



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

9. března 2021 *

„Řízení o předběžné otázce – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Úprava pracovní doby – Směrnice 2003/88/EHS – Článek 2 – Pojem ‚pracovní doba‘ – Doba pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání – Odborná práce týkající se údržby televizních vysílačů nacházejících se daleko od obydlených oblastí – Směrnice 89/391/EHS – Články 5 a 6 – Psychosociální rizika – Povinnost prevence“

Ve věci C-344/19,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Vrhovno sodišče (Nejvyšší soud, Slovinsko) ze dne 2. dubna 2019, došlým Soudnímu dvoru dne 2. května 2019, v řízení

D. J.

proti

Radiotelevizija Slovenija,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda, R. Silva de Lapuerta, místopředsedkyně, A. Arabadžev, A. Prechal, M. Vilaras a N. Piçarra, předsedové senátů, T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos (zpravodaj) a L. S. Rossi, soudci,

generální advokát: G. Pitruzzella,

vedoucí soudní kanceláře: M. Longar, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 22. června 2020,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za D. J. M. Šafarem a P. Boršnakem, odvetníka,
- za Radiotelevizija Slovenija E. Planinc Omerzel a G. Dernovšekem, odvetníka,
- za slovinskou vládu A. Grum a N. Pintar Gosenca, jako zmocněnkyněmi,
- za polskou vládu B. Majczynou, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi B. Rous Demiri, jakož i B.-R. Killmannem a M. van Beekem, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: slovinština.

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 6. října 2020,
vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 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).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi D. J. a Radiotelevizija Slovenija ve věci mzdy požadované D. J. za pracovní pohotovosti držené v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, které D. J. zajišťoval. Hned na úvod je třeba uvést, že v kontextu tohoto rozsudku pojem „pracovní pohotovost“ v obecné rovině zahrnuje všechny doby, během nichž pracovník zůstává k dispozici zaměstnavateli, aby mohl zajistit výkon práce na žádost tohoto zaměstnavatele, zatímco výraz „pracovní pohotovost na zavolání“ se vztahuje na ty z těchto dob, během nichž pracovník není povinen zůstat na pracovišti.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 89/391/EHS

- 3 Článek 5 odst. 1 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) stanoví:

„Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na všechna hlediska týkající se práce.“

- 4 Článek 6 této směrnice stanoví:

„1. V rámci svých povinností přijme zaměstnavatel opatření nezbytná pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, včetně opatření pro prevenci pracovních rizik, pro informování a školení, a také pro přípravu nezbytné organizace a prostředků.

Zaměstnavatel musí dbát na přizpůsobování těchto opatření s přihlédnutím k měnícím se okolnostem a usilovat o zlepšování současných podmínek.

2. Zaměstnavatel provádí opatření uvedená v odst. 1 prvním pododstavci na základě těchto obecných zásad prevence:

- a) vyhýbat se rizikům;
- b) vyhodnotit nevyhnutelná rizika;
- c) odstraňovat rizika u zdroje;

[...]

3. Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení této směrnice, musí zaměstnavatel s přihlédnutím k povaze činností podniku nebo závodu

a) vyhodnocovat rizika pro bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců mezi jiným při volbě pracovního zařízení, používaných chemických látek nebo přípravků a při úpravě pracovišť.

Opatření přijatá zaměstnavatelem k prevenci rizik a používané pracovní a výrobní metody na základě tohoto hodnocení musí v případě potřeby

- zajišťovat lepší úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců,
- být začleněny do všech činností podniku nebo závodu a na všech úrovních řízení;

[...]"

Směrnice 2003/88

5 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.

[...]"

6 Článek 2 této směrnice stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

- 1. ‚pracovní dobou‘ se rozumí 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;

[...]"

7 Článek 7 odst. 1 uvedené směrnice stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“

Slovinské právo

- 8 Článek 142 Zakona o delovnih razmerjih (zákon o pracovněprávních vztazích) ze dne 5. března 2013 (Uradni list RS, č. 21/13) stanoví:

„1) Pracovní doba zahrnuje skutečnou pracovní dobu a dobu odpočinku podle článku 154 tohoto zákona, jakož i dobu odpovídající odůvodněným nepřítomnostem v práci na základě zákona a kolektivní smlouvy nebo obecného právního předpisu.

2) Skutečnou pracovní dobu představuje veškerá doba, během níž zaměstnanec pracuje, přičemž touto dobou se rozumí doba, kdy je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli a plní své pracovní povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy.

3) Skutečná pracovní doba tvoří základ pro výpočet produktivity práce“.

- 9 Článek 46 Kolektivna pogodba za javni sektor (kolektivní smlouva pro veřejný sektor) ze dne 5. června 2008 (Uradni list RS, č. 57/08 a následující) stanoví:

„Zaměstnancům veřejné správy náleží příplatek za dobu pracovní pohotovosti na zavolání ve výši 20 % hodinové sazby základní mzdy. Doba pracovní pohotovosti na zavolání se v případě zaměstnanců veřejné správy nepovažuje za pracovní dobu.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 10 Od 1. srpna 2008 do 31. ledna 2015 vykonával D. J. povinnosti odborného technika ve vysílacích střediscích v Pohorje (Slovinsko) a následně v Krvavci (Slovinsko). Povaha práce, vzdálenost těchto vysílacích středisek od jeho bydliště, jakož i pravidelné potíže s přístupem do těchto středisek vyžadovaly, aby pobýval v blízkosti dotčených míst. Jedno z těchto dvou míst bylo ostatně tak vzdálené od bydliště D. J., že nebylo možné, aby tam D. J. každodenně dojížděl, a to ani za nejpříznivějších povětrnostních podmínek. Zaměstnavatel pana D. J. zařídil v budovách obou vysílacích středisek ubytování pro D. J. a jednoho dalšího technika, kteří byli oba současně přítomni v každém z uvedených vysílacích středisek. Po splnění svých pracovních povinností tak mohli oba technici odpočívat v obývacím pokoji nebo se věnovat volnočasovým aktivitám v okolí.
- 11 Oba tito technici se střídali v práci podle rozvrhu směn, jeden od 6:00 hodin do 18:00 hodin a druhý od poledne do půlnoci, přičemž D. J. pracoval většinou během druhé směny. Práce vykonaná v takové směně byla považována za „běžnou pracovní dobu“, která vyžadovala přítomnost na pracovišti.
- 12 Zaměstnavatel pana D. J. vypočítával jeho mzdu na základě těchto dvanácti hodin „běžné pracovní doby“, aniž jej odměňoval za dobu odpočinku, která obvykle trvala od půlnoci do 6:00 hodin ráno, přičemž zbývajících šest hodin bylo považováno za dobu pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání.
- 13 Během posledně uvedené doby mohl zaměstnanec opustit dotčené vysílací středisko. Zaměstnanec však musel být telefonicky dosažitelný, a bylo-li to nutné, musel se ve lhůtě jedné hodiny vrátit na pracoviště. Pouze naléhavé činnosti musely být provedeny okamžitě, ostatní činnosti mohly být odloženy až na následující den. Zaměstnavatel pana D. J. vyplácel žalobci v původním řízení za tuto dobu pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání odměnu ve výši 20 % jeho základní mzdy. Pokud však musel D. J. během uvedené doby přistoupit k výkonu práce, doba nutná pro její výkon byla počítána a placena jako základní mzda.

- 14 D. J. podal žalobu, kterou se domáhal, aby za hodiny, kdy držel takovou pracovní pohotovost v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, byl placen na základě stejné sazby jako za hodiny odpracované nad rámec základní pracovní doby bez ohledu na to, zda během této pracovní pohotovosti vykonal konkrétní práci. Žalobu opíral o skutečnost, že žil v místě, kde vykonával svou práci, a byl tudíž ve skutečnosti přítomen na pracovišti 24 hodin denně. Vzhledem k povaze jeho práce a skutečnosti, že pobýval ve vysílacích střediscích, měl D. J. za to, že nemohl volně nakládat se svým časem zejména proto, že v době pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání musel v případě potřeby reagovat na zavolání a být schopen se ve lhůtě jedné hodiny dostavit na pracoviště. S ohledem na skutečnost, že v místech vysílacích středisek nebyly velké možnosti pro volnočasové aktivity, trávil D. J. v těchto vysílacích střediscích vlastně největší část času.
- 15 Soudy prvního i druhého stupně žalobu D. J. zamítly.
- 16 D. J. podal k předkládajícímu soudu návrh na obnovu řízení, v němž tvrdí, že jeho zaměstnavatel nesprávně vyložil pojem „skutečná pracovní doba“ ve smyslu článku 142 zákona o pracovněprávních vztazích. Tento pojem se totiž podle jeho názoru vztahuje nikoliv pouze na dobu, během níž zaměstnanec skutečně poskytuje služby, nýbrž i na celou dobu, během níž je přítomen na pracovišti, jak mu ukládá jeho zaměstnavatel. Zaměstnavatel mu přitom uložil vícedenní pracovní směny a zneužil podle názoru D. J. využívání dob pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání.
- 17 Předkládající soud zdůrazňuje, že předmětem sporu v původním řízení je odměna za pracovní pohotovost drženou D. J. v režimu pracovní pohotovosti na zavolání. Předkládající soud má za to, že i když taková otázka nespadá do působnosti směrnice 2003/88, bude moci rozhodnout o opodstatněnosti návrhu D. J. až poté, co od Soudního dvora obdrží určitá upřesnění ohledně výkladu článku 2 této směrnice.
- 18 V tomto ohledu má předkládající soud za to, že věc, kterou projednává, se liší od věcí, ve kterých již byly vydány rozsudky Soudního dvora v dané oblasti.
- 19 Předně tak na rozdíl od věci, ve které byl vydán rozsudek ze dne 3. října 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), fyzická přítomnost D. J. na pracovišti během dob pracovní pohotovosti nebyla nezbytná ani vyžadována s výjimkou případu, kdy k výkonu práce došlo, neboť takové doby pohotovosti byly zajištěny v režimu pracovní pohotovosti na zavolání. Dále na rozdíl od věci, ve které byl vydán rozsudek ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), byly možnosti D. J. volně nakládat s jeho časem a věnovat se vlastním zájmům omezenější právě z důvodu samotné povahy pracoviště, a nikoli kvůli nutnosti být dosažitelný. Předkládající soud má kromě toho s ohledem na rozsudek ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578) za to, že dobu přesunu za zákazníky nelze postavit na roveň době pracovní pohotovosti držené v režimu pracovní pohotovosti na zavolání. Konečně předkládající soud spatřuje odlišnost od věci, ve které byl vydán rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), v tom, že D. J. nebyl povinen zůstat fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem a že reakční doba, která mu byla poskytnuta k dostavení se na pracoviště, byla podstatně delší než doba, o kterou se jednalo v citované věci.
- 20 Za těchto podmínek se Vrhovno sodišče (Nejvyšší soud, Slovinsko) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Musí být článek 2 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že za okolností projednávané věci se za pracovní dobu považuje doba [pracovní pohotovosti v režimu] pracovní pohotovosti na zavolání, během které pracovník, který vykonává svou práci v televizním vysílacím středisku, musí být v době, kdy má volno (pokud není nutná jeho fyzická přítomnost na pracovišti), telefonicky dosažitelný a v případě potřeby se musí ve lhůtě jedné hodiny vrátit na pracoviště?

- 2) Má na definici [doby pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání] za okolností projednávané věci vliv skutečnost, že pracovník je ubytován v místě výkonu své práce (televizní vysílací středisko), neboť zeměpisné charakteristiky daného místa znemožňují (nebo ztěžují) každodenní návrat do [jeho bydliště] („dolů do údolí“)?
- 3) Je odpověď na obě předchozí otázky odlišná v případě, že se jedná o místo, kde jsou možnosti pro volnočasové aktivity omezeny z důvodu zeměpisných charakteristik uvedeného místa, a jestliže se pracovník setkává s většími omezeními v nakládání se svým volným časem a v péči o své zájmy (oproti situaci, kdyby pobýval ve svém bydlišti)?“

K předběžným otázkám

- 21 Podstatou otázek předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda článek 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že doba pracovní pohotovosti, během níž pracovník musí být telefonicky dosažitelný a být s to se v případě potřeby dostavit na pracoviště ve lhůtě jedné hodiny, představuje „pracovní dobu“ ve smyslu tohoto článku, a zda je třeba v rámci takové kvalifikace zohlednit, že bylo tomuto pracovníkovi poskytnuto služební bydlení z důvodu, že pracoviště je obtížně přístupné a nevhodné pro volnočasové aktivity v jeho bezprostředním okolí.
- 22 Z předkládacího rozhodnutí a ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, konkrétně vyplývá, že žalobce v původním řízení je odborný technik, který byl spolu s kolegou pověřen zajišťováním provozu vysílacího centra nacházejícího se na vrcholu hory po dobu několika po sobě jdoucích dní. D. J. držel pracovní pohotovost šest hodin denně. Tato pracovní pohotovost probíhala v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, což znamenalo, že v průběhu této doby a na rozdíl od doby pracovní pohotovosti, která zahrnuje povinnost být fyzicky přítomen na pracovišti, musel být zúčastněný pouze kdykoli dosažitelný a mít možnost se v případě potřeby dostavit do dotyčného vysílacího střediska ve lhůtě jedné hodiny.
- 23 Nejprve je třeba připomenout, že v rámci řízení o předběžné otázce podle článku 267 SFEU nemá Soudní dvůr pravomoc k posouzení skutkového stavu v původním řízení nebo k použití pravidel unijního práva, na jejichž výklad je tázán, na vnitrostátní opatření nebo situace, jelikož tyto otázky spadají do výlučné pravomoci vnitrostátních soudů (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. května 2013, *Libert a další*, C-197/11 a C-203/11, EU:C:2013:288, bod 94). Je však na Soudním dvoru, aby poskytl předkládajícímu soudu odpověď, která mu umožní rozhodnout spor, jenž mu byl předložen, a poskytl mu všechny prvky výkladu unijního práva, které mohou být pro tento účel užitečné (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. září 2019, *VIPA*, C-222/18, EU:C:2019:751, bod 50 a citovaná judikatura).
- 24 Ačkoliv v konečném důsledku přísluší předkládajícímu soudu, aby přezkoumal, zda doba pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, musí být pro účely použití směrnice 2003/88 kvalifikována jako „pracovní doba“, nic to nemění na tom, že je na Soudním dvoru, aby mu poskytl vodítko ke kritériím, která je třeba při tomto přezkumu zohlednit.
- 25 S ohledem na tato úvodní upřesnění je na prvním místě třeba připomenout, že cílem směrnice 2003/88 je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sblížení vnitrostátních právních předpisů týkajících se zejména délky pracovní doby. Tato harmonizace na úrovni Evropské unie v oblasti úpravy pracovní doby směřuje k zaručení lepší ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků tím, že jim dává nárok na minimální, zejména denní a týdenní, doby odpočinku, jakož i na přiměřené přestávky na odpočinek, a tím, že stanoví maximální hranici týdenní pracovní doby (rozsudek ze dne 14. května 2019, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, body 36 a 37, jakož i citovaná judikatura).

- 26 Jednotlivé požadavky, které směrnice 2003/88 stanoví v oblasti maximální doby práce a minimální doby odpočinku, jsou obzvláště důležitými pravidly sociálního práva Unie, z nichž má mít prospěch každý pracovník (rozsudek ze dne 10. září 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, bod 24) a jejichž dodržování nemůže být podřízeno úvahám ryze ekonomické povahy (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. září 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, body 66 a 67).
- 27 Směrnice 2003/88 ostatně tím, že stanoví nárok každého pracovníka na rozvržení maximální týdenní a denní pracovní doby a doby odpočinku, uvádí základní právo výslovně zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, a musí být proto vykládána ve světle tohoto čl. 31 odst. 2. Z toho zejména vyplývá, že ustanovení směrnice 2003/88 nemohou být vykládána restriktivně na újmu právům, která pracovník z této směrnice vyvozuje (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. května 2019, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, body 30 až 32 a citovaná judikatura).
- 28 Na druhém místě je třeba uvést, že čl. 2 bod 1 směrnice 2003/88 definuje pojem „pracovní doba“ jako jakoukoliv dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Podle čl. 2 bodu 2 této směrnice se pojmem „doba odpočinku“ rozumí každá doba, která není pracovní dobou.
- 29 Z toho vyplývá, že tyto dva pojmy, které byly definovány stejným způsobem ve směrnici 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), kterou nahradila směrnice 2003/88, se vzájemně vylučují. Doba pracovní pohotovosti pracovníka tedy musí být pro účely použití směrnice 2003/88 kvalifikována buď jako „pracovní doba“, nebo jako „doba odpočinku“, jelikož tato směrnice neupravuje přechodnou kategorii (v tomto smyslu viz rozsudky 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, jakož i ze dne 21. února 2018, *Matzak*, C-518/15, EU:C:2018:82, bod 55 a citovaná judikatura).
- 30 Kromě toho pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ jsou pojmy unijního práva, které je třeba definovat na základě objektivních charakteristik a s odkazem na systém a účel směrnice 2003/88. Pouze takový autonomní výklad totiž zajistí této směrnici plnou účinnost a jednotné používání těchto pojmů ve všech členských státech (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. září 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, bod 58).
- 31 I přes odkaz na „vnitrostátní[...] právní předpisy nebo zvyklost[...]“ v článku 2 směrnice 2003/88 tudíž členské státy nemohou jednostranně určit rozsah pojmů „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ tím, že by právo na řádné zohlednění pracovní doby a odpovídající doby odpočinku přiznané touto směrnicí přímo pracovníkům podřídily jakékoliv podmínce nebo jakémukoliv omezení. Jakýkoli jiný výklad by zmařil užitečný účinek směrnice 2003/88 a byl by v rozporu s jejím účelem (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 9. září 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, bod 59; ze dne 1. prosince 2005, *Dellas a další*, C-14/04, EU:C:2005:728, bod 45, jakož i usnesení ze dne 11. ledna 2007, *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, bod 26).
- 32 Na třetím místě, pokud jde konkrétně o doby pracovní pohotovosti, z judikatury Soudního dvora vyplývá, že doba, během níž pracovník skutečně nevykonává žádnou činnost ve prospěch svého zaměstnavatele, není nutně „dobou odpočinku“ pro účely použití směrnice 2003/88.
- 33 Soudní dvůr tak ohledně doby „pracovní pohotovosti“ držené na pracovišti, které není místem totožným s bydlištěm pracovníka, rozhodl, že určujícím faktorem pro zjištění, zda jsou přítomny charakteristické znaky pojmu „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 2003/88, je skutečnost, že pracovník je nucen být fyzicky přítomen v místě určeném zaměstnavatelem a být tam k dispozici, aby mohl okamžitě poskytnout své služby v případě potřeby (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 3. října 2000, *Simap*, C-303/98, EU:C:2000:528, bod 48; ze dne 9. září 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, bod 63, jakož i ze dne 1. prosince 2005, *Dellas a další*, C-14/04, EU:C:2005:728, bod 48).

- 34 V tomto ohledu je třeba upřesnit, že pracoviště musí být chápáno jako jakékoliv místo, kde má pracovník vykonat činnost na pokyn zaměstnavatele, včetně případů, kdy toto místo není místem, kde obvykle vykonává profesní činnost.
- 35 Soudní dvůr měl za to, že během takové doby pracovní pohotovosti musí pracovník, který je povinen zůstat na pracovišti a být bezprostředně k dispozici zaměstnavateli, pobývat vzdálený od svého rodinného a sociálního prostředí a má jen velmi malý prostor pro nakládání s časem, během něhož nejsou jeho profesní služby požadovány. Celá tato doba musí být tudíž kvalifikována jako „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 2003/88 bez ohledu na práci skutečně vykonanou pracovníkem během uvedené doby (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. září 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, bod 65; ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 93, jakož i ze dne 1. prosince 2005, Dellas a další, C-14/04, EU:C:2005:728, body 46 a 58).
- 36 Soudní dvůr dále rozhodl, že ačkoli doba pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání neukládá pracovníkovi, aby se zdržoval na pracovišti, musí být rovněž kvalifikována v plném rozsahu jako „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 2003/88, pokud se s ohledem na omezení uložená pracovníkovi, která mají objektivní a velmi významný dopad na jeho možnosti věnovat se svým osobním a společenským zájmům, odlišuje od doby, během níž musí být pracovník pouze dosažitelný zaměstnavatelem (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, body 63 až 66).
- 37 Jak z informací uvedených v bodech 33 až 36 tohoto rozsudku, tak z nutnosti připomenuté v bodě 27 tohoto rozsudku vykládat čl. 2 bod 1 směrnice 2003/88 ve světle čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv vyplývá, že pod pojem „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 2003/88 spadají všechny doby pracovní pohotovosti, včetně těch držených v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, během nichž jsou omezení uložená pracovníkovi takové povahy, že objektivně a významně ovlivňují jeho možnost během těchto dob volně nakládat s časem, během něhož nejsou jeho profesní služby požadovány, a věnovat se vlastním zájmům.
- 38 Naopak, pokud omezení uložená pracovníkovi během určené doby pracovní pohotovosti nedosahují takového stupně intenzity a umožňují mu nakládat s jeho časem a věnovat se vlastním zájmům bez značných omezení, pouze doba související s výkonem práce, která je případně skutečně vykonána během takovéto doby, představuje „pracovní dobu“ pro účely použití směrnice 2003/88 (v tomto smyslu rozsudky ze dne 3. října 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, bod 50, a ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, bod 37).
- 39 V tomto ohledu je třeba ještě upřesnit, že za účelem posouzení, zda doba pracovní pohotovosti představuje „pracovní dobu“ ve smyslu směrnice 2003/88, mohou být brána v úvahu pouze omezení, která jsou pracovníkovi uložena právními předpisy dotčeného členského státu, kolektivní smlouvou nebo jeho zaměstnavatelem, zejména na základě pracovní smlouvy, pracovního řádu nebo systému rozdělování pracovní pohotovosti mezi pracovníky.
- 40 Naproti tomu organizační obtíže, které může pracovníkovi způsobit doba pracovní pohotovosti a které nevyplývají z takových omezení, nýbrž jsou například důsledkem přírodních živlů nebo svobodné volby pracovníka, nemohou být zohledněny.
- 41 Významná vzdálenost mezi bydlištěm, které si pracovník svobodně zvolil, a místem, na které musí být schopen se v určité lhůtě během doby pracovní pohotovosti dostavit, tedy sama o sobě není relevantním kritériem pro kvalifikaci celé této doby jako „pracovní doby“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88, přinejmenším pokud je toto místo jeho obvyklým pracovištěm. V takovém případě totiž tento zaměstnanec mohl svobodně posoudit vzdálenost mezi uvedeným místem a svým bydlištěm (a *contrario* viz rozsudek ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, bod 44).

- 42 Ani nevhodnost oblasti, od které se pracovník prakticky nemůže vzdálit během doby pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, pro volnočasové aktivity, stejně jako obtížná přístupnost jeho pracoviště, nepředstavují relevantní okolnost pro účely kvalifikace této doby jako „pracovní doby“ ve smyslu směrnice 2003/88.
- 43 Kromě toho, pokud pracoviště zahrnuje nebo splývá s bydlištěm pracovníka, pouhá okolnost, že během dané doby pracovní pohotovosti je pracovník povinen zdržovat se na pracovišti, aby v případě potřeby mohl být k dispozici pro svého zaměstnavatele, nepostačuje ke kvalifikaci této doby jako „pracovní doby“ ve smyslu směrnice 2003/88. V tomto případě totiž zákaz opustit pracoviště uložený pracovníkovi nutně neznamená, že pracovník musí pobývat vzdálený od svého rodinného a sociálního prostředí. Nadto je takový zákaz sám o sobě méně způsobilý narušit možnost tohoto pracovníka volně nakládat během této doby s časem, během něhož jeho profesní služby nejsou vyžadovány.
- 44 Dále je třeba dodat, že pokud pracovník z důvodu samotné povahy pracoviště nemá v praxi reálnou možnost opustit toto místo po skončení pracovní doby, pouze doby, během nichž nadále podléhá objektivním a velmi významným omezením, jako je povinnost být okamžitě k dispozici zaměstnavateli, musí být automaticky kvalifikovány jako „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 2003/88, s vyloučením dob, během nichž nemožnost opustit pracoviště vyplývá nikoliv z takové povinnosti, nýbrž pouze ze zvláštní povahy tohoto místa.
- 45 Pokud z důvodu neexistence povinnosti zdržovat se na pracovišti nemůže být doba pracovní pohotovosti automaticky kvalifikována jako „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 2003/88, přísluší vnitrostátním soudům ještě ověřit, zda však taková kvalifikace není nezbytná vzhledem k důsledkům, které ze všech omezení uložených pracovníkovi dopadají na jeho možnost volně nakládat během této doby s časem, během něhož jeho profesní služby nejsou vyžadovány, a věnovat se vlastním zájmům.
- 46 Z tohoto hlediska je třeba konkrétně zohlednit lhůtu, kterou má pracovník k dispozici během doby pracovní pohotovosti k tomu, aby se vrátil k profesním činnostem, od okamžiku, kdy o to požádá jeho zaměstnavatel, případně společně s průměrnou četností výkonů práce, které bude tento pracovník muset skutečně zajistit během této doby.
- 47 Zaprvé, jak v podstatě uvedl generální advokát v bodech 98 až 100 svého stanoviska, vnitrostátní soudy musí zohlednit důsledky, které dopadají na možnost pracovníka volně nakládat s jeho časem, krátkosti lhůty, ve které se musí v případě nezbytného výkonu práce vrátit do práce, což zpravidla vyžaduje, aby se dostavil na pracoviště.
- 48 V tomto ohledu je třeba zdůraznit, že doba pracovní pohotovosti, během níž pracovník může vzhledem k rozumné lhůtě, která je mu dána pro návrat k pracovním činnostem, plánovat své sociální a osobní záležitosti, nepředstavuje *a priori* „pracovní dobu“ ve smyslu směrnice 2003/88. Naopak doba pracovní pohotovosti, během níž je lhůta uložená pracovníkovi pro návrat do práce omezena na několik minut, musí být v zásadě považována v plném rozsahu za „pracovní dobu“ ve smyslu této směrnice, protože v posledně uvedeném případě je pracovník v praxi značně odrazen od plánování jakékoli odpočinkové aktivity, byť krátké.
- 49 Nic to však nemění na tom, že dopad takové reakční lhůty musí být zhodnocen na základě konkrétního posouzení, které případně zohledňuje ostatní omezení, která jsou pracovníkovi uložena, stejně jako možnosti, které jsou mu přiznány během doby pracovní pohotovosti.
- 50 Pokud jde o skutečnost, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci z důvodu zvláštní povahy pracoviště k dispozici služební byt nacházející se na daném pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti, nepředstavuje sama o sobě rozhodující skutečnost pro účely kvalifikace dob pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání jako „pracovní doby“ ve smyslu směrnice 2003/88, jelikož tento pracovník během těchto dob nepodléhá takovým omezením, že by jeho možnost věnovat se soukromým zájmům byla objektivně a velmi významně ovlivněna.

- 51 Zadržé, pokud lze objektivně odhadnout průměrnou četnost skutečného výkonu práce běžně vykonávané pracovníkem během každé doby pracovní pohotovosti, je třeba, aby ji vnitrostátní soudy zohlednily společně se lhůtou, kterou má tento pracovník k dispozici k návratu ke své profesní činnosti.
- 52 Pokud totiž musí pracovník v průměru několikrát během doby pracovní pohotovosti přistoupit k výkonu práce, požívá daleko menší volnosti v nakládání se svým časem během dob nečinnosti, vzhledem k jejich častému přerušování. To platí tím spíše, pokud doba výkonu práce běžně vyžadované od pracovníka během doby jeho pracovní pohotovosti není zanedbatelná.
- 53 Z toho vyplývá, že pokud musí pracovník v průměru často přistupovat k výkonu pracovní činnosti během dob pracovní pohotovosti, tedy k výkonu práce, který zpravidla netrvá krátkou dobu, představují v zásadě všechny tyto doby „pracovní dobu“ ve smyslu směrnice 2003/88.
- 54 Okolnost, že v průměru musí pracovník během doby pracovní pohotovosti přistoupit k výkonu práce pouze zřídka, však nemůže vést k tomu, že tyto doby budou považovány za „doby odpočinku“ ve smyslu čl. 2 bodu 2 směrnice 2003/88, pokud je dopad lhůty uložené pracovníkovi k návratu k profesním činnostem takový, že stačí k objektivnímu a velmi významnému omezení možnosti volně nakládat během těchto dob s časem, během něhož jeho profesní služby nejsou vyžadovány.
- 55 V projednávané věci je třeba připomenout, že podle předkládajícího soudu byl D. J. během dob pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání dotčeném ve věci v původním řízení pouze povinen být bezprostředně dosažitelný a být s to se v případě potřeby dostavit na pracoviště ve lhůtě jedné hodiny. Z předkládacího rozhodnutí nevyplývá, že tomuto pracovníkovi byla uložena další omezení ani že během těchto dob byla průměrná četnost výkonů práce, které vyžadovaly, aby se v této lhůtě dostavil na pracoviště, vysoká. Kromě toho měl uvedený pracovník na pracovišti k dispozici služební ubytování, ve kterém však nebyl povinen se během uvedených dob trvale zdržovat.
- 56 Je však na předkládajícím soudu, aby s ohledem na všechny okolnosti projednávané věci posoudil, zda D. J. podléhal během dob pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání omezením takové intenzity, že objektivně a významně ovlivňovala jeho možnost volně nakládat během těchto dob s časem, během něhož jeho profesní služby nebyly vyžadovány, a věnovat tento čas vlastním zájmům.
- 57 Na čtvrtém místě je třeba připomenout, že s výjimkou specifického případu týkajícího se placené dovolené za kalendářní rok, který je uveden v čl. 7 odst. 1 směrnice 2003/88, tato směrnice upravuje pouze některé aspekty úpravy pracovní doby s cílem zajistit ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, takže se v zásadě na odměňování pracovníků nepoužije (rozsudek ze dne 20. listopadu 2018, *Sindicatul Familia Constanța a další*, C-147/17, EU:C:2018:926, bod 35).
- 58 Na způsob odměňování pracovníků za doby pracovní pohotovosti se tudíž nevztahuje směrnice 2003/88, nýbrž relevantní ustanovení vnitrostátního práva. Tato směrnice proto nebrání použití právní úpravy členského státu, kolektivní smlouvy nebo rozhodnutí zaměstnavatele, který pro účely odměny za pracovní pohotovost zohledňuje odlišně doby, během nichž je práce skutečně vykonávána, a doby, během nichž se skutečná práce nevykonává, i když tyto doby musí být pro účely použití uvedené směrnice považovány v plném rozsahu za „pracovní dobu“ (v tomto smyslu viz usnesení ze dne 11. ledna 2007, *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, bod 35).
- 59 Stejně tak směrnice 2003/88 nebrání takové právní úpravě, kolektivní smlouvě nebo rozhodnutí zaměstnavatele, které, pokud jde o doby pracovní pohotovosti, které musí být v plném rozsahu považovány za doby, které nenáleží pod pojem „pracovní doba“ pro účely použití této směrnice, nicméně stanoví, že dotyčnému zaměstnanci bude vyplacena částka, jejímž cílem je kompenzace nepohodlí, které mu vzniklo v důsledku těchto dob pracovní pohotovosti při nakládání s jeho časem a věnování se soukromým zájmům.

- 60 Na pátém a posledním místě z bodu 29 tohoto rozsudku vyplývá, že doby pohotovosti, které nesplňují podmínky k tomu, aby mohly být kvalifikovány jako „pracovní doba“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88, musí být považovány, s výjimkou času spojeného s prací skutečně vykonanou během těchto dob, za „doby odpočinku“ ve smyslu čl. 2 bodu 2 této směrnice a jako takové musí být započítány do výpočtu minimálních denních a týdenních dob odpočinku stanovených v člancích 3 a 5 této směrnice.
- 61 Je však třeba uvést, že kvalifikací doby pracovní pohotovosti jako „doby odpočinku“ pro účely použití směrnice 2003/88 není dotčena povinnost zaměstnavatelů dodržovat zvláštní povinnosti, které pro ně vyplývají ze směrnice 89/391 za účelem ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. Posledně uvedená směrnice se totiž v plném rozsahu vztahuje na otázky minimální doby denního a týdenního odpočinku a maximální týdenní pracovní doby, aniž jsou dotčena přísnější či zvláštní ustanovení obsažená ve směrnici 2003/88 (rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 61).
- 62 Zprvce z čl. 5 odst. 1 a článku 6 směrnice 89/391 vyplývá, že zaměstnavatelé jsou povinni vyhodnotit a odstraňovat rizika pro bezpečnost a zdraví zaměstnanců související s jejich pracovním prostředím (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 15. listopadu 2001, Komise v. Itálie, C-49/00, EU:C:2001:611, body 12 a 13, jakož i ze dne 14. června 2007, Komise v. Spojené království, C-127/05, EU:C:2007:338, bod 41), mezi něž patří určitá psychosociální rizika, jako je stres nebo vyhoření.
- 63 Zadruhé, jak zdůraznila Evropská komise, i když doby pracovní pohotovosti nepředstavují „pracovní dobu“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88, nutně předpokládají, že pracovníkovi jsou uloženy pracovní povinnosti, a proto spadají v tomto nutném rozsahu do jeho pracovního prostředí v širokém slova smyslu.
- 64 Pokud se takové pracovní pohotovosti prodlužují bez přerušení po dlouhou dobu nebo pokud k nim dochází ve velmi častých intervalech, takže pro pracovníka opakovaně představují psychickou zátěž, byť v nízké intenzitě, může se v praxi pro pracovníka stát velmi obtížným zcela se oprostit od svého pracovního prostředí po dostatečný počet po sobě jdoucích hodin, což by mu umožnilo neutralizovat účinky práce na jeho bezpečnost a zdraví. To platí tím spíše, pokud jsou tyto pracovní pohotovosti drženy v noci.
- 65 Z toho vyplývá, že vzhledem k povinnosti zaměstnavatelů chránit pracovníky před psychosociálními riziky, která mohou nastat v pracovním prostředí těchto pracovníků, nemohou zaměstnavatelé zavádět doby pracovní pohotovosti tak dlouhé nebo časté, že představují riziko pro bezpečnost nebo zdraví pracovníků, bez ohledu na skutečnost, zda jsou tyto doby kvalifikovány jako „doby odpočinku“ ve smyslu čl. 2 bodu 2 směrnice 2003/88. Členským státům přísluší, aby ve svém vnitrostátním právu vymezily podmínky pro uplatňování této povinnosti.
- 66 Ze všech výše uvedených úvah vyplývá, že na položené otázky je třeba odpovědět tak, že čl. 2 bod 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že doba pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, během níž pracovník musí být pouze dosažitelný na telefonu a být s to se v případě potřeby dostavit na pracoviště ve lhůtě jedné hodiny, přičemž zároveň může pobývat ve služebním bytě, který mu poskytuje jeho zaměstnavatel na tomto pracovišti, aniž je povinen se v něm zdržovat, představuje v plném rozsahu pracovní dobu ve smyslu tohoto ustanovení pouze tehdy, pokud z celkového posouzení všech okolností daného případu, zejména důsledků stanovení takové lhůty, a případně průměrné četnosti výkonů práce během této doby, vyplývá, že omezení uložená tomuto pracovníkovi během uvedené doby jsou takové povahy, že objektivně a velmi významně ovlivňují možnost pracovníka volně nakládat během téže doby s časem, během něhož jeho profesní služby nejsou vyžadovány, a věnovat se v tomto čase vlastním zájmům. Nevhodnost bezprostředního okolí dotčeného místa pro volnočasové aktivity je pro účely takového posouzení irelevantní.

K nákladům řízení

- ⁶⁷ Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

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

Článek 2 bod 1 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 doba pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, během níž pracovník musí být pouze dosažitelný na telefonu a být s to se v případě potřeby dostavit na pracoviště ve lhůtě jedné hodiny, přičemž zároveň může pobývat ve služebním bytě, který mu poskytuje jeho zaměstnavatel na tomto pracovišti, aniž je povinen se v něm zdržovat, představuje v plném rozsahu pracovní dobu ve smyslu tohoto ustanovení pouze tehdy, pokud z celkového posouzení všech okolností daného případu, zejména důsledků stanovení takové lhůty, a případně průměrné četnosti výkonů práce během této doby, vyplývá, že omezení uložená tomuto pracovníkovi během uvedené doby jsou takové povahy, že objektivně a velmi významně ovlivňují možnost pracovníka volně nakládat během téže doby s časem, během něhož jeho profesní služby nejsou vyžadovány, a věnovat se v tomto čase vlastním zájmům. Nevhodnost bezprostředního okolí dotčeného místa pro volnočasové aktivity je pro účely takového posouzení irelevantní.

Podpisy