude zdržovat, tak, aby mohl dorazit na hranici města Offenbach nad Mohanem do 20 minut, ale rovněž to, že zaměstnavatel mu ukládá povinnost zasáhnout v pracovním oděvu a se služebním vozidlem, které mu bylo dáno k dispozici. Tyto dvě posledně zmíněné okolnosti, které mají vliv na délku reakční doby, jsou omezení uložena zaměstnavatelem, a nikoli objektivní situace nevztahující se k řídicí pravomoci zaměstnavatele (na rozdíl od situace ve věci C-344/19 s ohledem na zvláštní zeměpisnou polohu pracoviště).

79. Nezbytnost zásahu v uniformě má za následek zkrácení reakční doby v závislosti na složitosti tohoto technického oděvu a době nezbytné k jeho oblečení, přičemž tuto okolnost musí v konkrétním případě posoudit vnitrostátní soud.

80. Poskytnutí služebního vozidla k dojetí na místo zásahu na zavolání by naopak mohlo prodloužit čas, který je pracovníkovi skutečně poskytnut, pokud by vnitrostátní soud potvrdil to, co podle všeho vyplývá ze spisu, a sice že se jedná o služební vozidlo s právy přednostní jízdy a zvláštními právy odchylovými se od některých ustanovení pravidel silničního provozu v závislosti na naléhavosti zásahu. To by totiž pracovníkovi umožnilo dorazit do místa určení, které je dáno nutností zásahu, rychleji, než kdyby měl k dispozici pouze soukromý dopravní prostředek nebo běžné prostředky veřejné dopravy.

81. Pokud jde konečně o čtvrtý prvek týkající se předvídatelnosti četnosti, se kterou může být pracovník povolán, aby reagoval na zavolání nebo zasáhl během doby pracovní pohotovosti, mám za to, že to je rovněž prvek, který alespoň zčásti spadá do řídicí pravomoci zaměstnavatele, který v rámci své podnikové organizace může provádět prognostická hodnocení ohledně nezbytnosti zásahu. Ze spisu

vyplývá, že při výkonu příslušných pracovních pohotovostí v letech 2013 až 2015 musel pracovník v průměru odpovídat na 6,67 hovorů ročně. Nezdá se mi, že by taková četnost vyžádaných zásahů mohla vést k tomu, že pracovník musí obvykle očekávat, že bude během pohotovosti kontaktován nebo bude muset zasáhnout. I tuto okolnost bude muset vnitrostátní soud meritorně prozkoumat a provést související posouzení.

82. Pro řešení projednávané věci jsou tedy potvrzeny zásady doposud zakotvené Soudním dvorem: určujícími faktory pro kvalifikaci doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby jsou omezení uložená zaměstnavatelem, která pracovníkovi neumožňují využití dostatečného odpočinku<sup>35</sup>.

83. Další článek, který by Soudní dvůr mohl nyní přidat, opět z výše opakovaně zmíněného teleologického hlediska výkladu pojmů obsažených ve směrnici 2003/88, je nezohlednit jako prvek nezbytný pro účely kvalifikace doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby skutečnost, že se pracovník nachází na místě určeném zaměstnavatelem, ale že je dostačující, že pracovník je k dispozici zaměstnavateli a musí zasáhnout za účelem skutečného výkonu své pracovní činnosti ve velmi krátké lhůtě. Kromě toho mohou být v některých situacích určující faktory doplněny při celkovém posouzení ponechaném na vnitrostátních soudech určitými podpůrnými kritérii, která mohou pomoci při řešení sporných případů.

84. Jak bylo uvedeno v nedávném rozsudku Matzak, Soudní dvůr flexibilně vyložil výrazy použité ve směrnici tak, že mezi požadavky týkajícími se pracovní doby zavádí požadavek být „v práci“, přičemž měl na mysli nejen pracoviště, ale také jiné místo určené zaměstnavatelem.

85. Pokud se pracovník nenachází na pracovišti, jak tomu bylo i v některých předchozích věcech zkoumaných Soudním dvorem, hraje rozhodující roli podřízení omezením uloženým zaměstnavatelem, a zejména reakční doba na zavolání, a nikoli povinnost nacházet se na místě určeném zaměstnavatelem nebo v blízkosti pracoviště.

86. Ve věcech Grigore a Tyco byla totiž okolnost, že se pracovník nacházel či nenacházel na konkrétním místě určeném zaměstnavatelem nebo v blízkosti pracoviště, považována za neutrální, pokud jde o kvalifikaci doby pracovní pohotovosti.

87. Ve věci Grigore Soudní dvůr, který vycházel z toho, že poskytnutí služebního bytu v blízkosti pracoviště nepředstavuje určující faktor pro kvalifikování doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby, nebo doby odpočinku, ponechal posouzení na vnitrostátním soudu, a to na základě následujícího kritéria: dobu pracovní pohotovosti lze považovat za pracovní dobu, pokud je zjištěna existence „povinností, které dotyčnému pracovníkovi znemožňují zvolit si místo pobytu během doby nečinnosti v práci“. Tyto povinnosti, pokud jsou zjištěny, „musí být považovány za spadající do výkonu jeho pracovních povinností“<sup>36</sup>.

88. Ve věci Tyco<sup>37</sup> Soudní dvůr naopak potvrdil, že v takovém případě, jako byl případ, který byl předmětem původního řízení, musí být doba, kterou pracovníci, kteří nemají stálé pracoviště, stráví na cestě mezi svým bydlištěm a zákazníky určenými zaměstnavatelem, považována za pracovní dobu, jelikož tito pracovníci, byť mají během cest určitou míru volnosti, byli v každém případě povinni jednat podle konkrétních pokynů zaměstnavatele.

35 – V tomto smyslu viz též článek V. Leccese, „Il diritto del lavoro europeo: l'orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia“, 2016, s. 7, podle všeho nezveřejněný, ale k dispozici na adrese [http://giustizia.lazio.it/appello.it/form\\_conv\\_didattico/Leccese%20%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf](http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf), podle něhož „není pochyb o tom, že základní kámen veškerého uvažování je představován právě teleologickým posouzením, které se týká přiměřenosti odpočinku poskytnutého pracovníkovi s ohledem na cíl stanovený směrnicí“.

36 – Viz usnesení ze dne 4. března 2011, Grigore (C-258/10, nezveřejněné, EU:C: 2011:122, bod 68).

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

89. Ze studie rozsudků Soudního dvora z hlediska teleologického výkladu, na který jsem již několikrát odkazoval, tedy vyvozují závěr, že určujícím faktorem při kvalifikaci dob pracovní pohotovosti je intenzita omezení vyplývajících z podřízení pracovníka pokynům zaměstnavatele, zejména reakční doba na zavolání.

90. Reakční doba na zavolání je určujícím faktorem, protože přímo objektivně a jednoznačně ovlivňuje svobodu pracovníka věnovat se svým zájmům a v zásadě odpočívat: reakční doba na zavolání v délce několika minut neumožňuje žádné plánování, ani pozměnitelné, vlastní doby odpočinku.

91. Přiměřená reakční doba na zavolání naopak pracovníkovi umožňuje věnovat se během doby pracovní pohotovosti jiným činnostem, i když si je vědom možného povolání do práce.

92. Reakční dobu ovlivňuje podle mého názoru také místo, kde se musí pracovník během doby pracovní pohotovosti nacházet<sup>38</sup>: je zřejmé, že velmi krátká reakční doba pracovníkovi ukládá, aby byl během pohotovosti přítomen v určitém zeměpisném okruhu, který v zásadě určuje zaměstnavatel<sup>39</sup>. To znamená, že i kdyby zaměstnavatel od pracovníka nevyžadoval pobyt na určitém místě, pokud by mu uložil velmi krátkou reakční dobu na zavolání, ve skutečnosti by jej podrobil též výraznému omezení jeho svobody pohybu.

93. Domnívám se tedy, že rozhodující roli v kvalifikaci doby pracovní pohotovosti jako doby odpočinku, nebo pracovní doby nehraje ani tak místo, kde se pracovník během doby pohotovosti nachází, ale spíše omezení svobody pohybu pracovníka, které vyplývá z vyžadované reakční doby na zavolání.

94. Nevidím tedy velké rozdíly z hlediska omezení pracovníka mezi situací, kdy je pracovník povinen zůstat během doby pracovní pohotovosti ve svém bydlišti, a situací, kdy tuto povinnost nemá, ale je povinen v obzvláště krátké lhůtě reagovat na zavolání.

95. Jak již bylo uvedeno výše, podle mého názoru hraje tedy pro kvalifikaci doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby, nebo doby odpočinku rozhodující roli intenzita omezení vyplývajících z podřízení se pokynům zaměstnavatele. Omezení vyplývající z tohoto podřízení mohou být nejrůznější povahy, ale v první řadě musí být za rozhodující považována reakční doba na zavolání.

96. Uložení místa, kde je třeba trávit dobu pracovní pohotovosti, může hrát roli, jakožto známka výše uvedené intenzity podřízenosti pokynům zaměstnavatele, pouze v rámci celkového posouzení.

97. Analyzujeme-li situaci rovněž z hlediska zaměstnavatele, tak možnost kontaktovat pracovníka přenosnými elektronickými prostředky (mobilní telefony, tablety, notebooky), které umožňují kdykoli pracovníka kontaktovat, činí méně odůvodněné a srozumitelné to, že zaměstnavatel vyžaduje, aby pracovník byl během doby pracovní pohotovosti fyzicky přítomen na místě, které určil. Pro zaměstnavatele je nejdůležitější *časový úsek*, v němž se musí pracovník, ať už se nachází kdekoli, dostat na místo, které mu zaměstnavatel určil.

98. Po určení rozhodujícího faktoru pro kvalifikaci doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby, nebo doby odpočinku je nezbytné nabídnout vnitrostátním soudům některá další kritéria, která se použijí, pokud reakční doba na zavolání, která je hlavním omezením, není zcela očividně natolik krátká, aby zabránila skutečnému odpočinku pracovníka.

38 – Povinnost reagovat na zavolání v obzvláště krátké lhůtě „omezuje svobodu pracovníka nakládat s vlastním časem. Tato povinnost vede jak k zeměpisným, tak časovým omezením činnosti pracovníka“; viz L. Mitrus, „Potential implications of the Matzak judgment (quality of rest time, right to disconnect)“, *European Labour Law Journal*, 2019, s. 391.

39 – A. Frankart a M. Glorieux, *Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens, La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971* (sous la coordination scientifique de S. Gilson et L. Dear), Anthémis, Limal, 2011, s. 374.

99. Pokud je reakční doba na zavolání zcela očividně krátká, tedy omezená na několik minut, domnívám se, že to je dostačující ke kvalifikaci doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby, a to bez dalších ověření, na základě výše uvedených úvah: svoboda pohybu pracovníka je v tomto případě natolik potlačena, že i místo pobytu je třeba považovat za vázané na pokyny zaměstnavatele.

100. Pokud je naopak reakční doba na zavolání krátká, ale ne natolik, aby téměř absolutně bránila svobodné volbě pracovníka ohledně místa, kde tráví dobu pracovní pohotovosti, mohou být využita doplňková kritéria, která je třeba zkoumat společně, přičemž je třeba přihlídnout k celkovému účinku, který mohou všechny podmínky uplatnění systému pracovní pohotovosti mít na odpočinek pracovníka: omezují tedy souhrnně uložená omezení možnosti pracovníka věnovat se osobním a rodinným zájmům a jeho svobodu pohybu z pracoviště, anebo jsou takové povahy, že jim brání téměř absolutně? Je totiž přirozené, že doba pracovní pohotovosti ukládá určité závazky a omezení svobody pracovníka; účelem unijního práva je zabránit tomu, aby takováto omezení byla natolik invazivní, že pracovníkovi neumožní skutečný odpočinek.

101. V tomto smyslu chápu pozornost věnovanou efektivitě odpočinku pracovníka. Byl bych naopak opatrnější při použití kritéria, i když autoritativně navrženého<sup>40</sup>, „kvality času“, který pracovník může trávit během doby pracovní pohotovosti. Mám totiž za to, že se takové kritérium může ukázat jako nadměrně subjektivní, a může být tedy vnitrostátními soudy vykládáno odlišně, a to i z důvodu rozdílných citlivostí v jednotlivých členských státech, což by neprospělo právní jistotě.

102. V písemných vyjádřeních a na jednání navrhli zúčastnění<sup>41</sup> řadu kritérií sestávajících z omezení, na nichž může záviset kvalifikace doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby, nebo doby odpočinku: povinnost reagovat na zavolání; manévrovací prostor pracovníka ve vztahu k tomuto zavolání (možnost zásahu na dálku, možné nahrazení jiným pracovníkem); stanovení sankcí v případě nezasáhnutí nebo zpoždění při zavolání; stupeň naléhavosti zásahu, míra odpovědnosti pracovníka, specifické charakteristiky povolání, vzdálenost, kterou je třeba urazit mezi místem, kde se pracovník nachází, a místem návratu do práce, zeměpisná omezení, která mohou zpomalit cestu na pracoviště, potřeba nosit pracovní oděv, dostupnost služebního vozidla.

103. K těmto kritériím se dále řadí kritérium důvodného očekávání, že pracovník bude povolán zpět do práce, které je předmětem druhé předběžné otázky v projednávané věci a které patrně odkazuje na vliv četnosti zásahů na povahu doby skutečného odpočinku během doby pracovní pohotovosti.

104. Podle mého názoru by se Soudní dvůr měl omezit na stanovení obecných a objektivních kritérií, aniž by zacházel do přílišných specifik konkrétních situací, a naopak by měl posouzení všech skutkových okolností ponechat na vnitrostátních soudech.

105. Domnívám se tedy, že by bylo vhodné se omezit na uvedení příkladů některých doplňkových kritérií, jež se uplatní v případě pochybností, jak bylo uvedeno výše, která se však vztahují k řídicí pravomoci zaměstnavatele – a souvisejícímu stavu podřízenosti pracovníka, který je slabší stranou vztahu – a nevyplývají z objektivních situací nacházejících se mimo sféru kontroly zaměstnavatele.

106. Vyloučil bych tedy, že mohou být předmětem posouzení takové okolnosti, jako je vzdálenost, kterou je třeba urazit k dosažení místa výkonu práce (vyjma případu, kdy se toto místo liší od obvyklého místa, a nezávisí tedy na konkrétní vůli zaměstnavatele), nebo zeměpisná omezení, která jsou také nezávislá na vůli zaměstnavatele, jak již bylo uvedeno výše.

40 – Viz stanovisko generální advokátky E. Sharpston ve věci Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, bod 57).

41 – Na jednání společném s věcí C-344/19.

107. Rovněž bych vyloučil přisouzení zvláštního významu míře odpovědnosti a konkrétním prováděným úkolům: pracovní pohotovost je způsobem organizace práce, který spadá do řídicí pravomoci zaměstnavatele. Pro pracovníka představuje reakce na zavolání splnění pracovní povinnosti, při němž musí postupovat s obvyklou péčí. Proto se domnívám, že pracovní výkon musí být pracovníkem splněn ve prospěch podniku se stejným nasazením, a to bez ohledu na zastávanou funkci a míru odpovědnosti. Bylo by totiž obtížné objektivně posoudit zájem podniku, neboť to, co někomu může připadat nepodstatné, může mít pro jiného extrémní význam. Obdobné úvahy platí pro kritérium stupně naléhavosti zásahu a pro povahu a význam zájmů dotčených vykonávanou činností.

108. Je pravda, že se míra psychologického tlaku na pracovníka může lišit podle míry odpovědnosti, ale podle mého názoru je to příliš subjektivní prvek na to, aby mohl být relevantní pro účely této kvalifikace.

109. Odlišné úvahy je podle mého názoru třeba učinit pro některá kritéria týkající se okolností v moci zaměstnavatele: například manévrovací prostor pracovníka ve vztahu k zavolání by mohl být použit jako doplňkové kritérium jak v případě, že spočívá ve flexibilitě v reakční době na zavolání, tak v případě, že spočívá v možnosti zásahu na dálku bez nutnosti dostavit se na pracoviště, tak také v případě, že pracovník může počítat se svou možnou zastupitelností jiným pracovníkem, který je již na pracovišti nebo je schopen se na pracoviště dostat snadněji.

110. Totéž platí pro důsledky stanovené v případě zpoždění nebo nezasazení v návaznosti na zavolání během doby pracovní pohotovosti.

111. Jak již bylo uvedeno výše, reakce na zavolání v případě pohotovosti u pracovníka spočívá ve splnění pracovního výkonu. Zaměstnavatel však může stanovit více či méně významné důsledky pro nesprávné splnění. Neexistence výslovného stanovení sankcí za nesplnění nebo opožděné splnění, jakož i výše případných stanovených sankcí, by mohly hrát roli při kvalifikaci doby pracovní pohotovosti.

112. I zdánlivé drobnosti, jako jsou ty v projednávané věci, a sice nutnost nosit technický pracovní oděv a dostupnost služebního vozidla za účelem dostavení se na místo zásahu, by mohly hrát roli při kvalifikaci doby pracovní pohotovosti zejména v rámci posouzení přiměřenosti reakční doby na zavolání.

113. Jak bylo uvedeno v bodech 77 až 79, pokud by měl pracovník relativně krátký čas na to, aby reagoval na povolání do práce během doby pracovní pohotovosti, a zaměstnavatel by od něj vyžadoval, aby si ve stejném časovém úseku oblékl zvláštní oděv, jehož oblečení vyžaduje obzvláště dlouhou dobu, tak by tato okolnost mohla mít vliv na výše uvedené posouzení přiměřenosti.

114. Stejně tak by naopak poskytnutí služebního vozidla ze strany zaměstnavatele k dojetí na místo zásahu v případě zavolání, které teoreticky nemusí dodržovat některá ustanovení pravidel silničního provozu z důvodu důležitosti zájmů dotčených zásahem, mohlo ovlivnit posouzení přiměřenosti z hlediska usnadnění, a učinit tak přiměřenou také reakční dobu, která by se bez této okolnosti mohla jevit jako nepřiměřená k zajištění skutečného odpočinku.

115. Další okolnost, i když v moci zaměstnavatele, která podle mého názoru může mít v případech pochybností vliv na kvalifikaci doby pracovní pohotovosti, se týká časového rámce a délky trvání doby pohotovosti. Je-li totiž doba pracovní pohotovosti často zařazována v nočních hodinách nebo během svátků, anebo je obzvláště dlouhá, je míra tíživosti pro pracovníka větší než při jejím zařazení do denních hodin nebo pracovních dní.

116. Konečně, pokud jde o okolnost týkající se pravděpodobné četnosti zásahů, která je – jak již bylo uvedeno, – zvláštním předmětem druhé předběžné otázky v projednávané věci, ta podle mého názoru může spadat mezi okolnosti, které lze posoudit v případech pochybností, aniž by se však jednalo o automatismus: nízká četnost zásahů neumožňuje kvalifikovat dobu pracovní pohotovosti jako dobu odpočinku, stejně jako jiná četnost neumožňuje považovat ji za pracovní dobu.

117. Prvkem, který může hrát roli v celkovém hodnocení, je to, zda a do jaké míry může pracovník běžně očekávat, že bude povolán do služby během pracovní pohotovosti<sup>42</sup>.

118. Tato okolnost spadá, alespoň zčásti, do řídicí pravomoci zaměstnavatele, který v rámci své podnikové organizace může provádět prognostická hodnocení ohledně nezbytnosti zásahu.

119. Pokud se zásahy během doby pracovní pohotovosti často opakují, stává se zapojení pracovníka natolik významné, že téměř absolutně snižuje jeho možnost plánování volného času v této době, a ve spojení s okolností krátké reakční doby na zavolání to může vážně ohrozit efektivitu jeho odpočinku.

120. S ohledem na výše uvedená kritéria bude úkolem vnitrostátních soudů, po ověření okolností konkrétního případu, prostřednictvím přístupu, jehož cílem je posoudit celkový účinek, který mohou všechny podmínky uplatnění systému pracovní pohotovosti mít na efektivitu odpočinku pracovníka, kvalifikovat dobu, kterou pracovník stráví v pracovní pohotovosti, jako pracovní dobu, nebo dobu odpočinku. Vnitrostátní soudy musí konkrétně ověřit, zda je doba strávená v pracovní pohotovosti zpravidla dobou odpočinku, anebo zda z důvodu zvláště přísných omezení zavedených zaměstnavatelem ztrácí tato doba své přirozené kontury a stává se pracovní dobou.

#### IV. Závěry

121. S ohledem na výše uvedené úvahy navrhuji, aby Soudní dvůr na předběžné otázky položené předkládajícím soudem odpověděl následovně.

„1) Článek 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že pro účely kvalifikování doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby, nebo doby odpočinku je určujícím faktorem intenzita omezení vyplývajících z podřízenosti pracovníka pokynům zaměstnavatele, zejména reakční doba na zavolání.

Je-li reakční doba na zavolání krátká, ale není takové povahy, aby absolutně bránila svobodné volbě pracovníka ohledně místa, kde bude trávit dobu pracovní pohotovosti, mohou být využita doplňková kritéria, která je třeba zkoumat společně, přičemž je třeba přihlídnout k celkovému účinku, který mohou všechny podmínky uplatnění systému pracovní pohotovosti mít na odpočinek pracovníka.

Tato doplňková kritéria se musí vztahovat k řídicí pravomoci zaměstnavatele – a souvisejícímu stavu podřízenosti pracovníka, který je slabší stranou vztahu – a nevyplývat z objektivních situací nacházejících se mimo sféru kontroly zaměstnavatele.

Tato kritéria mohou například spočívat v manévrovacím prostoru pracovníka ve vztahu k zavolání, v důsledcích stanovených pro případ zpoždění nebo nezasazení v návaznosti na zavolání, nutnosti nosit technický pracovní oděv, dostupnosti služebního vozidla za účelem dostavení se na místo zásahu, v časovém rámci a v délce trvání doby pracovní pohotovosti, v pravděpodobné četnosti zásahů.

42 – Jak to uvádí finská vláda v písemném vyjádření (bod 22).



Za okolností projednávané věci mohou být doby pracovní pohotovosti vykonané hasičem, který je povinen do 20 minut – reakční doba, která není zcela očividně krátká, ale zjevně není ani způsobila zajistit pracovníkovi skutečný odpočinek – v pracovním oděvu a v zásahovém vozidle dorazit na hranici města, kde se nachází jeho služebna, byť bez konkrétního omezení ohledně místa určeného zaměstnavatelem, kvalifikovány jako ‚pracovní doba‘ v případě, že skutkové ověření, která musí provést vnitrostátní soud, potvrdí existenci některých indicií, které společně s uloženou reakční dobou vedou k tomu, že pracovníkovi není zajištěn skutečný odpočinek.

- 2) Definice pojmu ‚pracovní doba‘ uvedená v článku 2 směrnice 2003/88 musí být vykládána v tom smyslu, že je třeba vzít v úvahu – bez jakéhokoli automatismu pouze jako doplňující kritérium – též skutečnost, zda a s jakou četností lze předvídat, že pracovník bude během pracovní pohotovosti požádán, aby zasáhl na zavolání. Vysoká četnost zásahů během dob pracovní pohotovosti by totiž mohla vést k tak významnému zapojení pracovníka, že by téměř absolutně snižovala jeho možnost plánování volného času v těchto dobách, a ve spojení s okolností krátké reakční doby na zavolání by mohla ohrozit efektivitu odpočinku pracovníka.“