

IV

(Informace)

INFORMACE ORGÁNŮ, INSTITUCÍ A JINÝCH SUBJEKTŮ EVROPSKÉ UNIE

EVROPSKÁ KOMISE

Interpretační sdělení Komise o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

(2017/C 165/01)

OBSAH

	<i>Strana</i>
I. Úvod	4
A. Řešení problémů spojených s měnící se organizací práce	4
B. Důležitý soubor judikatury a důkladný postup přezkumu	5
C. Obnovené úsilí na podporu právní jasnosti a jistoty	6
D. Přehled hlavních ustanovení	7
II. Právní základ a účel směrnice	8
III. Oblast působnosti směrnice	9
A. Osobní působnost	9
1. Uplatňování ustanovení směrnice na „pracovníky“	9
2. Použití směrnice v případě souběžných smluv	10
B. Věcná působnost – dotčená odvětví	11
1. Zásada: směrnice se vztahuje na všechna odvětví	11
2. Odchylka: vynětí ve výjimečných případech	12
3. Námořníci	12
4. Odvětví a pracovníci, na něž se vztahují zvláštní právní předpisy	13
C. Působnost ustanovení	14
1. Co je (či není) zahrnuto?	14
2. Minimální ustanovení	14
3. Zákaz snížení úrovně právní ochrany	15

IV.	Definice	16
A.	Pracovní doba a doby odpočinku	16
1.	Definice pracovní doby a dob odpočinku	16
2.	Použití definice směrnice na zvláštní doby	18
B.	Noční práce a noční pracovník	20
C.	Práce na směny a pracovník na směny	21
D.	Mobilní pracovník	21
E.	Práce na moři	22
F.	Dostatečný odpočinek	22
V.	Minimální doby odpočinku	23
A.	Denní odpočinek	23
B.	Přestávky	24
1.	Délka přestávky	24
2.	Načasování přestávek	24
3.	Podmínky přestávky	24
4.	Povinnosti členských států týkající se provedení	25
C.	Týdenní doba odpočinku	25
1.	Minimální nepřerušovaná týdenní doba odpočinku v délce 35 hodin	25
2.	Doba odpočinku za každé období sedmi dnů („týdenní doba odpočinku“)	26
3.	Týdenní doba odpočinku za referenční období v délce 14 dnů	26
4.	Zkrácená týdenní doba odpočinku v určitých případech	26
VI.	Maximální délka týdenní pracovní doby	27
A.	Maximální délka týdenní pracovní doby	27
1.	Jaká doba se musí započítávat do maximální délky týdenní pracovní doby	27
2.	Maximální délka stanovena na 48 hodin	28
3.	Bezpodmínečná maximální délka	28
B.	Maximální délka, kterou lze zprůměrovat	28
1.	Jak dlouhé je referenční období?	28
2.	Co se nezapočítává do referenčního období	28
3.	Co lze zahrnout do referenčního období	29
C.	Ustanovení s přímým účinkem	29
VII.	Placená dovolená za kalendářní rok	30
A.	Nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok	30
1.	Minimální placená dovolená za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů	31
2.	Minimální dovolená pro všechny pracovníky, bez jakýchkoli podmínek	31
3.	Proplacení dovolené za kalendářní rok	33
4.	Přímý účinek nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok	33
B.	Nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok	34
1.	Nárok na finanční náhradu	34

2.	Výše finanční náhrady	35
3.	Dodatečný nárok na dovolenou	35
C.	Vzájemný vztah mezi placenou dovolenou za kalendářní rok a ostatními druhy dovolené	35
1.	Mateřská dovolená	36
2.	Rodičovská dovolená a ostatní druhy dovolené chráněné právem EU	36
3.	Volno z důvodu nemoci	36
4.	Ostatní druhy dovolené na vnitrostátní úrovni	37
VIII.	Noční práce, práce na směny a rozvržení práce	38
A.	Délka noční práce	38
1.	Průměrná délka noční práce	38
2.	Maximální délka noční práce v případě zvláštních rizik nebo těžké fyzické nebo duševní námahy	39
B.	Posouzení zdravotního stavu a převedení nočních pracovníků na práci ve dne	40
1.	Nárok nočních pracovníků na posouzení zdravotního stavu	40
2.	Převedení nočních pracovníků na práci ve dne ze zdravotních důvodů	41
C.	Záruky pro práci v noci	41
D.	Oznámení o pravidelném používání nočních pracovníků	42
E.	Bezpečnost a ochrana zdraví	42
F.	Rozvržení práce	43
IX.	Odchylky	43
A.	Odchylka týkající se „samostatných pracovníků“	44
1.	Rozsah odchylky vztahující se na „samostatné pracovníky“	44
2.	Důsledky odchylky vztahující se na „samostatné pracovníky“	45
B.	Odchylky vyžadující rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo náležitou ochranu	46
1.	Odchylka pro „určité činnosti“ podle čl. 17 odst. 3	46
2.	Odchylka pro práci na směny a práci rozloženou během dne	48
3.	Odchylka pro všechna odvětví prostřednictvím kolektivních smluv	48
4.	Požadavek na rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo výjimečně na náležitou ochranu	49
5.	Odchylky od referenčních období	52
C.	„Výjimka“ z maximální týdenní pracovní doby	52
1.	Požadavek na provedení tohoto ustanovení	53
2.	Související podmínky	53
3.	Důsledky „výjimky“	54
D.	Zvláštní odchylka pro mobilní pracovníky a práci na moři	55
1.	Mobilní pracovníci	56
2.	Pracovníci na moři	56
E.	Zvláštní odchylka pro pracovníky na palubě námořních rybářských plavidel	56
X.	Závěr	58

I. ÚVOD

Směrnice o pracovní době ⁽¹⁾ (dále jen „směrnice“ nebo „směrnice o pracovní době“) je klíčovým prvkem *acquis* Evropské unie (dále jen „EU“). Stala se jedním ze základních kamenů sociálního rozměru Evropy. První směrnice s obecným uplatněním v oblasti pracovní doby byla přijata před téměř 25 lety. ⁽²⁾

Směrnice stanoví individuální práva všech pracovníků v EU, a konkretizuje tudíž článek 31 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), který jako součást „primárního práva EU“ uznává právo každého pracovníka na „pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost“ a na „stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou“.

Směrnice o pracovní době ukládá minimální bezpečnostní a zdravotní požadavky na úpravu pracovní doby v souvislosti s denní dobou odpočinku, přestávkami v práci, týdenní dobou odpočinku, maximální délkou týdenní pracovní doby, dovolenou za kalendářní rok a s aspekty noční práce, práce na směny a s rozvržením práce.

Omezení maximální délky týdenní pracovní doby, denní doba odpočinku a týdenní doba odpočinku a dovolená za kalendářní rok podléhají jakožto práva zaručená Listinou článku 52 Listiny, ve kterém se uvádí: „Každé omezení výkonu práv a svobod uznávaných touto listinou musí být stanoveno zákonem a respektovat podstatu těchto práv a svobod. Při dodržení zásady proporcionality mohou být omezení zavedena pouze tehdy, pokud jsou nezbytná a pokud skutečně odpovídají cílům obecného zájmu, které uznává Unie, nebo potřebě ochrany práv a svobod druhého.“

A. Řešení problémů spojených s měnící se organizací práce

Samotná směrnice vstoupila v platnost před více než dvaceti lety, ve společnosti, v níž byla zaměstnanost celkově stálejší a organizace práce standardizovanější v podobě běžného pracovního dne „od 9 do 5 hodin“, přičemž mobilní práce, práce na směny nebo noční práce byly výjimečnější než dnes.

Od té doby jsme byli svědky významných změn ve společnosti a ekonomice, včetně vývoje IKT, změn v globálních hodnotových řetězcích, vyšší účasti žen na trhu práce a nových demografických problémů. To mělo na svět práce významný dopad. V průběhu let se objevily nové formy pracovněprávních vztahů, s vyšším podílem práce na částečný úvazek a dočasné práce.

Pracovníci požadují v rostoucí míře samostatnost, flexibilnější pracovní život a rovněž dobré podmínky na pracovišti. Nové podnikatelské modely v globálních hodnotových řetězcích s výrobou „just-in-time“ vyžadují větší flexibilitu a někdy vedou k zintenzivnění práce. Mění se pracovní prostředí a pružné pracovní úvazky se proto považují za hlavní příčinu změn ve světě práce ⁽³⁾.

Digitalizace vede k větší roztržitosti práce, co se týká místa i času. Přibližně 30 % zaměstnanců pracuje na více místech, pouze 3 % osob však pracuje z domova a 8 % představují výhradně mobilní pracovníci v oblasti IKT ⁽⁴⁾. Digitální technologie současně otevírá cestu novým možnostem sledování pracovní doby.

Podniky současně využívají nové uspořádání pracovní doby, často vyvinuté prostřednictvím kolektivních smluv, aby reagovaly na své zvláštní potřeby ⁽⁵⁾. Nové formy zaměstnávání, jako je mobilní práce s využitím IKT a portfoliová práce, nabízejí zaměstnancům značné výhody, pokud jde o pružnou úpravu jejich pracovní doby, přičemž současně znamenají hrozby, jako je delší pracovní doba ⁽⁶⁾ a možné dopady na zdraví a bezpečnost dotýčných pracovníků ⁽⁷⁾. Takováto ujednání jsou možná, jelikož směrnice o pracovní době stanoví minimální normy a neměla by „ukládat žádná správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků“, jak je uvedeno ve 2. bodě odůvodnění směrnice.

⁽¹⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

⁽²⁾ Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, 13.12.1993, s. 18).

⁽³⁾ Světové ekonomické fórum (2016) – *The Future of Jobs*, 2016. 44 % respondentů, kteří se zúčastnili průzkumu, toto označilo za hlavní příčinu změn ve světě práce.

⁽⁴⁾ Eurofound, 6. průzkum pracovních podmínek v Evropě (*European Working Conditions Survey*): souhrnná zpráva z roku 2015, s. 62 a 86.

⁽⁵⁾ Eurofound, *Nové formy zaměstnávání*, 2015, s. 49.

⁽⁶⁾ Eurofound, *Nové formy zaměstnávání*, 2015, s. 138.

⁽⁷⁾ Eurofound, *Nové formy zaměstnávání*, 2015, s. 139.

Snahy o větší flexibilitu ze strany zaměstnavatelů v globalizované a vysoce konkurenční ekonomice fungující nepřetržitě i zaměstnanců, kteří usilují zejména o lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, je nutno uvést do souladu s riziky pro zdraví a bezpečnost pracovníků, která souvisejí s pracovní dobou.

To je jeden z hlavních prvků, jimž byla věnována pozornost v rámci široké konzultace s orgány EU, členskými státy, sociálními partnery, občanskou společností a občany ohledně evropského pilíře sociálních práv, kterou Evropská komise zahájila v roce 2016.

Podstatou návrhu Komise týkajícího se evropského pilíře sociálních práv je potřeba zajistit zdravé a bezpečné pracovní prostředí. Široká konzultace k prvnímu nástinu pilíře potvrdila význam uspořádání pracovní doby, jež je přizpůsobeno novým formám práce a které chrání zdraví a bezpečnost pracovníků.

Příspěvky týkající se zejména nových forem práce, ochrany zdraví a bezpečnosti a pracovní doby poukazovaly na straně jedné na flexibilitu, kterou zaměstnavatelé potřebují, aby mohli se svými pracovními silami reagovat na měnící se hospodářskou situaci, a na straně druhé na potřebu chránit zdraví a bezpečnost pracovníků zaručením jejich práva na přiměřenou pracovní dobu. Dalšími často se opakujícími záležitostmi, které byly uváděny v odpovědích, byla potřeba právního rámce a kolektivních smluv mezi sociálními partnery na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a samostatnost při řízení času a úpravě pracovní doby.

Ve svém stanovisku k zahájení konzultace o evropském pilíři sociálních práv Evropský hospodářský a sociální výbor zdůraznil, že delší profesní dráha musí být provázena „přístupem zahrnujícím celý životní cyklus, který bude podporovat dobré pracovní podmínky, včetně opatření týkajících se zdraví a bezpečnosti a pracovní doby“⁽⁸⁾. Evropský parlament ve svém usnesení ze dne 19. ledna 2017 rovněž výslovně připomenul, že „právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zahrnuje také ochranu před riziky na pracovišti, jakož i omezení pracovní doby a stanovení minimální doby odpočinku a placené dovolené za kalendářní rok“, a vyzval „členské státy k úplnému provedení příslušných právních předpisů“⁽⁹⁾.

Opakujícím se tématem v rámci konzultace o evropském pilíři sociálních práv byla mimoto potřeba lepšího prosazování a uplatňování stávajícího *acquis*. Mnoho zúčastněných stran poukázalo také na potřebu zvýšit informovanost o stávajících sociálních právech a lépe podporovat vnitrostátní uplatňování.

Z tohoto důvodu předkládá Komise dva dokumenty: toto interpretační sdělení (dále jen „sdělení“) a zprávu o provádění⁽¹⁰⁾ stanovenou v článku 24 směrnice. Sdělení usiluje o zvýšení právní jistoty a jasnosti, zatímco zpráva analyzuje současný stav provedení směrnice ve vnitrostátním právu. Společně mají tyto dokumenty členským státům umožnit, aby zajistily lepší uplatňování směrnice s cílem zaručit lepší výsledky pro občany, podniky a orgány veřejné moci.

Tato iniciativa týkající se objasnění a uplatňování směrnice o pracovní době⁽¹¹⁾ je nedílnou součástí provádění evropského pilíře sociálních práv a odpovídá cílům Komise, pokud jde o účinné uplatňování, provádění a prosazování, jak je uvedeno ve sdělení s názvem „Právo EU: lepší výsledky díky lepšímu uplatňování“⁽¹²⁾.

B. Důležitý soubor judikatury a důkladný postup přezkumu

Tato iniciativa je ještě důležitější vzhledem k řadě výkladů Soudního dvora Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“). Od roku 1993 se směrnicí o pracovní době zabývalo více než 50 rozsudků a usnesení Soudního dvora, jež vykládaly její ustanovení, včetně oblasti působnosti a omezení flexibility, jež směrnice umožňuje.

⁽⁸⁾ Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů, Zahájení veřejné konzultace o evropském pilíři sociálních práv, SOC/542-01902-00-03-ac, bod 3.23.

⁽⁹⁾ Evropský parlament, usnesení ze dne 19. ledna 2017 o evropském pilíři sociálních práv, 2016/2095(INI).

⁽¹⁰⁾ Zpráva Komise o provádění směrnice 2003/88/ES, COM(2017) 254 a podrobná zpráva SWD(2017) 204.

⁽¹¹⁾ Pracovní dokument útvarů Komise s názvem „Regulatory Fitness and Performance Programme REFIT and the 10 Priorities of the Commission“ (Program pro účinnost a účinnost právních předpisů REFIT a 10 priorit Komise), doprovázející dokument Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů, Pracovní program Komise na rok 2017, Pro Evropu, která chrání, posiluje a brání, SWD/2016/0400 final.

⁽¹²⁾ Sdělení Komise, Právo EU: lepší výsledky díky lepšímu uplatňování, C(2016) 8600 (Úř. věst. C 18, 19.1.2017, s. 10).

Judikatura v tomto rozsahu členským státům, zaměstnancům a zaměstnavatelům, ostatním zúčastněným stranám, například sociálním partnerům nebo inspektorátům práce a zainteresovaným občanům, ztěžuje pochopení přesného obsahu a dosahu ustanovení směrnice. Tato judikatura má však klíčový význam pro zajištění náležitého uplatňování směrnice, jelikož nesprávné pochopení či nedostatečné povědomí o nejnovějším vývoji judikatury mohou vést k problémům s dodržováním a k stížnostem či soudním sporům, kterým lze předejít.

Toto sdělení následuje po řadě neúspěšných pokusů orgánů EU o revizi směrnice mezi roky 2004 a 2009 a představuje rovněž vyvrcholení důkladného přezkumu, který se uskutečnil v posledních sedmi letech.

Tento přezkum zahrnoval dvě fáze konzultace se sociálními partnery EU v roce 2010 a rovněž veřejnou konzultaci a řadu externích studií, které byly provedeny v období 2014–2015.

V období 2010–2012 byl přezkum pozastaven vzhledem k jednáním mezi meziodvětvovými sociálními partnery, jejichž cílem bylo vyváženým způsobem přepracovat právní rámec v oblasti pracovní doby, dohody však nebylo dosaženo. V roce 2013 Komise postup přezkumu obnovila, včetně veřejné konzultace, řady externích studií a posouzení možností následných opatření.

S přihlédnutím ke všem prvkům tohoto postupu je jedním ze závěrů přezkumu ze strany Komise skutečnost, že směrnice o pracovní době je i nadále relevantním nástrojem. Různé konsultační postupy prokázaly rovněž povědomí mnoha zúčastněných stran o potížích spojených s dosažením dohody ohledně revidované směrnice, jež by vyhovovala stanoviskům všech stran a jež by umožňovala vyvážený výsledek.

Přezkum však potvrzuje existenci velmi konkrétních problémů při uplatňování směrnice kvůli neustále se vyvíjejícím formám úpravy pracovní doby. Uplatňování směrnice o pracovní době je skutečně složité kvůli nejasnosti některých jejích ustanovení, včetně odchylek, objemu již existující judikatury a vzájemnému působení jejího znění a probíhajících změn ve světě práce.

C. *Obnovené úsilí na podporu právní jasnosti a jistoty*

V souladu s novým přístupem Komise založeným na „*lepších výsledcích díky lepšímu uplatňování*“⁽¹³⁾ má toto sdělení přispět k účinnému uplatňování, provádění a prosazování stávajících právních předpisů EU a pomoci členským státům a veřejnosti zajistit, aby bylo právo EU uplatňováno účinně.

K jeho specifickým cílům patří:

- poskytnutí větší jistoty a zajištění srozumitelnosti pro vnitrostátní orgány, pokud jde o povinnosti a flexibilitu, jež jsou obsaženy ve směrnici, s cílem pomoci snížit zátěž a omezit porušování,
- pomoc při lepším uplatňování ustanovení směrnice v rámci nové a pružné úpravy pracovní doby,
- zajištění účinného prosazování stávajících minimálních norem EU obsažených ve směrnici, a tudíž podpora lepší ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků s ohledem na rizika spojená s nadměrnou či nevhodnou pracovní dobou a nedostatečnými dobami odpočinku, a to ve prospěch všech stran.

Sdělení má pro členské státy a ostatní dotčené zúčastněné strany zajistit právní jasnost a jistotu při uplatňování směrnice o pracovní době a pomoci vnitrostátním orgánům, právníkům a sociálním partnerům při jejím výkladu. Za tímto účelem spojuje v jediném dokumentu ustanovení směrnice a judikaturu Soudního dvora, která tato ustanovení vykládá.

Sdělení předkládá rovněž stanovisko Komise k řadě aspektů. Komise přitom vychází pokud možno co nejvíce ze stávající judikatury a při výkladu práva EU bere v úvahu hlavní zásady: znění⁽¹⁴⁾, souvislosti a cíle směrnice o pracovní době⁽¹⁵⁾. Pokud tyto prvky nesměřují ke konkrétnímu výsledku, používá Komise zásadu *in dubio pro libertate*

⁽¹³⁾ Sdělení Komise, Právo EU: lepší výsledky díky lepšímu uplatňování, C(2016) 8600.

⁽¹⁴⁾ Co se týká znění směrnice, na začátku lze uvést, že (jak připustila generální advokátka Kokottová ve svých připomínkách ve věci C-484/04) „*formulace různých ustanovení směrnice o pracovní době se podstatně liší v jednotlivých jazykových verzích a i v rámci jednotlivých jazykových verzí jsou značně nejednotné*“. To znamená, že jakákoli analýza ustanovení směrnice musí přihlížet nejen ke znění v jednom jazyce, nýbrž ke znění několika verzí, aby bylo možno určit zamýšlený význam zkoumaného ustanovení. Viz stanovisko generální advokátky Kokottové ze dne 9. března 2006 ve věci Komise Evropských společenství proti Spojenému království Velké Británie a Severního Irsku, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, body 62–64.

⁽¹⁵⁾ Viz stanovisko generální advokátky Kokottové ze dne 9. března 2006 ve věci Komise Evropských společenství proti Spojenému království Velké Británie a Severního Irsku, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, bod 22.

s cílem poskytnout vodítko k případným mezerám ve směrnici a příslušné judikatuře, přičemž přihlíží k účelu směrnice zlepšit bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků při práci.

Komise se domnívá, že její pokyny mohou být obzvláště důležité pro členské státy, jelikož Komise má jakožto strážkyně Smluv pravomoc sledovat provádění práva EU a případně zahájit či ukončit řízení o nesplnění povinnosti na základě všech ustanovení směrnice, včetně ustanovení, s ohledem na něž Soudní dvůr dosud nevynesl žádný rozsudek. Transparentní informování všech členských států o názoru Komise na některé nejasné aspekty směrnice členskými státy umožní, aby je zohlednily při vypracovávání vnitrostátních právních předpisů.

Komise současně zdůrazňuje, že sdělení není závazné a nemá vytvářet nová pravidla. Nejvyšší pravomoc vykládat právo EU náleží Soudnímu dvoru, který při výkladu a uplatňování Smluv zajišťuje dodržování práva. Z tohoto důvodu jsou další aspekty, u nichž je judikatura omezená, či neexistuje a s ohledem na něž Komise předkládá své stanovisko, jednoznačně určeny prostřednictvím odstavců označených postranními čarami.

D. Přehled hlavních ustanovení

Co se týká [věcné oblasti působnosti](#), směrnice se vztahuje na všechna odvětví činnosti, včetně odvětví, jež se zabývají událostmi, které nelze z podstaty věci předvídat, jako jsou požární služby nebo služby civilní ochrany. Soudní dvůr rozhodl, že vynětí z oblasti působnosti směrnice je striktně omezeno na výjimečné události, jako jsou „přírodní nebo technologické pohromy, atentáty, těžké nehody nebo jiné události stejného druhu“ ⁽¹⁶⁾.

Co se týká [definice pracovní doby](#), Soudní dvůr vydal konkrétní pokyny zejména ve svých rozsudcích ve věcech SIMAP, Jaeger a Dellas ⁽¹⁷⁾. Soudní dvůr rozhodl, že doba strávená v rámci „pracovní pohotovosti“ se jako celek považuje za práci ve smyslu směrnice, pokud musí být pracovníci přítomni na pracovišti, a že naopak v případech, že pracovníci musí být neustále dosažitelní, nemají však povinnost nacházet se na místě určeném zaměstnavatelem, což se nazývá rovněž „pohotovost na telefonu“, se za pracovní dobu musí považovat pouze doba, po kterou skutečně pracují.

Co se týká hlavních ustanovení obsažených ve směrnici, sdělení zmiňuje příslušnou judikaturu a rovněž objasňuje různé možnosti jejich uplatňování, které vyplývají ze znění samotné směrnice.

Co je důležité, směrnice stanoví [maximální délku týdenní pracovní doby na 48 hodin](#). Sdělení kromě zdůraznění toho, že do této délky je nutno započítat veškerou „pracovní dobu“, připomíná, že se jedná o průměrnou délku, kterou lze vypočítat za referenční období v délce čtyř měsíců, a to i v situacích, kdy nejsou použitelné odchylky.

Pokud jde o [placenou dovolenou za kalendářní rok](#), sdělení nastiňuje rozsáhlou judikaturu Soudního dvora, která se zabývá různými aspekty, a to od povinnosti přiznat pracovníkům právo na převedení nevyčerpané placené dovolené za kalendářní rok, pokud neměli možnost uplatnit nárok na dovolenou, například kvůli volnu z důvodu nemoci ⁽¹⁸⁾, po vysvětlení, že dodatečné doby placené dovolené za kalendářní rok přiznané členskými státy navíc ke čtyřem týdňům požadovaným ve směrnici mohou podléhat podmínkám stanoveným ve vnitrostátním právu ⁽¹⁹⁾.

Ve směrnici existuje rovněž značný počet [odchylek](#), které umožňují přizpůsobení zvláštním požadavkům určitých činností nebo odvětví, přičemž jsou současně pracovníci chráněni před nepříznivými účinky příliš dlouhé pracovní doby a nedostatečného odpočinku. Vzhledem k jejich počtu a různým podmínkám, které se na ně mohou vztahovat, představují poměrně složitý systém, a Komise se proto pokusí objasnit podmínky pro použití těchto odchylek, jakož i příslušná ustanovení a rozsah, v jakém jsou odchylky přípustné.

⁽¹⁶⁾ Usnesení ze dne 14. července 2005 ve věci Personalrat der Feuerwehr Hamburg v. Leiter der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, bod 54.

⁽¹⁷⁾ Rozsudek ze dne 3. října 2000 ve věci Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (SIMAP) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, body 46–52; rozsudek ze dne 9. září 2003 ve věci Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, body 44–71.

⁽¹⁸⁾ Rozsudek ze dne 10. září 2009 ve věci Francisco Vicente Pereda v. Madrid Movilidad SA, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, bod 19.

⁽¹⁹⁾ Rozsudek ze dne 24. ledna 2012 ve věci Maribel Dominguez v. Centre informatique du Centre Ouest Atlantique a Préfet de la région Centre, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, body 47–49; rozsudek ze dne 3. května 2012 ve věci Georg Neidel v. Stadt Frankfurt am Main, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, body 34–37.

Například odchylka, která je přípustná u [samostatných pracovníků](#), není automaticky použitelná ani omezena na tři kategorie pracovníků uvedené v příslušném článku (vrcholová řídicí pracovníci nebo jiné osoby mající pravomoc nezávisle rozhodovat; rodinní příslušníci a pracovníci vykonávající náboženské obřady v kostelech a náboženských společenstvích), nýbrž vyžaduje, aby se délka pracovní doby dotyčných pracovníků jako celek neměřila nebo nebyla předem určena ⁽²⁰⁾, nebo aby si ji mohli určit sami pracovníci.

Rovněž s ohledem na [individuální výjimku](#) z omezení týdenní pracovní doby na 48 hodin Komise připomíná, že souhlas musí být individuální a nelze jej nahradit souhlasem, který udělili zástupci odborových svazů například v rámci kolektivní smlouvy ⁽²¹⁾, a že pracovníci musí být chráněni před jakoukoli újmou, nikoli pouze před propuštěním, pokud s výjimkou nesouhlasí či s ní již nesouhlasí.

Co se týká formátu, sdělení dodržuje pokud možno pořadí jednotlivých kapitol a článků obsažených ve směrnici. Nezabývá se však ustanovením čl. 17 odst. 5 o lékařích v rámci vzdělávání a články 24, 25, 26 a 27 o zprávách, přezkumu uplatňování ustanovení s ohledem na pracovníky na palubě námořních rybářských plavidel a pracovníky v oblasti přepravy cestujících a zrušení. Prvně zmíněné ustanovení je vyloučeno z toho důvodu, že platnost odchylek skončila, a posledně zmíněné články kvůli jejich procesní povaze.

II. PRÁVNÍ ZÁKLAD A ÚČEL SMĚRNICE

Předchozí směrnice o pracovní době z roku 1993 ⁽²²⁾ byla založena na článku 118a Smlouvy o založení Evropského společenství. Ten umožňoval přijmout minimální požadavky za účelem postupného uplatňování „na podporu zlepšování zejména pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků“.

V reakci na pochybnosti spojené s použitím tohoto právního základu Soudní dvůr potvrdil, že zahrnuje všechny faktory, fyzické i jiné, které mohou ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků v jejich pracovním prostředí, včetně určitých aspektů organizace pracovní doby. Směrnice byla proto řádně přijata na tomto základě ⁽²³⁾.

Stávající směrnice, která zrušila a nahradila směrnici z roku 1993, byla tudíž Evropským parlamentem a Radou přijata na základě následného ustanovení čl. 137 odst. 2 Smlouvy o založení Evropského společenství ⁽²⁴⁾. Toto ustanovení umožňuje přijímat směrnice, které stanoví minimální požadavky za účelem zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků.

Kromě rozšíření oblasti působnosti uvedené směrnice a zrušení dřívějšího ustanovení o tom, že by týdenní odpočinek měl „zpravidla zahrnovat neděli“, jsou ustanovení směrnice o pracovní době, která je platná v současnosti, vypracována tak, že jsou v podstatě totožná s ustanoveními předchozích směrnic z roku 1993 a 2000 ⁽²⁵⁾. Z tohoto důvodu přihlíží vývoj uvedený ve sdělení případně i k odpovědím, které Soudní dvůr poskytl na otázky vztahující se k předchozím směrnicím. Není-li stanoveno jinak, ustanovení uvedená v tomto sdělení jsou tudíž převzata ze znění směrnice 2003/88/ES, které je platné v současnosti. V případě potřeby se odkazuje na předchozí znění ⁽²⁶⁾.

⁽²⁰⁾ Rozsudek ze dne 7. září 2006 ve věci Komise Evropských společenství v. Spojené království Velké Británie a Severního Irska, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, bod 20; rozsudek ze dne 14. října 2010 ve věci Union syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, bod 41.

⁽²¹⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 74; rozsudek ze dne 5. října 2004 ve spojených věcech Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Süß Albert, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller a Matthias Döbele v. Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV., C-397/01 až C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, bod 80.

⁽²²⁾ Směrnice 93/104/ES.

⁽²³⁾ Rozsudek ze dne 12. listopadu 1996 ve věci Spojené království Velké Británie a Severního Irska v. Rada Evropské unie, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, body 15–49; rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 93.

⁽²⁴⁾ Nyní čl. 153 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie.

⁽²⁵⁾ Rozsudek ze dne 10. září 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, bod 22; rozsudek ze dne 25. listopadu 2010 ve věci Günter Fuß v. Stadt Halle, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, bod 32; usnesení ze dne 4. března 2011 ve věci Niçușor Grigore v. Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, bod 39.

⁽²⁶⁾ Účelem tohoto interpretačního sdělení je však představit současný stav platného znění a pozměněná ustanovení nebudou proto zkoumána, pokud nejsou důležitá pro vývoj. Tak je tomu zejména s ohledem na ustanovení, které uvádí, že by týdenní doba odpočinku měla obvykle připadat na neděle, a vylučuje odvětví přepravy z oblasti působnosti směrnice, jež již neexistuje.

V souladu s právním základem je účelem směrnice uvedeným v čl. 1 a odst. 1 a v několika bodech odůvodnění ⁽²⁷⁾ stanovit „minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby“.

Právní základ a účel směrnice představují hlavní zásady při jejím výkladu ze strany Soudního dvora, a musí být proto vzaty v úvahu. V souladu se 4. bodem odůvodnění směrnice, ve kterém se uvádí, že „zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy“, odmítl Soudní dvůr vzít v potaz ekonomické a organizační důsledky předložené členskými státy v souvislosti s otázkou, zda se doba pracovní pohotovosti považuje za pracovní dobu ⁽²⁸⁾.

III. OBLAST PŮSOBNOSTI SMĚRNICE

A. Osobní působnost

1. Uplatňování ustanovení směrnice na „pracovníky“

Ačkoli směrnice neobsahuje konkrétní článek, který by stanovil její osobní působnost, její operativní ustanovení odkazují na „pracovníka“ (často na „každého pracovníka“).

Pojem „pracovník“ není ve směrnici samotné vymezen. Dokument připojený k návrhu směrnice o pracovní době z roku 1993 ⁽²⁹⁾ předpokládal, že se použije definice obsažená ve směrnici 89/391/EHS ⁽³⁰⁾, tj. „každá osoba zaměstnaná zaměstnavatelem, včetně učňů a stážistů, s výjimkou osob zaměstnaných v domácnosti“. Soudní dvůr však toto odmítl z toho důvodu, že samotná směrnice o pracovní době na toto ustanovení směrnice 89/391/EHS neodkazuje. Vyloučil rovněž použití definice odvozené z vnitrostátních právních předpisů a/nebo zvyklostí ⁽³¹⁾.

Soudní dvůr naopak rozhodl, že by se tento pojem neměl vykládat různě podle práva členských států, nýbrž že má autonomní dosah, který je vlastní unijnímu právu. Soudní dvůr se domníval, že pojem „pracovník“ nelze vykládat úzce ⁽³²⁾, a dospěl k závěru, že tento pojem „musí být vymezen podle objektivních kritérií, která charakterizují pracovní poměr se zohledněním práv a povinností dotčených osob. Pracovní poměr je charakterizován okolností, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu.“ ⁽³³⁾ Soudní dvůr tak spojil výklad pojmu „pracovník“ pro účely směrnice 2003/88/ES s tím, co judikatura stanovila v souvislosti s volným pohybem pracovníků podle článku 45 Smlouvy.

Soudní dvůr uvedl, že „v rámci kvalifikace s ohledem na pojem „pracovník“, kterou přísluší provést vnitrostátnímu soudu, musí tento soud vycházet z objektivních kritérií a celkově posuzovat všechny okolnosti věci, která mu byla předložena, jež se týkají jak povahy dotyčných činností, tak i vztahu mezi dotčenými stranami“ ⁽³⁴⁾.

Vydal však pokyny k uplatňování těchto kritérií a stanovil, že kategorie „pracovník“ podle unijního práva je nezávislá na vnitrostátní právní úpravě ⁽³⁵⁾. Rozhodl například, že se zaměstnanci ve veřejnoprávním subjektu považují za „pracovníky“ bez ohledu na jejich postavení úředníka ⁽³⁶⁾. Soudní dvůr rovněž odůvodnil, že do pojmu „pracovníci“ spadají příležitostní a sezónní zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou, na něž se nevztahují některá

⁽²⁷⁾ Viz zejména 2. a 4. bod odůvodnění.

⁽²⁸⁾ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, body 66–67.

⁽²⁹⁾ Důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, s. 3.

⁽³⁰⁾ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1.

⁽³¹⁾ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 27.

⁽³²⁾ Usnesení ze dne 7. dubna 2011 ve věci Dieter May v. AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, bod 21.

⁽³³⁾ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 28.

⁽³⁴⁾ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 29.

⁽³⁵⁾ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 30.

⁽³⁶⁾ Usnesení ve věci C-519/09, citováno výše, body 25–26.

ustanovení vnitrostátního zákoníku práce ⁽³⁷⁾. Soudní dvůr také rozhodl, že pojem „pracovník“ může zahrnovat osobu přijatou do střediska pomoci prostřednictvím práce, bez ohledu na úroveň produktivity dotčené osoby, původ prostředků, z nichž je odměňována, nebo omezenou výši této odměny ⁽³⁸⁾.

Pro použitelnost směrnice o pracovní době není rozhodující postavení dotčené osoby podle vnitrostátní právní úpravy. Její použitelnost naopak závisí na tom, zda se dotyčná osoba považuje za „pracovníka“ podle definice pracovníka v judikatuře EU. To je založeno na aspektech jejího konkrétního pracovního úvazku, zejména na tom, zda tato osoba vykonává skutečné a konkrétní činnosti pod vedením a kontrolou jiné osoby a za odměnu.

To zase znamená, že pro účely použití směrnice o pracovní době by Soudní dvůr mohl do kategorie „pracovníci“ zařadit i některé osoby považované podle vnitrostátní právní úpravy za „osoby samostatně výdělečně činné“ ⁽³⁹⁾. Soudní dvůr ve skutečnosti upřesnil, že „kvalifikace „osoby samostatně výdělečně činné“ z hlediska vnitrostátního práva nevylučuje, že určitá osoba musí být kvalifikována jako „zaměstnanec“ ve smyslu unijního práva, pokud je její nezávislost pouze fiktivní, a maskuje tak skutečný pracovní poměr“ ⁽⁴⁰⁾. Jako na možné ukazatele kvalifikace „zaměstnance“ poukázal Soudní dvůr na tyto prvky: jedná-li určitá osoba pod vedením zaměstávajícího subjektu, zejména pokud jde o volnost stran pracovní doby a místo a obsah její pracovní činnosti ⁽⁴¹⁾, neneseli obchodní rizika osoby, která ji najala ⁽⁴²⁾, a je-li začleněna do podniku této osoby po dobu pracovního vztahu ⁽⁴³⁾.

Ačkoli dosud neexistuje konkrétní judikatura týkající se situace „dobrovolníků“, „stážistů“ nebo osob s pracovní dobou zkrácenou na nulu nebo s občanskoprávními smlouvami vzhledem ke směrnici o pracovní době, mohlo by stejné hodnocení na základě výše uvedených kritérií vést k zařazení fyzických osob s jakoukoli formou smluvního vztahu do kategorie „pracovníci“, a tudíž k jejich zahrnutí do oblasti působnosti směrnice o pracovní době.

2. Použití směrnice v případě souběžných smluv

Směrnice o pracovní době stanoví minimální požadavky pro „pracovníky“. Výslovně však neuvádí, zda její ustanovení stanoví absolutní meze v případě souběžných smluv s jedním či více zaměstnavateli, nebo zda se vztahují na každý pracovní poměr zvlášť. Soudní dvůr dosud o této záležitosti nerozhodl.

Jak bylo uvedeno v předchozích zprávách ⁽⁴⁴⁾, Komise se domnívá, že vzhledem k cíli směrnice, kterým je zlepšení zdraví a bezpečnosti pracovníků, by se limity pro průměrnou týdenní pracovní dobu a denní a týdenní dobu odpočinku měly uplatňovat pokud možno na pracovníka. Vzhledem k nutnosti zajistit plný účinek cíle směrnice o pracovní době v oblasti zdraví a bezpečnosti by právní předpisy členských států měly stanovit vhodné mechanismy pro sledování a prosazování.

Je třeba rovněž uvést, že v souladu s oblastí působnosti směrnice, [jak byla představena výše](#), nezahrnuje směrnice vztahy, v jejichž rámci se dotyčná osoba nepovažuje za „pracovníka“ podle unijního práva. To například znamená, že se směrnice nevztahuje na pracovní dobu „dobrovolníků“ nebo „osob samostatně výdělečně činných“, jež se nepovažují za „pracovníky“.

⁽³⁷⁾ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, body 30–32.

⁽³⁸⁾ Rozsudek ze dne 26. března 2015 ve věci Gérard Fenoll v. Centre d'aide par le travail „La Jouvene“ a Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEL) d'Avignon, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, body 29–41.

⁽³⁹⁾ Viz analogicky rozsudek ze dne 4. prosince 2014 ve věci FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, body 35–37.

⁽⁴⁰⁾ Rozsudek ve věci C-413/13, citováno výše, bod 35.

⁽⁴¹⁾ Rozsudek ze dne 13. ledna 2004 ve věci Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, bod 72.

⁽⁴²⁾ Rozsudek ze dne 14. prosince 1989 ve věci The Queen v. Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, bod 36.

⁽⁴³⁾ Rozsudek ze dne 16. září 1999, trestní řízení proti Jeanu Claudu Becu, Annie Verweire, Smeg NV a Adia Interim NV, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, bod 26.

⁽⁴⁴⁾ Zpráva Komise o stavu provedení směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, COM(2000) 787 final; zpráva Komise o provádění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby členskými státy a průvodní dokument, KOM(2010) 802 v konečném znění a SEK(2010) 1611 v konečném znění.

B. Věcná působnost – dotčená odvětví**1. Zásada: směrnice se vztahuje na všechna odvětví**

Článek 1 směrnice o pracovní době stanoví:

„[...] 3. Tato směrnice se vztahuje na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá, ve smyslu článku 2 směrnice 89/391/EHS, aniž jsou dotčeny články 14, 17, 18 a 19 této směrnice. [...]“

Článek 2 směrnice 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, na niž se odkazuje, stanoví:

„1. Tato směrnice se vztahuje na všechny činnosti veřejného i soukromého sektoru (průmysl, zemědělství, obchod, administrativní činnosti, služby, vzdělání, kulturu, zábavu atd.).

2. Tato směrnice se nevztahuje na činnost určitých veřejných služeb, například ozbrojených sil nebo policie, nebo na určité činnosti civilní ochrany, jejichž zvláštní povaha odporuje této směrnici.

V těchto případech musí být s ohledem na cíle této směrnice zajištěna v co největší míře bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců.“

V souladu s ustálenou judikaturou Soudního dvora, která přihlíží k cíli směrnice, tj. zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, a znění čl. 2 odst. 1 směrnice 89/391/EHS je nutno oblast působnosti směrnice o pracovní době vykládat široce ⁽⁴⁵⁾.

Vynětí z oblasti působnosti stanovené v čl. 2 odst. 2 směrnice 89/391/EHS je proto třeba vykládat restriktivně ⁽⁴⁶⁾ a „způsobem, který omezuje jeho dosah na případy, kdy je to striktně nezbytné k hájení zájmů, jejichž ochranu směrnice členským státům umožňuje“ ⁽⁴⁷⁾.

Soudní dvůr fakticky rozhodl, že se toto vynětí nevztahuje na odvětví činnosti jako celek. Jeho jediným účelem je zaručit „řádné fungování služeb, které jsou nepostradatelné k ochraně veřejné bezpečnosti, veřejného zdraví, jakož i veřejného pořádku v případě situací mimořádné závažnosti a rozsahu – například pohrom – které se vyznačují zejména tím, že mohou pracovníky vystavit nezanedbatelným rizikům, pokud jde o jejich bezpečnost nebo jejich zdraví, a že u nich z povahy věci nelze plánovat pracovní dobu zásahových a záchranných týmů“ ⁽⁴⁸⁾.

Soudní dvůr konstatoval, že ačkoli některé služby musí čelit událostem, které již pojmově nejsou předvídatelné, nic to nemění na tom, že činnosti, k nimž dochází za obvyklých okolností a které ostatně odpovídají poslání, které bylo takové službě svěřeno, lze předem organizovat, včetně prevence před riziky, pokud jde o bezpečnost nebo zdraví, jakož i rozvržení pracovní doby personálu ⁽⁴⁹⁾.

Vynětí z oblasti působnosti proto nezávisí na tom, zda pracovníci náležejí do jednoho z odvětví uvedených ve směrnici 89/391/EHS. Závisí to spíše na zvláštní povaze určitých individuálních úkolů, které plní zaměstnanci v těchto odvětvích. Vzhledem k potřebě zajistit účinnou ochranu společenství odůvodňují tyto úkoly výjimku z pravidel stanovených ve zmíněné směrnici.

Směrnice o pracovní době se proto vztahuje na činnost ozbrojených sil, policie nebo služeb civilní ochrany. Vztahuje se rovněž na jiné konkrétní činnosti veřejných služeb, pokud jsou prováděny za obvyklých okolností.

⁽⁴⁵⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 34; rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 22.

⁽⁴⁶⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 35; usnesení ze dne 3. července 2001 ve věci Confederación Intersindical Galega (CIG) v. Servicio Galego de Saude (SERGAS), C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, bod 29; rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 52; usnesení ve věci C-52/04, citováno výše, bod 42; rozsudek ze dne 12. ledna 2006 ve věci Komise Evropských společenství v. Španělské království, C-132/42, ECLI:EU:C:2006:18, bod 22; rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 24.

⁽⁴⁷⁾ Usnesení ve věci C-52/04, citováno výše, bod 44; rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 54; rozsudek ve věci C-132/04, citováno výše, bod 23.

⁽⁴⁸⁾ Usnesení ve věci C-52/04, citováno výše, bod 45; rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 55.

⁽⁴⁹⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 57; usnesení ve věci C-52/04, citováno výše, bod 46.

Ve své judikatuře Soudní dvůr rozhodl, že se směrnice vztahuje na činnosti týmů první pomoci a lékařů a ošetřujícího personálu poskytujících služby v týmech první pomoci ⁽⁵⁰⁾. Vztahuje se rovněž na ostatní služby, které reagují na mimořádné události, jako jsou lékaři a zdravotnický personál pracující v týmech první pomoci a na dalších pohotovostních pracovištích mimo nemocnici ⁽⁵¹⁾, pracovníci zdravotnické záchranné služby ⁽⁵²⁾, zásahové jednotky profesionálních hasičů ⁽⁵³⁾, městská policie ⁽⁵⁴⁾ nebo necivilní zaměstnanci veřejnoprávních orgánů, pokud jsou jejich povinnosti plněny za obvyklých okolností ⁽⁵⁵⁾.

2. Odchylna: vynětí ve výjimečných případech

Vynětí z oblasti působnosti směrnice však existuje a Soudní dvůr objasnil, že výjimky mohou být připuštěny jen v případech „výjimečných událostí, při nichž řádné provedení opatření k ochraně obyvatelstva v závažné kolektivně nebezpečné situaci vyžaduje, aby zaměstnanci, kteří musí takovéto události čelit, naprosto upřednostnili cíl sledovaný těmito opatřeními za účelem jeho dosažení“ ⁽⁵⁶⁾.

To platí při „přírodních nebo technologických pohromách, atentátech, těžkých nehodách nebo jiných událostech stejného druhu, jejichž závažnost a rozsah vyžadují přijetí opatření, která jsou nezbytná k ochraně života, zdraví a bezpečnosti společenství a jejichž řádné provedení by bylo zpochybněno, pokud by musela být dodržena všechna ustanovení směrnic 89/391 a 93/104 [směrnice o pracovní době]“ ⁽⁵⁷⁾.

Vynětí podle výkladu Soudního dvora vyplývá z čl. 2 odst. 2 směrnice 89/391/EHS. V něm se uvádí: „Tato směrnice se nevztahuje na činnost určitých veřejných služeb, [...] jejichž zvláštní povaha odporuje této směrnici“ (zdůraznění přidáno Komisí).

Komise se domnívá, že by rozhodujícím činitelem měla být povaha činností pracovníků při provádění „činností veřejných služeb“, které jsou určeny k ochraně veřejného pořádku a veřejné bezpečnosti ⁽⁵⁸⁾, nikoli pouhá existence zaměstnavatele ve veřejném sektoru nebo veřejná intervence s ohledem na financování či organizaci příslušné služby.

Ačkoli Soudní dvůr v této záležitosti dosud nerozhodl, zdá se být neopodstatněné vyjmout v případě výše uvedených výjimečných událostí dočasně pouze pracovníky ve veřejném sektoru a u pracovníků v soukromém sektoru, například zaměstnanců v soukromých nemocnicích, nadále vyžadovat důsledné dodržování ustanovení směrnice.

Soudní dvůr každopádně zdůraznil, že i v případě, že se směrnice ve výjimečných situacích neuplatňuje, vyžaduje od „příslušných orgánů zajistit v co největší míře bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců“ ⁽⁵⁹⁾.

3. Námořníci

V čl. 1 odst. 3 směrnice je stanoveno:

„[...] Aniž je dotčen čl. 2 bod 8, nevztahuje se tato směrnice na námořníky, jak jsou definováni ve směrnici 1999/63/ES. [...]“

Toto ustanovení a *contrario* znamená, že se směrnice o pracovní době obecně vztahuje na námořníky, kteří nespádají do oblasti působnosti směrnice Rady 1999/63/ES ⁽⁶⁰⁾.

⁽⁵⁰⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 41.

⁽⁵¹⁾ Rozsudek ve věci C-241/99, citováno výše, bod 30.

⁽⁵²⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 63.

⁽⁵³⁾ Usnesení ve věci C-52/04, citováno výše, bod 52; rozsudek ve věci C-429/09, citováno výše, bod 57.

⁽⁵⁴⁾ Rozsudek ze dne 21. října 2010 ve věci Antonino Accardo a další v. Comune di Torino, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, bod 39.

⁽⁵⁵⁾ Rozsudek ve věci C-132/04, citováno výše, body 25–38.

⁽⁵⁶⁾ Usnesení ve věci C-52/04, citováno výše, bod 53; rozsudek ve věci C-132/04, citováno výše, bod 26.

⁽⁵⁷⁾ Usnesení ve věci C-52/04, citováno výše, bod 54; rozsudek ve věci C-132/04, citováno výše, bod 27.

⁽⁵⁸⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 36.

⁽⁵⁹⁾ Usnesení ve věci C-52/04, citováno výše, bod 56; rozsudek ve věci C-132/04, citováno výše, bod 28.

⁽⁶⁰⁾ Směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) (Úř. věst. L 167, 2.7.1999, s. 33).

Posledně uvedená směrnice stanoví minimální normy pro pracovní dobu námořníků. Podle ustanovení 1 přílohy směrnice 1999/63/ES se směrnice vztahuje na „námořníky všech námořních plavidel, veřejných nebo soukromých, která jsou registrována na území některého členského státu a zpravidla využívána pro obchodní námořní plavby“, a námořníci jsou v ustanovení 2 definováni jako „osoba, která je zaměstnána, najata či pracuje v jakémkoli postavení na palubě plavidla, na které se vztahuje tato dohoda“.

Směrnice 1999/63/ES se proto nevztahuje na pracovníky na palubách plavidel, která nejsou „zpravidla využívána pro obchodní námořní plavby“. Vzhledem k výše uvedenému znění čl. 1 odst. 3 se Komise domnívá, že tito pracovníci spadají do oblasti působnosti směrnice o pracovní době.

4. Odvětví a pracovníci, na něž se vztahují zvláštní právní předpisy

Článek 14 směrnice rovněž uvádí:

„Tato směrnice se nepoužije, pokud jiné nástroje Společenství obsahují specifitější požadavky týkající se úpravy pracovní doby pro některá povolání nebo pracovní činnosti.“

Na základě stávajících nástrojů Unie se směrnice o pracovní době nepoužije, pokud existují specifitější požadavky. Tak tomu je v případě:

— Mladistvých pracovníků

Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků ⁽⁶¹⁾.

— Civilního letectví

Směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (IACA) ⁽⁶²⁾.

— Silniční dopravy

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě ⁽⁶³⁾ a nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85 ⁽⁶⁴⁾.

— Přeshraniční železniční dopravy

Směrnice Rady 2005/47/ES ze dne 18. července 2005 o dohodě mezi Společenstvím evropských železnic (CER) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) o některých aspektech pracovních podmínek mobilních pracovníků poskytujících interoperabilní přeshraniční služby v železniční dopravě ⁽⁶⁵⁾.

— Vnitrozemských vodních cest

Směrnice Rady 2014/112/EU ze dne 19. prosince 2014, kterou se provádí Evropská dohoda o úpravě některých aspektů úpravy pracovní doby v odvětví vnitrozemské vodní dopravy uzavřená Evropským svazem vnitrozemské plavby (EBU), Evropskou organizací lodních kapitánů (ESO) a Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF) ⁽⁶⁶⁾.

Podobně jako v případě námořníků je třeba posoudit přesnou oblast působnosti těchto směrnic a i v případě dotčených odvětví mohou být někteří pracovníci vyloučeni, a budou tudíž spadat do oblasti působnosti obecných ustanovení směrnice o pracovní době.

⁽⁶¹⁾ Úř. věst. L 216, 20.8.1994, s. 12.

⁽⁶²⁾ Úř. věst. L 302, 1.12.2000, s. 57.

⁽⁶³⁾ Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 35.

⁽⁶⁴⁾ Úř. věst. L 102, 11.4.2006, s. 1.

⁽⁶⁵⁾ Úř. věst. L 195, 27.7.2005, s. 15.

⁽⁶⁶⁾ Úř. věst. L 367, 23.12.2014, s. 86.

C. Působnost ustanovení

1. Co je (či není) zahrnuto?

Jak je uvedeno v čl. 1 odst. 2 směrnice o pracovní době, směrnice se vztahuje na:

- „[...] a) *minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolenou za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu;*
- b) *některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby*“.

To *a contrario* znamená, že „zákonná“ pracovní doba, tj. zákonná délka pracovního týdne, po jejímž překročení musí zaměstnavatelé často platit za přesčasovou práci, není směrnici upravena a je ponechána na členských státech, přičemž je dodržena maximální délka průměrné týdenní pracovní doby, jak je stanovena v článku 6 směrnice (viz kapitola VI).

Směrnice o pracovní době se nezabývá ani otázkou odměn, včetně výše mezd a způsobu odměňování a různých hodinových sazeb, které mohou být stanoveny na vnitrostátní úrovni ⁽⁶⁷⁾. Soudní dvůr rozhodl, že to je zřejmé z účelu i znění ustanovení směrnice. Je to rovněž jednoznačným důsledkem čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování Evropské unie ⁽⁶⁸⁾. Jedinou výjimkou, kterou Soudní dvůr uznal, je mzda, která musí být zajištěna během dovolené pracovníků za kalendářní rok (viz kapitola VII).

2. Minimální ustanovení

V souladu se svým právním základem stanoví směrnice o pracovní době minimální normy ve výše zmíněných oblastech. Její minimální ustanovení mají poskytnout „záchrannou síť“ s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví dotčených pracovníků ⁽⁶⁹⁾. Tato ustanovení jsou pro členské státy závazná a ty mají povinnost zajistit provedení dotyčných minimálních norem ve svém vnitrostátním právním řádu. Minimální charakter ustanovení směrnice však rovněž znamená, že členským státům nebrání v tom, aby uplatňovaly či zavedly vnitrostátní předpisy, které jsou pro bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků příznivější.

Na tento aspekt výslovně upozorňuje článek 15 směrnice:

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

To znamená, že pokud pracovníci požívají podle vnitrostátních právních předpisů dodatečné ochrany, je na členských státech, aby rozhodly o podmínkách, a že se výklad Soudního dvora ve vztahu k ustanovením směrnice na předpisy zajišťující větší ochranu, které byly přijaty na vnitrostátní úrovni, nevztahuje.

Pokud členské státy využijí možnost zavést nebo uplatňovat předpisy zajišťující větší ochranu, je nutno dodržení pravidel stanovených ve směrnici zajistit pouze s ohledem na omezení stanovená ve směrnici. Zůstává povinnost „členských států zaručit dodržení všech minimálních požadavků stanovených uvedenou směrnicí“ ⁽⁷⁰⁾.

⁽⁶⁷⁾ Usnesení ze dne 11. ledna 2007 ve věci Jan Vorel v. Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, body 32–35; rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše, body 48–49; usnesení ve věci C-258/10, citováno výše, bod 81.

⁽⁶⁸⁾ Rozsudek ze dne 1. prosince 2005 ve věci Abdelkader Dellas a další v. Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, body 38–39.

⁽⁶⁹⁾ Návrh směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final — SYN 295, citováno výše, s. 3.

⁽⁷⁰⁾ Rozsudek ve věci C-14/04, citováno výše, bod 53.

3. Zákaz snížení úrovně právní ochrany

Jak bylo uvedeno výše, směrnice zavádí minimální ustanovení, která členské státy musejí provést ve vnitrostátním právu.

Ačkoli členské státy mají určitou volnost, pokud jde o způsob provedení a uplatňování těchto ustanovení, článek 23 směrnice stanoví:

„Aniž je dotčeno právo členských států rozvíjet s přihlédnutím k měnícím se okolnostem odlišná právní, správní nebo smluvní ustanovení v oblasti pracovní doby za předpokladu, že plní minimální požadavky stanovené v této směrnici, neodůvodňuje provádění této směrnice snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům.“

Ačkoli Soudní dvůr neměl dosud možnost rozhodnout o tomto ustanovení směrnice o pracovní době, rozhodl o podobném ustanovení obsaženém ve směrnici o pracovních poměrech na dobu určitou ⁽⁷¹⁾, tj. ustanovení 8 bodu 3, podle něhož „provádění této dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody“.

Soudní dvůr v této souvislosti konstatoval, že toto ustanovení nemůže být vykládáno restriktivně vzhledem k cíli dohody, kterým je zlepšení životních a pracovních podmínek dotčených pracovníků ⁽⁷²⁾.

Soudní dvůr určil rovněž dvě kritéria, která je nutno s ohledem na toto ustanovení posoudit ⁽⁷³⁾:

- existence snížení „obecné úrovně ochrany“ a
- skutečnost, že toto snížení musí být spojeno s „prováděním“ dohody.

Ačkoliv Soudní dvůr uvedl, že o existenci snížení ochrany pracovníků musí rozhodnout vnitrostátní soudy ⁽⁷⁴⁾, s ohledem na první kritérium se domníval, že skutečnost, že se snížení musí týkat „obecné úrovně ochrany“, znamená, že se toto ustanovení „může vztahovat pouze na rozsah snížení, který je s to celkově ovlivnit vnitrostátní právní úpravu [...]“ ⁽⁷⁵⁾.

Pokud jde o druhé kritérium, Soudní dvůr se domníval, že se souvislost s „prováděním dohody“ nemůže vztahovat na pouhé úvodní provedení směrnice; ale musí zahrnovat rovněž „každé vnitrostátní opatření, jež má zaručit, že bude dosaženo účelu sledovaného touto směrnicí, včetně opatření, která po vlastním provedení směrnice doplňují nebo mění již přijatá vnitrostátní pravidla“ ⁽⁷⁶⁾. Vylučuje však snížení ospravedlněné potřebou podpořit „jiný cíl nesouvisející s [provedením dohody]“ ⁽⁷⁷⁾.

Komise se domnívá, že se stejný postoj vztahuje i na směrnici o pracovní době, vzhledem k jejímu cíli chránit zdraví a bezpečnost pracovníků a podobnému znění článku 23 a ustanovení 8 bodu 3 směrnice o pracovních poměrech na dobu určitou. To znamená, že článek 23 nelze vykládat restriktivně a že se na charakter snížení obecné úrovně ochrany spojeného s prováděním směrnice, které je zakázáno, vztahují výše uvedená dvě kritéria.

⁽⁷¹⁾ Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, 10.7.1999, s. 43).

⁽⁷²⁾ Rozsudek ze dne 23. dubna 2009 ve spojených věcech Kiriaki Angelidaki a další v. Organismos Nomarchiakís Autodioikísís Rethymnis, Charikleia Giannoudi v. Dimos Geropotamou a Georgios Karabousanos a Sofoklis Michopoulos v. Dimos Geropotamou, C-378/07 až C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250, body 112–113.

⁽⁷³⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-378/07 až C-380/07, citováno výše, bod 126.

⁽⁷⁴⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-378/07 až C-380/07, citováno výše, bod 129.

⁽⁷⁵⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-378/07 až C-380/07, citováno výše, bod 140.

⁽⁷⁶⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-378/07 až C-380/07, citováno výše, bod 131.

⁽⁷⁷⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-378/07 až C-380/07, citováno výše, bod 133.

IV. DEFINICE

A. Pracovní doba a doby odpočinku

V článku 2 je pro účely směrnice definována „pracovní doba“ a „doba odpočinku“:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

1. „pracovní dobou“ 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“ [se rozumí] každá doba, která není pracovní dobou;“.

Podle 5. bodu odůvodnění směrnice musí být pojem „odpočinek“ vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek.

1. Definice pracovní doby a dob odpočinku

Pokud jde o znění směrnice, Soudní dvůr rozhodl, že v souladu s logikou směrnice je pojem „pracovní doba“ „v protikladu k době odpočinku, přičemž oba pojmy se vzájemně vylučují“ ⁽⁷⁸⁾, a že směrnice „nestanoví přechodnou kategorii mezi pracovní dobou a dobou odpočinku“ ⁽⁷⁹⁾.

Soudní dvůr rozhodl, že pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ „nesmí být vykládány v závislosti na požadavcích různých právních úprav členských států, ale že jsou pojmy práva Společenství, které je třeba definovat na základě objektivních charakteristik a s odkazem na systém a účel uvedené směrnice, kterým je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků. Pouze takový autonomní výklad totiž zajistí uvedené směrnici plnou účinnost, jakož i jednotné používání uvedených pojmů ve všech členských státech.“ ⁽⁸⁰⁾

To rovněž znamená, že členské státy nemohou jednostranně vymezovat dosah uvedených pojmů ⁽⁸¹⁾. To dosvědčuje skutečnost, že směrnice nepřipouští žádnou odchylku od článku 2 směrnice ⁽⁸²⁾, který zavádí mimo jiné definice „pracovní doby“ a „dob odpočinku“.

S odkazem na samotné znění čl. 2 bodu 1, judikaturu Soudního dvora ⁽⁸³⁾ a historické dokumenty ⁽⁸⁴⁾ určují to, zda se určité doby považují za „pracovní dobu“, tři kumulativní kritéria:

— pracovník pracuje

První kritérium je prostorové a odpovídá podmínce, že „pracovník je v práci“ nebo že je „přítomen na svém pracovišti“. V angličtině to představuje mírnou odchylku od přesného znění směrnice. To lze vysvětlit malým rozdílem mezi jednotlivými jazykovými verzemi směrnice: například ve francouzštině je uvedeno „le travailleur est au travail“ a ve španělštině „el trabajador permanece en el trabajo“, nikoli „le travailleur travaille“ nebo „el trabajador trabaja“.

Jelikož je nutný jednotný výklad ustanovení evropského práva, je třeba znění směrnice vykládat a uplatňovat na základě verzí, které existují v ostatních úředních jazycích. Pokud mezi nimi existuje rozdíl, musí být ustanovení vykládáno podle celkové systematiky a účelu právní úpravy, jejíž je součástí ⁽⁸⁵⁾.

⁽⁷⁸⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 47; rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 48; usnesení ve věci C-437/05, citováno výše, bod 24; rozsudek ve věci C-14/04, citováno výše, bod 42; rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše, bod 25.

⁽⁷⁹⁾ Usnesení ve věci C-437/05, citováno výše, bod 25; rozsudek ve věci C-14/04, citováno výše, bod 43; usnesení ve věci C-258/10, citováno výše, bod 43; rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše, bod 26.

⁽⁸⁰⁾ Rozsudek ve věci C-14/04, citováno výše, bod 44; rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 58, usnesení ve věci C-437/05, citováno výše, bod 26; rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše, bod 27; usnesení ve věci C-258/10, citováno výše, bod 44.

⁽⁸¹⁾ Rozsudek ve věci C-14/04, citováno výše, bod 45.

⁽⁸²⁾ Usnesení ve věci C-258/10, citováno výše, bod 45; rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše, bod 28.

⁽⁸³⁾ Rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše, body 30, 35 a 43.

⁽⁸⁴⁾ Důvodová zpráva sdělení Komise o úpravě pracovní doby v odvětvích a činnostech vyňatých ze směrnice 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, 18. listopadu 1998, COM(1998) 662 final, bod 6.

⁽⁸⁵⁾ Viz analogicky rozsudek ze dne 19. dubna 2007 ve věci UAB Profisa v. Muitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, body 13–15.

V případě směrnice o pracovní době vedl takovýto výklad Soudní dvůr k hodnocení kritéria „pracovník pracuje“ jako prostorového kritéria týkajícího se nutnosti, aby byl pracovník „na pracovišti“ nebo na „místě určeném jeho zaměstnavatelem“. To jasně vyložil generální advokát Bot ⁽⁸⁶⁾ a implicitně Soudní dvůr ⁽⁸⁷⁾, který opakovaně konstatuje, že rozhodujícím činitelem při vymezení „pracovní doby“ je to, zda musí být pracovník fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem ⁽⁸⁸⁾.

Je třeba uvést, že místem určeným zaměstnavatelem nemusí být pracoviště. [Jak je uvedeno níže](#), Soudní dvůr rovněž konstatoval, že v určitých případech se může jako pracovní doba započítávat i doba cestování, jelikož pracovní doba těchto pracovníků nemůže být omezena na dobu strávenou v sídle zaměstnavatele nebo zákazníků, například u pracovníků, kteří nemají žádné stálé pracoviště, jak tomu bylo ve věci Tyco ⁽⁸⁹⁾.

— *pracovník je k dispozici zaměstnavateli*

V případě této otázky je rozhodujícím činitelem skutečnost, že pracovník je k dispozici, aby mohl okamžitě poskytnout své služby v případě potřeby ⁽⁹⁰⁾.

Tak je tomu v případě, kdy jsou pracovníci z právního hlediska povinni řídit se pokyny svého zaměstnavatele a vykonávat pro něj činnost. Pokud si naproti tomu mohou pracovníci organizovat čas bez vážných překážek a věnovat se svým vlastním zájmům, může to prokazovat, že posuzovaná doba nepředstavuje pracovní dobu ⁽⁹¹⁾.

— *pracovník musí vykonávat svou činnost nebo plnit úkoly*

Co se týká třetího kritéria, je důležité zmínit, že nejsou podstatné intenzita ani případné přerušení vykonávaných činností.

V souladu s cílem směrnice o pracovní době, kterým je zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, Soudní dvůr rozhodl, že „i když se skutečně vykonávaná činnost podle okolností liší, skutečnost, že [pracovníci] musí být přítomni a dostupní na pracovišti, aby mohli poskytovat své profesní služby, znamená, že v tomto případě plní své úkoly“ ⁽⁹¹⁾. Soudní dvůr ve skutečnosti zdůraznil, že intenzita práce vykonávané zaměstnancem a jeho výkonnost nepatří mezi charakteristické prvky pojmu „pracovní doba“ ve smyslu směrnice ⁽⁹²⁾ a že se dotýká doba může považovat za pracovní dobu „bez ohledu na skutečnost, že během uvedené pohotovostní služby dotčená osoba nevykonává nepřetržitou profesní činnost“ ⁽⁹³⁾.

Pokud mají vnitrostátní soudy rozhodnout o tom, zda se určitá doba považuje za pracovní dobu, nebo dobu odpočinku, nesmějí svou analýzu omezit na ustanovení vnitrostátního práva. Měly by přezkoumat podmínky, které se vztahují v praxi na pracovní dobu dotyčného pracovníka ⁽⁹⁴⁾.

V souladu se zněním směrnice a judikaturou Soudního dvora se musí jakákoli doba, která nesplňuje tato kritéria, považovat za „dobu odpočinku“.

⁽⁸⁶⁾ Stanovisko generálního advokáta Bota ze dne 11. června 2015 ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v. Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, body 31 a 48.

⁽⁸⁷⁾ Viz zejména rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 48, v němž se Soudní dvůr domnívá, že první dvě podmínky pracovní doby („pracuje“ a „k dispozici zaměstnavateli“) jsou v případě doby pohotovostní služby ve zdravotnickém zařízení splněny; viz rovněž rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše, bod 43, v němž Soudní dvůr s ohledem na použití kritéria „pracuje“ na pracovníky, kteří cestují k zákazníkovi / od zákazníka, uvedl, že nelze „pracoviště omezit na fyzickou přítomnost těchto pracovníků u zákazníků jejich zaměstnavatele“.

⁽⁸⁸⁾ Rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše, bod 35; rozsudek ve věci C-14/04, citováno výše, bod 48; usnesení ve věci C-437/05, citováno výše, bod 28; usnesení ve věci C-258/10, citováno výše, bod 63.

⁽⁸⁹⁾ Rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše, body 43–46.

⁽⁹⁰⁾ Rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše, body 36–37; rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 50.

⁽⁹¹⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 48.

⁽⁹²⁾ Usnesení ve věci C-437/05, citováno výše, bod 25; rozsudek ve věci C-14/04, citováno výše, bod 43.

⁽⁹³⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 93.

⁽⁹⁴⁾ Usnesení ve věci C-258/10, citováno výše, bod 50.

2. Použití definice směrnice na zvláštní doby

a. Pracovní pohotovost a pohotovost na telefonu

Soudní dvůr vydal zvláštní pokyny ohledně doby „pracovní pohotovosti“ a „pohotovosti na telefonu“, zejména ve svých rozsudcích ve věcech SIMAP, Jaeger a Dellas, které se týkaly lékařů v týmech první pomoci a v nemocnici, jakož i specializovaného vychovatele v zařízení, které v internátním režimu přijímá mladistvé nebo dospělé postižené osoby ⁽⁹⁵⁾.

V těchto případech Soudní dvůr rozhodl, že dobu, kterou pracovníci stráví v rámci pracovní pohotovosti, je nutno jako celek považovat za pracovní dobu ve smyslu směrnice, pokud musejí být přítomni na pracovišti. V této situaci musejí být dotyční pracovníci k dispozici, aby mohli poskytovat své služby na místě určeném zaměstnavatelem, a to po celou tuto dobu. Pracovníci jsou rovněž podrobeni citelně závažnějším omezením, neboť musí pobývat vzdáleni od svého rodinného i sociálního prostředí a požívají daleko menší volnosti v nakládání s časem, během něhož jejich profesní služby nejsou vyžadovány ⁽⁹⁶⁾.

Na podporu svého stanoviska Soudní dvůr poukázal na skutečnost, že by vynětí doby pracovní pohotovosti z pracovní doby, pokud se vyžaduje fyzická přítomnost, vážně narušilo cíl spočívající v zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků tím, že jsou stanoveny minimální doby odpočinku a dostatečné přestávky ⁽⁹⁷⁾.

Je třeba uvést, že se doba pracovní pohotovosti považuje za „pracovní dobu“ bez ohledu na to, zda dotyčná osoba během této doby skutečně pracuje ⁽⁹⁸⁾. To znamená, že pokud doba pracovní pohotovosti zahrnuje období nečinnosti, není to pro její hodnocení jakožto „pracovní doby“ relevantní ⁽⁹⁹⁾. Obdobně nemění hodnocení doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby ani skutečnost, že pracovníci mají k dispozici místnost určenou k odpočinku a že v době, kdy nejsou jejich profesní služby zapotřebí, mohou odpočívat nebo spát ⁽¹⁰⁰⁾.

S ohledem na používání systémů rovnocennosti, jejichž prostřednictvím je stanoven poměr pro započítávání doby pracovní pohotovosti, Soudní dvůr rozhodl, že pokud tyto systémy nezajišťují dodržení všech minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavků, nejsou slučitelné se směrnicí ⁽¹⁰¹⁾.

Naopak v případě, kdy pracovníci musejí být nepřetržitě dosažitelní, nemají však povinnost být přítomni na místě určeném zaměstnavatelem, mohou nakládat se svým časem s menšími překážkami a věnovat se vlastním zájmům. V těchto případech, nazývaných rovněž „pohotovost na telefonu“, se za pracovní dobu ve smyslu směrnice musí považovat pouze doba skutečného poskytnutí služeb (včetně doby cesty na místo, kde jsou tyto služby poskytnuty) ⁽¹⁰²⁾.

b. Doba strávená pracovníky, kteří nemají žádné stálé pracoviště a cestují mezi svým bydlištěm a sídlem prvního a posledního zákazníka

V rozsudku ve věci Tyco Soudní dvůr rozhodoval o tom, zda se doba, kterou pracovník, jenž nemá stálé pracoviště, stráví na cestě k prvnímu zákazníkovi a od posledního zákazníka, považuje za „pracovní dobu“ ⁽¹⁰³⁾.

Tento případ se týkal technických pracovníků zaměstnaných za účelem instalace a údržby bezpečnostních zařízení na různých místech v zeměpisné oblasti, která jim je přidělena. Tito pracovníci se nejméně jednou týdně dostavili do kanceláří agentury pro dopravní logistiku za účelem převzetí materiálu, který potřebují k výkonu činnosti. V ostatních dnech cestovali přímo ze svého bydliště na místa, kde měli vykonávat svou činnost.

Soudní dvůr se domníval, že tři kritéria „pracovní doby“ byla splněna. Za prvé konstatoval, že doba, kterou tito pracovníci stráví na cestě k zákazníkům určeným jejich zaměstnavatelem, představuje nástroj nezbytný k realizaci jejich technických služeb u zákazníků. Dospěl proto k závěru, že se tyto doby musejí započítávat jako doby, během nichž tito

⁽⁹⁵⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše; rozsudek ve věci C-14/04, citováno výše.

⁽⁹⁶⁾ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 65.

⁽⁹⁷⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 49.

⁽⁹⁸⁾ Usnesení ve věci C-437/05, citováno výše, bod 27; rozsudek ve věci C-14/04, citováno výše, bod 46.

⁽⁹⁹⁾ Usnesení ve věci C-437/05, citováno výše, bod 28.

⁽¹⁰⁰⁾ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, body 60 a 64.

⁽¹⁰¹⁾ Rozsudek ve věci C-14/04, citováno výše, bod 63.

⁽¹⁰²⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 50.

⁽¹⁰³⁾ Rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše.

pracovníci vykonávají činnost a plní své úkoly ⁽¹⁰⁴⁾. Za druhé, pokud jde o skutečnost, že dotyční pracovníci obdrží cestovní plán a že během této doby nemohou volně nakládat s časem a sledovat své zájmy, Soudní dvůr rozhodl, že i v této době jsou k dispozici zaměstnavateli ⁽¹⁰⁵⁾. Soudní dvůr za třetí potvrdil, že se musí mít za to, že pracovníci, kteří cestují k zákazníkovi nebo od zákazníka, a tudíž plní své úkoly, během těchto cest pracují. Jelikož cestování je nedílnou součástí postavení pracovníka, který nemá stálé nebo obvyklé pracoviště, nelze pracoviště těchto pracovníků omezit na prostory zákazníků jejich zaměstnavatele ⁽¹⁰⁶⁾.

c. Ostatní doby

Jelikož Soudní dvůr rozhodl pouze o omezeném rozsahu dob považovaných za „pracovní dobu“, Komise se domnívá, že je nutné poskytnout vodítko i s ohledem na jiné druhy dob. Níže jsou uvedeny názory Komise na pojem „pracovní doba“, pokud jde o jiné doby.

— Cesty mezi schůzkami během pracovního dne

Otázkou cest mezi jednotlivými zakázkami během pracovního dne se rozsudek ve věci Tyco nezabývá. Důvodem je skutečnost, že v daném případě se tyto doby již započítávaly jako součást denní pracovní doby vypočítané zaměstnavatelem ⁽¹⁰⁷⁾.

S ohledem na tento rozsudek a v závislosti na přesných skutkových okolnostech věci, s ohledem na niž se požaduje rozsudek, se však Komise domnívá, že se za pracovní dobu pokládají i cesty mezi jednotlivými zakázkami během pracovního dne. Tak je tomu v případě, jsou-li splněny tyto podmínky:

- pokud dotyčné cesty představují nástroj nezbytný k poskytování služeb zákazníkům, a je tudíž třeba je považovat za doby, během nichž pracovníci vykonávají činnost nebo plní své úkoly,
- pokud jsou dotyční pracovníci během této doby k dispozici zaměstnavateli, což znamená, že jednají podle pokynů zaměstnavatele a nemohou volně nakládat s časem a sledovat své vlastní zájmy,
- pokud doba strávená cestováním je nedílnou součástí práce dotyčných pracovníků, a pracoviště těchto pracovníků nelze tudíž omezit na zákazníky jejich zaměstnavatele.

— Nepravidelné cesty pracovníků na různá pracoviště

Podle stejné logiky jako v případě cest mezi schůzkami během pracovního dne lze mít za to, že by se s ohledem na výše zmíněná kritéria a cíl směrnice, kterým je chránit bezpečnost a zdraví pracovníků, měly za pracovní dobu považovat i cesty pracovníků, kteří místo toho, aby se dostavili na své hlavní pracoviště, cestují přímo na místo schůzky či na jiné pracoviště, a to na žádost svého zaměstnavatele. Během těchto dob lze situaci pracovníků připodobnit situaci pracovníků ve věci Tyco, jelikož je jejich zaměstnavatelé vysílají na jiné místo, než je obvyklé místo výkonu jejich činnosti ⁽¹⁰⁸⁾.

— Cesty na/z pracoviště

Co se týká doby každodenního cestování na stálé pracoviště, nic nenaznačuje, že by se tyto doby měly pro účely směrnice považovat za „pracovní dobu“.

⁽¹⁰⁴⁾ Rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše, body 30–34.

⁽¹⁰⁵⁾ Rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše, body 35–39.

⁽¹⁰⁶⁾ Rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše, body 43–46.

⁽¹⁰⁷⁾ Rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše, bod 16.

⁽¹⁰⁸⁾ Rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše.

Pracovníci se stálým pracovištěm mohou určit vzdálenost mezi svým bydlištěm a pracovištěm a mohou volně využívat a organizovat svůj čas během cesty na toto pracoviště a z pracoviště ke sledování vlastních zájmů. Tento případ se proto liší od situace ve věci Tyco, ve které měl Soudní dvůr za to, že pracovníci, kteří nemají stálé pracoviště, pozbyli možnost svobodně určit vzdálenost mezi svým bydlištěm a obvyklým místem začátku a konce pracovního dne ⁽¹⁰⁹⁾.

B. Noční práce a noční pracovník

V čl. 2 bodech 3 a 4 je stanoveno:

„3. „noční dobou“ [se rozumí] každá doba v délce nejméně sedmi hodin, vymezená vnitrostátními právními předpisy, která ve všech případech musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ranní;

4. „nočním pracovníkem“ [se rozumí]:

- a) jednak každý pracovník, který během noční doby pracuje nejméně tři hodiny své běžné denní pracovní doby, a
- b) jednak každý pracovník, který pravděpodobně odpracuje během noční doby určitou část své roční pracovní doby, vymezené podle volby dotyčného členského státu
 - i) buď vnitrostátními právními předpisy po konzultaci se sociálními partnery, nebo
 - ii) kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery na vnitrostátní nebo regionální úrovni;“.

Co se týká definice „noční práce“, její obsah je podobný definici „noční práce“ v Úmluvě Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) o noční práci ⁽¹¹⁰⁾. Definice byla s konečnou platností schválena s tím, že směrnice o pracovní době každému členskému státu ukládá povinnost stanovit ve svých vnitrostátních právních předpisech období v délce sedmi hodin, které představuje „noční dobu“. To znamená, že se za noční práci považuje jakákoli práce vykonávaná v tomto období, bez ohledu na její délku.

Tuto definici doplňuje definice „nočního pracovníka“, která stanoví tato kritéria: a) pokud pracovníci odpracují během noční doby nejméně tři hodiny své běžné denní pracovní doby, nebo b) pokud pravděpodobně odpracují během noční doby určitou část své roční pracovní doby.

Anglické znění směrnice je (jak se zdá) nesprávné v tom, že kritéria uvedená v písmenech a) a b) spojuje spojkou „a“, což znamená, že by tato kritéria mohla být kumulativní. Oba odstavce jsou současně uvedeny zvlášť slovy „jednak“ a „jednak“. Některé jiné jazykové verze tuto spojku „a“ neobsahují ⁽¹¹¹⁾, což naznačuje, že tyto podmínky jsou alternativní. Zdá se, že Soudní dvůr podporuje tento druhý způsob chápání, jelikož ve svém rozsudku ve věci SIMAP uvedl, že „v čl. 2 bodu 4 písm. a) směrnice 93/104 je noční pracovník definován jako každý pracovník, který během noční doby pracuje nejméně tři hodiny své běžné denní pracovní doby“ a že „ustanovení čl. 2 bodu 4 písm. b) vnitrostátnímu zákonodárcímu orgánu, nebo podle volby dotyčného členského státu, sociálním partnerům na vnitrostátní nebo regionální úrovni umožňuje zacházet s nočními pracovníky jako s ostatními pracovníky, kteří během noční doby odpracují určitou část své roční pracovní doby“ ⁽¹¹²⁾.

Komise se proto domnívá, že se jedná o alternativní kritéria, a že se pracovníci, kteří splňují jedno z obou kritérií, považují za „noční pracovníky“.

Původní návrh ⁽¹¹³⁾ výslovně uváděl, že noční pracovníci mohou pracovat na směny. To potvrzuje, že se tyto různé kategorie neměly vzájemně vylučovat a že pracovník může být „pracovníkem na směny“ a současně i „nočním

⁽¹⁰⁹⁾ Rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše, bod 44.

⁽¹¹⁰⁾ Mezinárodní organizace práce, Úmluva o noční práci, č. 171, 26. června 1990.

⁽¹¹¹⁾ Viz zejména francouzské a německé znění směrnice o pracovní době.

⁽¹¹²⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 55.

⁽¹¹³⁾ Důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

pracovníkem“. Ačkoli Soudní dvůr tento přístup výslovně nepotvrdil, ve svém rozsudku ve věci SIMAP odděleně a současně rozhodl, že „lékaře v týmech první pomoci“ lze považovat za noční pracovníky i pracovníky na směny. To nepřímou potvrdzuje, že se na tyto pracovníky mohou vztahovat obě definice ⁽¹¹⁴⁾. V této situaci mají dotyční pracovníci prospěch ze všech ochranných opatření spojených s kategoriemi, do nichž náleží.

C. Práce na směny a pracovník na směny

V čl. 2 bodech 5 a 6 je stanoveno:

„5. „práci na směny“ [se rozumí] každý způsob organizace práce ve směnách, při kterém pracovníci jeden druhého střídají na stejných pracovištích podle určitého rozvrhu, včetně střídajících se turnusů, a který může být nepřetržitý nebo přerušovaný, což představuje pro pracovníky nutnost pracovat v různou dobu během určitého období dnů nebo týdnů;

6. „pracovníkem na směny“ [se rozumí] každý pracovník, jehož rozvrh práce zahrnuje práci na směny;“.

Definice „práce na směny“ a „pracovníka na směny“ byly předmětem jen velmi omezeného výkladu ze strany Soudního dvora. Ve svém rozsudku ve věci SIMAP Soudní dvůr rozhodl, že pracovní doba lékařů, která je organizována tak, že se pracovníci střídají na stejných pracovištích, splňuje požadavky definice práce na směny ⁽¹¹⁵⁾. V tomto případě pracovali pracovníci, lékaři ve veřejných zdravotnických zařízeních, obvykle od 8 h do 15 h. Co jedenáct dnů však měli rovněž pracovní pohotovost od 15 h do 8 h. Soudní dvůr rozhodl, že tato „pracovní pohotovost“ ve zdravotnickém středisku „nebo pohotovost na telefonu“, kdy pracovníci musejí být nepřetržitě dosažitelní, splňuje definici práce na směny z toho důvodu, že:

- pracovníci se střídají v turnusech na stejných pracovištích
- a i v případě, je-li služba vykonávána v pravidelných intervalech, dotyční lékaři vykonávají svou práci v různou dobu během daného období v řádu dnů nebo týdnů.

V tomto případě se Soudní dvůr nedomníval, že „běžný“ rozvrh práce lékařů představuje práci na směny, možná kvůli skutečnosti, že tito pracovníci poté pracovali ve stejném čase na různých místech ⁽¹¹⁶⁾.

Jak je uvedeno v definicích, „práce na směny“ není omezena na známé „turnusy“, kdy zaměstnanci odpracují v daném období určitý počet hodin a poté se na jiný počet hodin vystřídají, což je obvykle organizováno jako tři doby po osmi hodinách denně.

Jak je uvedeno [výše](#), „pracovníci na směny“ mohou být rovněž „nočními pracovníky“. Pracovník, na něhož se vztahuje více než jedna definice, musí využívat ochranná opatření spojená s oběma kategoriemi.

D. Mobilní pracovník

V čl. 2 bodu 7 je stanoveno:

„7. „mobilním pracovníkem“ [se rozumí] každý pracovník zaměstnaný jako člen posádky v podniku, který provozuje služby v osobní dopravě nebo přepravě zboží po pozemních komunikacích, letecky nebo po vnitrozemských vodních cestách;“.

Rozdíl mezi mobilními a nemobilními pracovníky pro účely uplatňování směrnice o pracovní době představoval jeden z aspektů, které byly projednávány při přípravě směrnice 2000/34/ES a posléze do ní zahrnutý ⁽¹¹⁷⁾.

⁽¹¹⁴⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, body 53–64.

⁽¹¹⁵⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, body 59–64.

⁽¹¹⁶⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 61.

⁽¹¹⁷⁾ Důvodová zpráva sdělení Komise o úpravě pracovní doby v odvětvích a činnostech vyňatých ze směrnice 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, 18. listopadu 1998, COM(1998) 662 final, bod 27.

Podle směrnice 93/104/ES existovaly pochybnosti, zda se vynětí určitých odvětví vztahuje na všechny pracovníky v těchto odvětvích, nebo pouze na pracovníky s určitými povinnostmi v oblasti mobility ⁽¹¹⁸⁾. Cílem pozměňující směrnice proto bylo zavést určitá konkrétní ustanovení pro mobilní pracovníky a současně zaručit, že nemobilní pracovníci v odvětvích s mobilními pracovníky budou využívat úpravu pracovní doby, která je v souladu s obecnými ustanoveními.

Podle znění této směrnice je označení „mobilní pracovníci“ omezeno na pracovníky, kteří současně:

- jsou členy posádky,
- pracují pro podnik, který provozuje služby v osobní dopravě nebo přepravě zboží,
- po pozemních komunikacích, letecky nebo po vnitrozemských vodních cestách.

Význam pojmu „mobilní pracovníci“ je specifický pro tuto směrnici a je neoddělitelně spojen s kritériem týkajícím se „cestování nebo létání“. Má zohlednit rozdílné pracovní podmínky a zvláštní znaky činnosti dotyčných pracovníků (např. skutečnost, že určitou dobu pracují a žijí na pracovišti, zejména v rámci přeshraničních činností). To se liší od mobilních pracovníků ve smyslu vyslaných, migrujících nebo přeshraničních pracovníků. Rovněž to znamená, že se za „mobilní pracovníky“ nepovažují všichni pracovníci, kteří „cestují“ nebo „létají“.

Tato definice ve směrnici 2003/88/ES je spojena s odchylkou stanovenou v článku 20 této směrnice pro mobilní pracovníky (viz níže bod [IX.D.1](#)).

Jak však bylo uvedeno v bodě [III.B.4](#), do oblasti působnosti této směrnice a jejích odchylek spadají pouze mobilní pracovníci, na něž se nevztahují zvláštní právní předpisy v oblasti dopravy.

E. **Práce na moři**

V čl. 2 bodu 8 je stanoveno:

„8. „prací na moři“ [se rozumí] práce vykonávaná hlavně na zařízeních nebo z něj (včetně vrtných zařízení), spojená přímo nebo nepřímo s průzkumem, těžbou nebo dobýváním nerostných zdrojů, včetně uhlovodíků, a potápěním v souvislosti s takovými činnostmi prováděným ze zařízení na moři nebo z plavidla;“.

Zdá se, že doposud se v souvislosti s touto definicí nevyskytly žádné zvláštní problémy, a není k dispozici žádná judikatura Soudního dvora.

F. **Dostatečný odpočinek**

V čl. 2 bodě 9 se uvádí:

„9. „dostatečným odpočinkem“ [se rozumí] 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“.

Na pojem „dostatečný odpočinek“ se odkazuje v 5. bodě odůvodnění směrnice, ve kterém je uvedeno, že „všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku“, i v člácích 20 a 21, které stanoví odchylky pro mobilní pracovníky a pracovníky na moři a pracovníky na palubě námořních rybářských plavidel. Používá se proto v souvislosti

⁽¹¹⁸⁾ Lze však uvést, že Soudní dvůr objasnil tento aspekt v rozsudku ze dne 4. října 2001 ve věci J.R. Bowden, J.L. Chapman a J.J. Doyle v. Tuffnells Parcels Express Ltd, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, ve kterém rozhodl, že vynětí určitých odvětví dopravy v čl. 1 odst. 3 směrnice 93/104/ES vyloučilo z oblasti působnosti a uplatňování jejích ustanovení nejen mobilní pracovníky, nýbrž všechny pracovníky v těchto odvětvích.

s pracovníky, na něž se nevztahují ustanovení o dobách odpočinku obsažená v článcích 3–5. V těchto zvláštních odchylných ustanoveních se uvádí, že tito pracovníci mají nárok na „dostatečný odpočinek“ jako na minimální úroveň ochrany ⁽¹¹⁹⁾.

Jelikož s ohledem na tento pojem neexistují žádné početní limity ani judikatura, Komise se domnívá, že pojem „dostatečný odpočinek“ je nutno posoudit na základě konkrétních okolností, ve kterých se použije. V úvahu je nutno vzít zejména zvláštnosti související s úpravou pracovní doby, pracovními podmínkami dotčených tří kategorií pracovníků: mobilních pracovníků, pracovníků na moři a pracovníků na palubě námořních rybářských plavidel.

V. MINIMÁLNÍ DOBY ODPOČINKU

Nárok pracovníků na minimální doby denního odpočinku a odpočinku v týdnu je zakotven v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie.

V 5. bodě odůvodnění směrnice o pracovní době je význam těchto dob odpočinku potvrzen a uvádí se v něm, že „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. [...]“

Ve směrnici jsou vymezeny tři druhy doby odpočinku: denní odpočinek (článek 3), přestávky (článek 4) a týdenní doba odpočinku (článek 5). Článek 7 stanoví rovněž dobu placené dovolené za kalendářní rok, která se původně nazývala „ročním odpočinkem“ ⁽¹²⁰⁾ a je blíže projednána v kapitole VII.

Je třeba zmínit, že existují odchylky od těchto ustanovení a že podmínky pro jejich používání a související ochranná opatření jsou projednána v kapitole IX.

A. Denní odpočinek

Článek 3 stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.“

Tento požadavek, aby měl každý pracovník nárok na odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin, představuje minimální normu a ve vnitrostátních právních předpisech provádějících směrnici jsou často stanovena opatření zajišťující větší ochranu, která pracovníkům přiznávají například nárok na delší dobu denního odpočinku nebo zavádějí maximální denní pracovní dobu. Komise toto pokládala za „záchrannou síť“ s ohledem na zdraví a bezpečnost dotčených pracovníků ⁽¹²⁰⁾, jež zohledňuje i ekonomické požadavky a cykly práce na směny ⁽¹²¹⁾.

Denní dobu odpočinku musí představovat 11 po sobě jdoucích hodin. To znamená, že by doba odpočinku pracovníků neměla být přerušena, pokud členské státy nestanovily na základě přípustných výjimek jinak (viz kapitola IX).

Pracovníkům musí být poskytnuta jedna doba denního odpočinku během 24 hodin. Směrnice však toto období nevymezuje jako kalendářní den. Takovýto přístup by fakticky znamenal uložení rozvrhu práce, který by neodpovídal obvyklé pracovní době ⁽¹²¹⁾.

⁽¹¹⁹⁾ Články 20 a 21 stanoví, že se na mobilní pracovníky a na pracovníky na palubě námořních rybářských plavidel nevztahují články 3, 4 nebo 5, členské státy však přijmou nezbytná opatření, aby tito mobilní pracovníci měli nárok na „dostatečný odpočinek“.

⁽¹²⁰⁾ Důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽¹²¹⁾ To by znamenalo, že pracovníci musejí pracovat od 00:00 do 13:00 a dobu odpočinku musí mít mezi 13:00 a 24:00, nebo naopak že musejí odpočívat od 00:00 do 11:00 a pracovat od 11:00 do 24:00.

Stanovením rámce v délce 24 hodin však směrnice zavádí určitou pravidelnost dob denního odpočinku. Soudní dvůr v této souvislosti uvedl, že „k zajištění účinné ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníka musí být učiněno opatření jakožto obecné pravidlo k pravidelnému střídání pracovní doby a doby odpočinku“ ⁽¹²²⁾. Účelem denního odpočinku je umožnit pracovníkům, aby se na určitý počet hodin vzdálili ze svého pracovního prostředí. Tyto hodiny musí jít po sobě a „následovat přímo po pracovní době, aby se dotyčný pracovník mohl uvolnit a zbavit se únavy z výkonu svých povinností“ ⁽¹²²⁾.

To znamená, že pokud neexistuje odchylka, je nepřetržitá pracovní doba omezena na 13 hodin (od níž je nutno odečíst [níže uvedenou přestávku](#)) a poté musí následovat nejméně 11 hodin nepřetržitého odpočinku. Podle „běžných“ ustanovení směrnice nemohou pracovníci vykonávat práci nepřetržitě déle než 13 hodin po sobě, jelikož to by bylo v rozporu s účelem tohoto ustanovení. Tyto režimy jsou proto přípustné pouze za podmínek podrobně popsanych v kapitole IX.

B. Přestávky

Článek 4 stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl při pracovní době delší než šest hodin každý pracovník nárok na přestávku na odpočinek, jejíž podrobnosti, včetně délky a podmínek pro její přiznání, stanoví kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené mezi sociálními partnery, nebo nejsou-li takové dohody uzavřeny, vnitrostátní právní předpisy.“

Článek 4 přiznává pracovníkům nárok na přestávku, je-li jejich pracovní den delší než šest hodin. Stanovení její délky a podmínek však ponechává na kolektivních smlouvách nebo vnitrostátních právních předpisech.

1. Délka přestávky

V 5. bodě odůvodnění směrnice se uvádí, že doby odpočinku, k nimž patří přestávky, musejí být vyjádřeny v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek, a že pracovníkům musejí být poskytnuty „*přiměřené přestávky*“ ⁽¹²³⁾.

Komise se proto domnívá, že přestávky na odpočinek, na něž mají pracovníci nárok, musejí být jednoznačně vymezeny v jednotkách času, a že ačkoli délka přestávky musí být stanovena kolektivní smlouvou nebo vnitrostátními právními předpisy, příliš krátké přestávky by byly v rozporu s ustanoveními směrnice.

2. Načasování přestávek

Ačkoli směrnice obdobně ponechává na kolektivních smlouvách nebo právních předpisech podmínky pro přiznání přestávky, přestávka by měla pracovníkům fakticky umožnit odpočinout si během pracovního dne, je-li tento delší než šest hodin. Její načasování je proto třeba přizpůsobit rozvrhu práce pracovníků a měla by být poskytnuta nejpozději po šesti hodinách.

3. Podmínky přestávky

„Přestávka“, na kterou mají pracovníci nárok podle článku 4 směrnice, by měla představovat „dobu odpočinku“, jak je zřejmé z jejího zařazení do 5. bodu odůvodnění a názvu kapitoly „*Minimální doby odpočinku*“, ve které je vložena.

S ohledem na definice „pracovní doby“ a „doby odpočinku“ to znamená, že by pracovníci neměli být povinni setrvat na svých pracovištích ani být k dispozici zaměstnavateli či vykonávat svou činnost nebo plnit úkoly. Přestávky, během nichž mají pracovníci možnost organizovat si čas bez vážných překážek a věnovat se vlastním zájmům, nepředstavují pracovní dobu ⁽¹²⁴⁾. Přestávky se proto nemají započítávat jako „pracovní doba“, jelikož představují „dobu odpočinku“. Vnitrostátní

⁽¹²²⁾ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 95.

⁽¹²³⁾ Na posledně uvedený pojem „*přiměřené přestávky*“ odkázal rovněž Soudní dvůr například v rozsudku ze dne 14. října 2010 ve věci *Günter Fuß v. Stadt Halle*, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, bod 32.

⁽¹²⁴⁾ Rozsudek ve věci C-266/14, citováno výše, body 36–37; rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 50.

právní předpisy se však mohou lišit, poněvadž (jak je zdůrazněno [výše](#)) členské státy mohou uplatňovat předpisy, které jsou pro ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků příznivější, jelikož například započítávají přestávky během pracovního dne jako „pracovní dobu“.

Naopak doba, během níž musejí být pracovníci na žádost svého zaměstnavatele na svém pracovišti a být k dispozici pro poskytování služeb, je-li to nutné, se i v případě, je-li jejich činnost nulová, považuje za „pracovní dobu“, a nesplňuje proto nárok pracovníků na přestávku během jejich pracovního dne.

4. Povinnosti členských států týkající se provedení

Směrnice umožňuje, aby délku a podmínky přestávky stanovily kolektivní smlouvy. Povinnost provést směrnici však mají členské státy ⁽¹²⁵⁾. Členské státy tudíž odpovídají za zajištění toho, aby na přestávku měli nárok všichni pracovníci, včetně těch, na něž se nemusí kolektivní smlouvy vztahovat.

Znění směrnice uvádí, že délku a podmínky přestávky na odpočinek stanoví kolektivní smlouvy nebo vnitrostátní právní předpisy. To znamená, že vnitrostátní prováděcí předpisy nemohou ponechat stanovení délky a podmínek přestávky na odpočinek na jednotlivých dohodách uzavřených mezi pracovníkem a dotyčným zaměstnavatelem.

C. Týdenní doba odpočinku

Článek 5 stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3.

Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin.“

V článku 16 se navíc uvádí:

„Členské státy mohou stanovit

a) pro použití článku 5 (doba odpočinku v týdnu) referenční období nepřesahující 14 dnů; [...]“.

Předchozí směrnice 93/104/ES měla poněkud jiné znění článku 5, jelikož obsahovala tuto větu: „Minimální doba odpočinku uvedená v prvním pododstavci zpravidla zahrnuje neděli.“ Toto ustanovení však Soudní dvůr zrušil, jelikož se domníval, že povinnost stanovit jako den odpočinku neděli místo jakéhokoli jiného dne v týdnu není odůvodněná vzhledem k právnímu základu použitému pro tuto směrnici, který se týká ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků ⁽¹²⁶⁾. Tato věta byla poté při změně směrnice prostřednictvím směrnice 2000/34/ES ⁽¹²⁷⁾ vyškrtnuta.

Ačkoliv dosavadní judikatura týkající se týdenní doby odpočinku je omezená, Komise uvádí následující aspekty založené na znění a cíli směrnice.

1. Minimální nepřerušovaná týdenní doba odpočinku v délce 35 hodin

Jak bylo uvedeno výše, článek 5 směrnice o pracovní době stanoví, že pracovníci mají „za každé období sedmi dnů“ nárok na odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek, což znamená, že tuto dobu denního odpočinku v délce 11 hodin nelze odečíst od týdenní doby odpočinku.

⁽¹²⁵⁾ Článek 288 Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví: „Směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.“

⁽¹²⁶⁾ Rozsudek ve věci C-84/94, citováno výše.

⁽¹²⁷⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000, kterou se mění směrnice Rady 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, aby se její oblast působnosti rozšířila na odvětví a činnosti vyňaté z oblasti působnosti uvedené směrnice (Úř. věst. L 195, 1.8.2000, s. 41).

To představuje nepřetržitou dobu odpočinku v délce 35 hodin.

Jak je uvedeno [výše](#), tento požadavek představuje minimální ustanovení. Členské státy mohou stanovit dodatečné nebo delší doby odpočinku, je-li dodržen tento minimální požadavek.

2. Doba odpočinku za každé období sedmi dnů („týdenní doba odpočinku“)

Článek 5 stanoví, že pracovníci musí mít nárok na týdenní dobu odpočinku „za každé období sedmi dnů“. Vzhledem k cíli, kterým je chránit zdraví a bezpečnost pracovníků, vyžaduje směrnice určitou pravidelnost týdenní doby odpočinku, na kterou má pracovník nárok.

Tento článek znamená, že je třeba vymezit období sedmi dnů. Komise se domnívá, že by v každém tomto období měli mít pracovníci nárok na týdenní dobu odpočinku. Nezdá se však, že by směrnice vyžadovala, aby byla týdenní doba odpočinku v každém období sedmi dnů poskytnuta stejný den v týdnu. Ačkoli členské státy mohou opět zavést předpisy zajišťující větší ochranu, směrnice nevylučuje systém, podle něhož je týdenní doba odpočinku pracovníkovi přiznána v prvním týdnu v úterý, ve druhém týdnu ve čtvrtek a ve třetím týdnu v neděli atd.

Požadavek je ten, že za každé období sedmi dnů musí mít pracovník nárok na týdenní dobu odpočinku. Je možné, že se dny liší podle dotýčných období, což může vést i k nepřetržité pracovní době v délce až 12 dnů, která je přerušena dobami denního odpočinku ⁽¹²⁸⁾.

3. Týdenní doba odpočinku za referenční období v délce 14 dnů

Kromě výše popsané flexibility, pokud jde o stanovení týdenních dob odpočinku během každého období sedmi dnů, umožňuje článek 16 směrnice o pracovní době stanovit pro dobu odpočinku v týdnu referenční období v délce 14 dnů. V této souvislosti se v návrhu Komise ⁽¹²⁹⁾ uvádělo, že navrhované doby odpočinku představují „*přiměřené minimální doby, které zohledňují ekonomické požadavky a cykly práce na směny, jelikož týdenní dobu odpočinku lze zprůměrovat za období dvou týdnů. To zohledňuje potřebnou flexibilitu, jak dokládá rozšíření*“ „kompromisů ohledně produktivity“ dohodnutých sociálními partnery.“ ⁽¹²⁹⁾

To znamená, že vnitrostátní právní předpisy mohou povolit zprůměrování týdenních dob odpočinku za dva týdny. To proto umožní, aby byly pracovníkům poskytnuty buď dvě doby v délce 35 hodin, nebo jedna dvojitá doba odpočinku v týdnu.

Články 5 a 16 opět zajišťují určitou pravidelnost tím, že zaručují, aby měli pracovníci nárok na stanovenou délku odpočinku za období 14 dnů. Neukládají však povinnost, aby tento odpočinek připadal během každého období 14 dnů na stejné dny.

To znamená, že by vnitrostátní prováděcí předpisy měly zajistit, aby za každé období 14 dnů byly přiznány dvě týdenní doby odpočinku v délce 35 hodin, nebo jedna dvojitá týdenní doba odpočinku.

4. Zkrácená týdenní doba odpočinku v určitých případech

Poslední věta článku 5 umožňuje zkrátit týdenní dobu odpočinku z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce na 24 hodin.

Toto ustanovení nebylo dosud v judikatuře Soudního dvora vyloženo. Vymezení jeho přesného rozsahu je proto obtížné. Při objasnění tohoto ustanovení však mohou poskytnout vodítko dva aspekty.

⁽¹²⁸⁾ Rozhodnutí Soudního dvora v této záležitosti lze očekávat ve věci C-306/16.

⁽¹²⁹⁾ Důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

Za prvé, toto ustanovení bylo zavedeno ve společném stanovisku s cílem řešit možný problém pracovníků na směny, kteří pracují na poslední směně v sobotu a první směně v pondělí, tj. je jim poskytnuta nepřetržitá doba odpočinku pouze v délce 24 hodin ⁽¹³⁰⁾. Soudní dvůr za druhé opakovaně konstatoval, že vzhledem k cíli směrnice je vynětí z její oblasti působnosti a odchylky od jejích ustanovení třeba vykládat restriktivně ⁽¹³¹⁾.

Ačkoli tyto aspekty nejsou rozhodující a tato odchylka se může použít i na jiné případy, než je případ pracovníků na směny, její využití bude nutno pečlivě zvážit v každém jednotlivém případě.

VI. MAXIMÁLNÍ DÉLKA TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY

Právo pracovníků na omezení maximální pracovní doby je zakotveno v Listině základních práv Evropské unie.

Směrnici o pracovní době lze považovat za konkretizaci tohoto práva, jelikož v článku 6 stanoví maximální průměrnou délku týdenní pracovní doby:

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

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

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

Toto právo je vymezeno referenčním obdobím stanoveným v článku 16:

„Členské státy mohou stanovit

[...] b) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.

Doby placené dovolené za kalendářní rok přiznané podle článku 7 a doby volna z důvodů nemoci se nezahrnují nebo jsou při výpočtu průměru neutrální; [...]“.

Ačkoli se na omezení samotné týdenní pracovní doby vztahují odchylky pouze v případě „samostatných pracovníků“ a pracovníků se schválenou „výjimkou“, odchylky od referenčního období povolené v článku 16 jsou možné v jiných případech, jsou však omezeny článkem 19, jak je uvedeno v kapitole IX.

Zvláštní status omezení týdenní pracovní doby dále zdůraznil Soudní dvůr, který opakovaně konstatoval, že „s ohledem jak na znění [směrnice], tak na její účel a systém, různé požadavky, které stanoví v oblasti maximální pracovní doby a minimální doby odpočinku, jsou obzvláště důležitými pravidly Společenství, z nichž musí mít prospěch každý pracovník, což je minimálním požadavkem nutným k zajištění ochrany a bezpečnosti jeho zdraví“ ⁽¹³²⁾.

A. Maximální délka týdenní pracovní doby

1. Jaká doba se musí započítávat do maximální délky týdenní pracovní doby

Maximální týdenní limit se vztahuje na pojem „pracovní doba“, jak byl představen výše a jak jej užívá Soudní dvůr ⁽¹³³⁾.

⁽¹³⁰⁾ Jak je uvedeno v důvodové zprávě týkající se revidovaného návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 16. listopadu 1993, COM(93) 578 final – SYN 295, s. 3, pozměňovací návrh č. 5.

⁽¹³¹⁾ Pokud jde o vynětí z oblasti působnosti, viz: rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 35; rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 24. Pokud jde o odchylky, viz: rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 89; rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 40.

⁽¹³²⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 100; rozsudek ve věci C-14/04, citováno výše, bod 49; usnesení ve věci C-437/05, citováno výše, bod 23.

⁽¹³³⁾ Viz zejména rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, body 93–95; rozsudek ve věci C-14/04, citováno výše, bod 50.

Směrnice mimoto výslovně stanoví, že do výpočtu průměrné maximální délky týdenní pracovní doby je nutno započítat přesčasovou práci. To je v souladu s [výše uvedenou](#) definicí pracovní doby, která nerozlišuje mezi „zákonnou“ pracovní dobou a dobou, kterou lze podle vnitrostátních právních předpisů považovat například za „přesčasovou práci“ nebo „pracovní pohotovost“ a se kterou se zejména pro účely odměňování zachází odlišně.

2. Maximální délka stanovena na 48 hodin

Maximální délka týdenní pracovní doby je stanovena na 48 hodin pro každé období sedmi dnů. Toto ustanovení stanoví minimální normu a členské státy mohou zajistit [větší ochranu, jak bylo uvedeno výše](#).

3. Bezpodmínečná maximální délka

V judikatuře Soudní dvůr zdůraznil, že členské státy nemohou jednostranně vymezovat oblast působnosti ustanovení směrnice o pracovní době, takže členské státy nemohou s nárokem pracovníků nepracovat déle než 48 hodin týdně podle čl. 6 odst. 2 směrnice spojit podmínky nebo omezení ⁽¹³⁴⁾.

Soudní dvůr konstatoval, že účinnost tohoto ustanovení musejí zajistit členské státy. Dospěl například k závěru, že uplatňování opatření, podle něhož je pracovník nuceně převeden na jinou práci poté, co požadoval dodržování maximální délky týdenní pracovní doby, ruší účinek tohoto ustanovení, jelikož „obava před podobným odvetným opatřením, proti kterému se nelze soudně bránit, by totiž mohla odradit pracovníky, kteří se cítí poškozeni opatřením přijatým jejich zaměstnavatelem, od toho, aby uplatnili svá práva soudní cestou, a tudíž by mohla vážně narušit dosažení cíle sledovaného touto směrnicí“ ⁽¹³⁵⁾.

Soudní dvůr rovněž uvedl, že překročení této maximální hranice představuje samo o sobě porušení tohoto ustanovení, aniž by bylo třeba dále prokazovat existenci zvláštní újmy, která pracovníkovi vznikla ⁽¹³⁶⁾.

B. Maximální délka, kterou lze zprůměrovat

1. Jak dlouhé je referenční období?

Jak naznačuje znění článku 6, týdenní pracovní dobu používanou k ověření dodržení maximální délky lze zprůměrovat. Referenční období pro výpočet průměrné týdenní pracovní doby mohou členské státy stanovit ve všech odvětvích a pro všechny činnosti v délce až čtyř měsíců.

Odchylně lze referenční období v určitých případech s výhradou článku 19 prodloužit. Další informace o podmínkách a rozsahu odchylek jsou uvedeny v kapitole IX. S ohledem na omezení týkající se odchylek od referenčního období Soudní dvůr každopádně připustil, že „referenční období nesmí za žádných okolností přesáhnout 12 měsíců“, a že s ohledem na pracovníky „lze určit minimální ochranu, která musí být v každém případě uplatněna“ ⁽¹³⁷⁾.

2. Co se nezapočítává do referenčního období

Pokud jde o referenční období používané k výpočtu průměrné týdenní pracovní doby, článek 16 směrnice stanoví, že „[...] doby placené dovolené za kalendářní rok přiznané podle článku 7 a doby volna z důvodů nemoci se nezahrnují nebo jsou při výpočtu průměru neutrální [...]“.

To znamená, že nepřítomnost v práci během těchto období nelze použít ke kompenzaci jiných dob, během nichž týdenní pracovní doba překročila maximální délku.

⁽¹³⁴⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 99; rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, bod 52; rozsudek ve věci C-429/09, citováno výše, bod 34.

⁽¹³⁵⁾ Rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, body 65–66.

⁽¹³⁶⁾ Rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, bod 53.

⁽¹³⁷⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 69.

Co se týká placené dovolené za kalendářní rok, to se týká čtyř týdnů, které směrnice přiznává. Pokud však jde o nárok na volno z důvodu nemoci, nejsou „pravidla pro jeho výkon [...] za současného stavu práva Společenství tímto právem upravena“ ⁽¹³⁸⁾. Je proto nutné odkázat na vnitrostátní definice volna z důvodu nemoci s cílem zjistit, které doby se při výpočtu průměrné týdenní pracovní doby nezahrnují nebo jsou neutrální.

3. Co lze zahrnout do referenčního období

S ohledem na znění čl. 16 písm. b) se Komise navzdory neexistenci judikatury Soudního dvora ohledně této záležitosti domnívá, že pokud vnitrostátní právní předpisy přiznávají pracovníkům nárok na dodatečné doby placené dovolené za kalendářní rok překračující minimální délku čtyř týdnů, může dotčený členský stát rozhodnout o zahrnutí či vyloučení těchto dodatečných dob placené dovolené za kalendářní rok při výpočtu průměrné týdenní pracovní doby.

C. Ustanovení s přímým účinkem

Soudní dvůr měl za to, že ustanovení čl. 6 odst. 2 ve spojení s ustanoveními o referenčním období splňuje všechny podmínky nezbytné k tomu, aby mělo přímý účinek ⁽¹³⁹⁾.

Navzdory možným úpravám referenčního období vztahujícího se na maximální délku týdenní pracovní doby Soudní dvůr uvedl, že „ponechaný prostor neznámá, že není možné určit minimální nároky“, a že ustanovení jsou přesná a bezpodmínečná ⁽¹⁴⁰⁾. Soudní dvůr proto konstatoval, že ustanovení čl. 6 odst. 2 směrnice přiznává „jednotlivcům nárok, podle něhož nesmí referenční období pro zavedení maximální délky jejich týdenní pracovní doby přesáhnout 12 měsíců“ ⁽¹⁴¹⁾.

Směrnice sama však nemůže ukládat povinnosti jednotlivci, a proto ji nelze použít v řízení výhradně mezi soukromými stranami („horizontální přímý účinek“) ⁽¹⁴²⁾.

Vnitrostátní soudy však každopádně odpovídají za zajištění právní ochrany, na kterou má jednotlivec nárok podle tohoto pravidla, a musí tudíž vykládat vnitrostátní právní předpisy pokud možno podle znění a účelu směrnice, aby bylo dosaženo požadovaného výsledku ⁽¹⁴³⁾.

Přímý účinek ustanovení rovněž občanům umožňuje, aby se jej přímo dovolávali v žalobách na stát nebo veřejné subjekty, které jsou „státními institucemi“, jako jsou regionální orgány, města nebo obce ⁽¹⁴⁴⁾, včetně v postavení zaměstnavatelů, pokud určité ustanovení neprovedly ve vnitrostátním právu, nebo je neprovedly správně ⁽¹⁴⁵⁾ („vertikální přímý účinek“). To může vést k uplatnění zásady odpovědnosti státu za ztrátu či škodu způsobenou jednotlivcům v důsledku porušení unijního práva. Stát lze poté pokládat za odpovědný a musí přiznat jednotlivcům nárok na kompenzaci za určitých podmínek, jež musí přezkoumat vnitrostátní soudy ⁽¹⁴⁶⁾.

Je třeba uvést, že výjimkou je situace, kdy dotčený členský stát použil příslušnou odchylku, například s ohledem na [samostatné pracovníky](#), zvláštní ustanovení o [pracovnících na palubě námořních rybářských plavidel](#) nebo individuální [výjimky](#). To je však podmíněno dodržáním všech podmínek stanovených pro dotyčné odchylky podle směrnice ⁽¹⁴⁷⁾.

⁽¹³⁸⁾ Rozsudek ze dne 20. ledna 2009 ve spojených věcech Gerhard Schultz-Hoff v. Deutsche Rentenversicherung Bund a Stringer a další v. Her Majesty's Revenue and Customs, C-350/06 a C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, bod 27.

⁽¹³⁹⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, body 104–106; rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, bod 59; rozsudek ve věci C-429/09, citováno výše, bod 35.

⁽¹⁴⁰⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 68.

⁽¹⁴¹⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 70.

⁽¹⁴²⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, body 108–109.

⁽¹⁴³⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, body 110–113.

⁽¹⁴⁴⁾ Rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, bod 61; rozsudek ve věci C-429/09, citováno výše, bod 38.

⁽¹⁴⁵⁾ Rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, bod 56; rozsudek ve věci C-429/09, citováno výše, body 38–39.

⁽¹⁴⁶⁾ Rozsudek ve věci C-429/09, citováno výše, body 45–48.

⁽¹⁴⁷⁾ Viz zejména rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, body 58–59 o výjimce.

VII. PLACENÁ DOVOLENÁ ZA KALENDÁŘNÍ ROK

Soud se nárokem na placenou dovolenou za kalendářní rok zabýval velmi podrobně, a zejména rozhodl, že se jedná o obzvláště důležitou zásadu sociálního práva Společenství a Evropské unie ⁽¹⁴⁸⁾.

Toto právo je rovněž výslovně stanoveno v Listině základních práv Evropské unie, která má stejný právní význam jako Smlouvy. V čl. 31 odst. 2 Listiny se stanoví, že „každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou“.

A. Nárok každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok

V čl. 7 bodě 1 se uvádí:

„1. 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.“

Směrnice nepřipouští žádnou odchylku od ustanovení čl. 7 odst. 1 ⁽¹⁴⁹⁾. Soudní dvůr rozhodl, že tato dovolená má dvojitý účel: umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a aby měl volný čas a čas na oddych ⁽¹⁵⁰⁾.

Soudní dvůr rozhodl, že nárok na dovolenou za kalendářní rok nelze vykládat restriktivně ⁽¹⁵¹⁾ a že jeho provedení příslušnými vnitrostátními orgány musí být uskutečněno pouze v mezích výslovně uvedených v samotné směrnici 2003/88/ES ⁽¹⁵²⁾.

⁽¹⁴⁸⁾ Rozsudek ze dne 26. června 2001 ve věci *The Queen v. Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, bod 43; rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, bod 29; rozsudek ze dne 16. března 2006 ve spojených věcech C. D. Robinson-Steele v R. D. Retail Services Ltd a Michael Jason Clarke v. Frank Staddon Ltd a J. C. Caulfield a další v. Hanson Clay Products Ltd, C-131/04 a C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, bod 48; rozsudek ze dne 6. dubna 2006 ve věci *Federatie Nederlandse Vakbeweging v. Staat der Nederlanden*, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, bod 28; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 22; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 18; rozsudek ze dne 22. dubna 2010 ve věci *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, bod 28; rozsudek ze dne 15. září 2011 ve věci *Williams a další v. British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, bod 17; rozsudek ze dne 22. listopadu 2011 ve věci *KHS AG v. Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, bod 23; rozsudek ve věci C-282/10, citováno výše, bod 16; rozsudek ve věci C-337/10, citováno výše, bod 28; rozsudek ze dne 21. června 2012 ve věci *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) v. Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) a další*, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, bod 16; rozsudek ze dne 8. listopadu 2012 ve spojených věcech *Alexander Heimann a Konstantin Toltschin v. Kaiser GmbH*, C-229/11 a C-230/11, ECLI:EU:C:2012:693, bod 22; usnesení ze dne 21. února 2013 ve věci *Concepción Maestre García v. Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, bod 16; usnesení ze dne 13. června 2013 ve věci *Bianca Brandes v. Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, bod 27; rozsudek ze dne 22. května 2014 ve věci *Z.J.R. Lock v. British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, bod 14; rozsudek ze dne 12. června 2014 ve věci *Gülay Bollacke v. K + K Klaas & Kock BV and Co. KG*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, bod 15; rozsudek ze dne 11. listopadu 2015 ve věci *Kathleen Greenfield v. The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, bod 26; rozsudek ze dne 30. června 2016 ve věci *Alicja Sobczyszyn v. Szkoła Podstawowa w Rzeplinie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, bod 19; rozsudek ze dne 20. července 2016 ve věci *Hans Maschek v. Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, bod 25.

⁽¹⁴⁹⁾ Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, body 41–43; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 24; rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 16. Viz rovněž rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 34. V bodě 52 svého rozsudku ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04, citováno výše, Soudní dvůr dodal, že od tohoto práva se není možné odchýlit na základě smluvního ujednání.

⁽¹⁵⁰⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 25, rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 21; rozsudek ve věci C-486/08, citováno výše, bod 30; rozsudek ve věci C-214/10, citováno výše, bod 31; rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 19; rozsudek ve věci C-194/12, citováno výše, bod 18; rozsudek ve věci C-178/15, citováno výše, bod 23, rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 34.

⁽¹⁵¹⁾ Rozsudek ve věci C-486/08, citováno výše, bod 29; rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 18; rozsudek ve spojených věcech C-229/11 a C-230/11, citováno výše, body 22–23; rozsudek ve věci C-194/12, citováno výše, bod 16; rozsudek ve věci C-415/12, citováno výše, bod 29; rozsudek ve věci C-219/14, citováno výše, bod 28.

⁽¹⁵²⁾ Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, bod 43; rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, bod 29; rozsudek ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04, citováno výše, bod 48; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 18; rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 17, rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 19.

1. Minimální placená dovolená za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů

Minimálním ustanovením jsou čtyři týdny placené dovolené za kalendářní rok. Během tohoto období „musí mít dále pracovník za normálních okolností možnost skutečného odpočinku, aby byla zajištěna účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdraví“ ⁽¹⁵³⁾.

Nárok na dovolenou za kalendářní rok činí čtyři týdny, což znamená, že pracovníci musí být osvobozeni od svých pracovních povinností po dobu čtyř kalendářních týdnů bez ohledu na to, zda pracují na plný či částečný úvazek.

Při přepočtu čtyř týdnů placené dovolené za kalendářní rok na počet pracovních dnů, během nichž je pracovník osvobozen od svých pracovních povinností, platí, že „výměra minimálního nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok musí být ve smyslu směrnice č. 2003/88 provedena v závislosti na odpracovaných dnech či hodinách a/nebo zlomcích odpracovaných dnů nebo hodin, které jsou sjednány v pracovní smlouvě“ ⁽¹⁵⁴⁾.

Soudní dvůr rozhodl, že „co se týká vzniku nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, je třeba odlišit období, během nichž byla pracovní doba pracovníka různě dlouhá, přičemž výměru jednotek odpočinku za kalendářní rok v poměru k počtu odpracovaných jednotek je třeba provést pro každé období zvlášť“ ⁽¹⁵⁵⁾.

Soudní dvůr konstatoval, že pokud pracovníci změní svůj pracovní úvazek z plného na částečný, nebylo by použití zásady „poměrným dílem“ na nárok na dovolenou za kalendářní rok získaný za období plného pracovního úvazku se zpětným účinkem slučitelné se směrnicí, jelikož by znamenalo ztrátu určitých vzniklých nároků ⁽¹⁵⁶⁾. Snížení pracovního úvazku nemůže krátit nárok na dovolenou za kalendářní rok, který již pracovník získal ⁽¹⁵⁷⁾. V opačné situaci, kdy pracovník přejde z částečného úvazku na plný pracovní úvazek, se musí nový nárok každopádně vypočítat za období po zvýšení pracovního úvazku, a to podle zásady „poměrným dílem“ ⁽¹⁵⁸⁾.

Směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat ustanovení, která budou příznivější pro ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků ⁽¹⁵⁹⁾, včetně toho, že pracovníkům je přiznána placená dovolená za kalendářní rok, která je delší než čtyři týdny. V těchto případech může členský stát stanovit pro nárok a přiznání dodatkové dovolené odlišné podmínky ⁽¹⁶⁰⁾.

2. Minimální dovolená pro všechny pracovníky, bez jakýchkoli podmínek

V čl. 7 odst. 1 je uvedeno, že nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok má každý pracovník. Soudní dvůr uvedl, že „každý pracovník“ zahrnuje pracovníky, kteří jsou nepřítomni v práci na základě krátkodobého či dlouhodobého pracovního volna z důvodu nemoci, bez ohledu na to, zda během uvedeného období skutečně pracovali ⁽¹⁶¹⁾.

Směrnice stanoví, že placená dovolená za kalendářní rok je přiznána „v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“. Soudní dvůr však konstatoval, že směrnice brání tomu, aby členské státy jednostranně omezily nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaný všem pracovníkům tím, že uplatňují podmínku vzniku uvedeného nároku, v jejímž důsledku jsou někteří pracovníci z tohoto nároku vyloučeni ⁽¹⁶²⁾. Soudní dvůr například rozhodl, že členské státy nemohou pracovníkům uložit jako podmínku nepřetržitě zaměstnání u téhož zaměstnavatele po dobu třinácti týdnů před získáním nároku na dovolenou ⁽¹⁶³⁾. Členské státy nemohou obdobně stanovit podmínky, které některým pracovníkům znemožňují uplatnit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok ⁽¹⁶⁴⁾.

⁽¹⁵³⁾ Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, bod 44; rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, bod 30; rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 29.

⁽¹⁵⁴⁾ Rozsudek ve věci C-219/14, citováno výše, bod 32.

⁽¹⁵⁵⁾ Viz rovněž rozsudek ve věci C-219/14, citováno výše, bod 35.

⁽¹⁵⁶⁾ Rozsudek ve věci C-486/08, citováno výše, body 32–34; rozsudek ve spojených věcech C-229/11 a C-230/11, citováno výše, bod 35; rozsudek ve věci C-219/14, citováno výše, bod 37.

⁽¹⁵⁷⁾ Rozsudek ve věci C-486/08, citováno výše, bod 32; rozsudek ve spojených věcech C-229/11 a C-230/11, citováno výše, bod 35; rozsudek ve věci C-415/12, citováno výše, bod 30, rozsudek ve věci C-219/14, citováno výše, bod 34.

⁽¹⁵⁸⁾ Rozsudek ve věci C-219/14, citováno výše, body 38 a 44.

⁽¹⁵⁹⁾ Rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, bod 43.

⁽¹⁶⁰⁾ Rozsudek ve věci C-282/10, citováno výše, body 47–48; rozsudek ve věci C-337/10, citováno výše, body 34–37.

⁽¹⁶¹⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 40.

⁽¹⁶²⁾ Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, body 48–53; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 28.

⁽¹⁶³⁾ Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, bod 64; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 28.

⁽¹⁶⁴⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 48; rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 26; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 17; rozsudek ve věci C-118/13, citováno výše, bod 16.

Členské státy však mají určitý prostor pro regulaci způsobu, jakým lze uplatnit nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. To může zahrnovat například „plánování termínů dovolené, případnou povinnost pracovníka předem zaměstnavateli sdělit, kdy chce svou dovolenou čerpat, podmínku odpracování minimální doby v zaměstnání předtím, než může být dovolená čerpána, kritéria pro výpočet poměrného nároku na dovolenou za kalendářní rok, pokud trvá pracovní poměr méně než jeden rok, atd.“⁽¹⁶⁵⁾.

— Nárok na dovolenou a její přiznání v počáteční fázi pracovního poměru

Ačkoli členské státy mohou například upravit, „jakým způsobem mohou pracovníci čerpat dovolenou, která jim náleží za první týdny jejich zaměstnání“⁽¹⁶⁶⁾, nemohou stanovit minimální dobu nepřerušené práce u téhož zaměstnavatele před tím, než mají pracovníci nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok⁽¹⁶⁷⁾.

— Plánování dovolené

Směrnice neupravuje plánování placené dovolené za kalendářní rok. To je ponecháno na vnitrostátních právních předpisech, kolektivních smlouvách nebo zvyklostech. Jak je však objasněno níže, směrnice stanoví, že pracovník, který nemohl čerpat plánovanou dovolenou kvůli jiné kolidující dovolené (volno z důvodu nemoci, mateřská dovolená či jiná dovolená, jejíž účel se liší od účelu nároku na dovolenou za kalendářní rok), má nárok čerpat tuto dovolenou za kalendářní rok v jiném období, v případě potřeby mimo referenční období⁽¹⁶⁸⁾, s určitými omezeními týkajícími se období převoditelnosti v případě dlouhodobého volna z důvodu nemoci⁽¹⁶⁹⁾.

— Převoditelnost a možná ztráta nároku na dovolenou

Vnitrostátní právní předpisy mohou obdobně stanovit podmínky pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok, včetně podmínek pro převoditelnost na konci daného roku.

Co se týká převoditelnosti, Soudní dvůr rozhodl, že „kladný účinek placené dovolené za kalendářní rok se na bezpečnost a zdraví pracovníka sice plně projeví pouze tehdy, je-li dovolená čerpána v roce, pro nějž byla stanovena, tedy v roce probíhajícím, avšak je-li čerpána později, neztrácí tato doba odpočinku v tomto ohledu význam“⁽¹⁷⁰⁾.

Soudní dvůr rozvedl nutnost umožnit převoditelnost, pokud pracovník, jehož nárok na dovolenou za kalendářní rok zanikl, neměl možnost toto právo uplatnit⁽¹⁷¹⁾. Soudní dvůr zastával názor, že převoditelnost je nevyhnutelná, pokud se doby dovolené zaručené právem EU⁽¹⁷²⁾ překrývají, a v případě volna z důvodu nemoci⁽¹⁷³⁾.

Zánik nároku na dovolenou je proto omezen na případy, kdy pracovník měl ve skutečnosti možnost tento nárok uplatnit. Nárok nemůže například zaniknout na konci referenčního období stanoveného ve vnitrostátních právních předpisech, pokud byl pracovník nepřítomen na základě pracovního volna z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo jeho část a neměl možnost čerpat dovolenou za kalendářní rok⁽¹⁷⁴⁾, s výjimkou, kterou připouští Soudní dvůr, že období převoditelnosti musí být v případě dlouhodobého pracovního volna z důvodu nemoci omezeno (viz část C).

⁽¹⁶⁵⁾ Podání Komise ve věci C-173/99, na něž se odkazuje ve stanovisku generálního advokáta Tizzana ze dne 8. února 2001 ve věci The Queen v. Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, bod 34 a ve stanovisku generální advokátky Trstenjak ze dne 16. června 2011 ve věci Williams a další v. British Airways plc, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, bod 37.

⁽¹⁶⁶⁾ Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, bod 61.

⁽¹⁶⁷⁾ Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, bod 64.

⁽¹⁶⁸⁾ Rozsudek ve věci C-194/12, citováno výše.

⁽¹⁶⁹⁾ Rozsudek ve věci C-214/10, citováno výše.

⁽¹⁷⁰⁾ Rozsudek ve věci C-178/15, citováno výše, bod 33; viz rovněž rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 30; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 30; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 24.

⁽¹⁷¹⁾ Rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 19; rozsudek ve věci C-178/15, citováno výše, bod 22.

⁽¹⁷²⁾ Rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 24.

⁽¹⁷³⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše.

⁽¹⁷⁴⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, body 43 a 55; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 19.

3. Proplacení dovolené za kalendářní rok

Soudní dvůr zdůraznil, že „směrnice upravuje nárok na dovolenou za kalendářní rok a nárok na získání proplacení této dovolené, jež představují dvě části jednoho nároku“, jelikož cílem proplacení dovolené za kalendářní rok je „umožnit pracovníkovi skutečně čerpat dovolenou, na niž má nárok“⁽¹⁷⁵⁾. V důsledku toho se Soudní dvůr domníval, že „cílem tohoto požadavku proplatit tuto dovolenou je umístit pracovníka, během zmíněné dovolené, do situace, pokud jde o mzdu, srovnatelné s obdobím, kdy pracuje“⁽¹⁷⁶⁾.

Pracovníci „musí obdržet obvyklou odměnu za tuto dobu odpočinku“⁽¹⁷⁷⁾ a „snížení odměny zaměstnance v důsledku čerpání jeho placené dovolené za kalendářní rok, které jej může odradit od skutečného uplatnění nároku na čerpání takové dovolené, je přitom v rozporu s cílem sledovaným článkem 7“⁽¹⁷⁸⁾, načasování snížení není podstatné⁽¹⁷⁹⁾.

Soudní dvůr rozhodl, že proplacení dovolené za kalendářní rok ve formě částečných plateb rozložených v průběhu odpovídajícího pracovního roku není slučitelné se směrnicí. Soudní dvůr zdůraznil, že by se platby měly uskutečnit za určené období, během něhož pracovník skutečně čerpal dovolenou⁽¹⁸⁰⁾; okamžik, kdy je dovolená za kalendářní rok proplacena, musí být stanoven tak, aby pracovník byl během této dovolené umístěn, pokud jde o mzdu, do situace srovnatelné s obdobím, kdy pracuje⁽¹⁸¹⁾.

Pokud se odměna skládá z různých složek, Soudní dvůr se domníval, že je zapotřebí zvláštní analýza za účelem určení „obvyklé odměny, na kterou má zaměstnanec během své dovolené za kalendářní rok nárok“⁽¹⁸²⁾. Soudní dvůr konstatoval, že jednotlivé složky celkové odměny, které jsou spojeny s osobním a profesním postavením zaměstnance, musejí být i nadále vypláceny během čerpání jeho placené dovolené za kalendářní rok. Soudní dvůr uvedl příklad příplatků spojených s jeho vedoucí funkcí, počtem odpracovaných let a profesní kvalifikací⁽¹⁸³⁾.

Pokud jsou příplatky inherentně spojeny s plněním úkolů, které zaměstnanci přísluší podle jeho pracovní smlouvy, a jsou vypočítány jako část celkové odměny zaměstnance, musí být nutně součástí částky, na kterou má zaměstnanec nárok během čerpání své dovolené za kalendářní rok⁽¹⁸⁴⁾. Obdobně musí být při výpočtu odměny zohledněna provize pobíraná za plnění úkolů, které zaměstnanci přísluší podle jeho pracovní smlouvy, jako jsou provize za prodej⁽¹⁸⁵⁾. Je na vnitrostátních soudech, aby posoudily referenční období, které se považuje za reprezentativní pro výpočet průměrné složky náležející za dovolenou za kalendářní rok.⁽¹⁸⁶⁾

Není však nutné zohlednit složky odměny, jež jsou určeny pouze k pokrytí „příležitostných nebo vedlejších nákladů, které vznikají při plnění úkolů uložených zaměstnanci pracovní smlouvou“⁽¹⁸⁷⁾.

4. Přímý účinek nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok

Soudní dvůr rozhodl, že článek 7 splňuje kritéria pro přímý účinek, tj. že je bezpodmínečný, jednoznačný a přesný⁽¹⁸⁸⁾. To znamená, že pokud členský stát neprovedl toto ustanovení ve vnitrostátním právu, nebo je neprovedl správně, může se jednotlivec obrátit na vnitrostátní soudy a vymáhat svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů vůči státu nebo veřejným subjektům jakožto zaměstnavatelům nebo orgánům veřejné moci⁽¹⁸⁹⁾.

⁽¹⁷⁵⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04, citováno výše, body 49 a 58; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 60; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 17.

⁽¹⁷⁶⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04, citováno výše, body 58–59.

⁽¹⁷⁷⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04, citováno výše, bod 50; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 58; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 16.

⁽¹⁷⁸⁾ Rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 21; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 23.

⁽¹⁷⁹⁾ Rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 23.

⁽¹⁸⁰⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04, citováno výše, bod 63.

⁽¹⁸¹⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04, citováno výše, body 59–63.

⁽¹⁸²⁾ Rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 22; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 27.

⁽¹⁸³⁾ Rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 27; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 30.

⁽¹⁸⁴⁾ Rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 24; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 29.

⁽¹⁸⁵⁾ Rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, body 32–33.

⁽¹⁸⁶⁾ Rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 26; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 34.

⁽¹⁸⁷⁾ Rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 25; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 31.

⁽¹⁸⁸⁾ Rozsudek ve věci C-282/10, citováno výše, body 33–35.

⁽¹⁸⁹⁾ Rozsudek ve věci C-282/10, citováno výše, body 34–39.

Ačkoli v řízení mezi stranami se obvykle nelze dovolávat „příмого účinku“ směrnice, vnitrostátní soudci mají povinnost vykládat vnitrostátní právní předpisy pokud možno v souladu s nárokem na dovolenou za kalendářní rok, který je stanoven ve směrnici ⁽¹⁹⁰⁾.

Komise poukazuje na skutečnost, že „horizontální přímý účinek“, tj. „přímý účinek“ v řízení mezi soukromými stranami, může být Soudním dvorem potvrzen s ohledem na čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie a hodnocení nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok jako obzvláště důležité zásady sociálního práva Společenství a Evropské unie ⁽¹⁹¹⁾. To by vnitrostátním soudům uložilo povinnost zajistit plnou účinnost zmíněné zásady, včetně toho, že podle potřeby upustí od použití ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které je s uvedenou zásadou v rozporu ⁽¹⁹²⁾.

Strana, která byla poškozena v důsledku vnitrostátního právního předpisu, jenž není v souladu se směrnicí, může každopádně za určitých podmínek, které přezkoumají vnitrostátní soudy, požadovat náhradu ztráty či škody způsobené státem a získat nárok na kompenzaci za vzniklou ztrátu ⁽¹⁹³⁾.

B. Nárok na finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok

Ustanovení čl. 7 odst. 2 uvádí:

„2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.“

1. Nárok na finanční náhradu

Směrnice připouští finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou má pracovník nárok ke dni ukončení pracovního poměru a která nebyla čerpána ⁽¹⁹⁴⁾.

Účelem finanční náhrady za existující nároky na dovolenou za kalendářní rok je zabránit tomu, aby nemožnost čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok při ukončení pracovního poměru vedla k tomu, že „pracovník nebude moci tohoto nároku využít, a to ani ve formě finanční“ ⁽¹⁹⁵⁾.

Pro nárok na finanční náhradu jsou stanoveny dvě podmínky: „že pracovní poměr skončil a že pracovník nevyčerpal všechnu placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok ke dni skončení tohoto poměru“ ⁽¹⁹⁴⁾. Směrnice žádnou další podmínku neukládá. Soudní dvůr rozhodl, že by neměla být nutná předchozí žádost ⁽¹⁹⁶⁾.

⁽¹⁹⁰⁾ Rozsudek ze dne 19. ledna 2010 ve věci Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG, C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21, body 47–48.

⁽¹⁹¹⁾ Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, bod 43; rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, bod 29, rozsudek ve spojených věcech C-131/04 a C-257/04, citováno výše, bod 48; rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 28; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 22; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 18; rozsudek ve věci C-486/08, citováno výše, bod 28; rozsudek ve věci C-155/10, citováno výše, bod 17; rozsudek ve věci C-214/10, citováno výše, bod 23; rozsudek ve věci C-282/10, citováno výše, bod 16; rozsudek ve věci C-337/10, citováno výše, bod 28; rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 16; rozsudek ve spojených věcech C-229/11 a C-230/11, citováno výše, bod 22; usnesení ve věci C-194/12, citováno výše, bod 16; usnesení ve věci C-415/12, citováno výše, bod 27; rozsudek ve věci C-539/12, citováno výše, bod 14; rozsudek ve věci C-118/13, citováno výše, bod 15; rozsudek ve věci C-219/14, citováno výše, bod 26, rozsudek ve věci C-178/15, citováno výše, bod 19; rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 25.

⁽¹⁹²⁾ Rozsudek ve věci C-555/07, citováno výše, body 50–51.

⁽¹⁹³⁾ Rozsudek ve věci C-282/10, citováno výše, bod 43, přímo odkazující na rozsudek ze dne 19. listopadu 1991 ve spojených věcech Andrea Francovich a Danila Bonifaci a další v. Italská republika, C-6/90 a C-9/90, ECLI:EU:C:1991:428.

⁽¹⁹⁴⁾ Rozsudek ve věci C-118/13, citováno výše, bod 23; rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 27.

⁽¹⁹⁵⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 56; rozsudek ve věci C-337/10, citováno výše, bod 29; rozsudek ve věci C-118/13, citováno výše, bod 17; rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 26.

⁽¹⁹⁶⁾ Rozsudek ve věci C-118/13, citováno výše, body 27–28.

Jak Soudní dvůr zdůraznil, ustanovení čl. 7 odst. 2 umožňuje finanční náhradu za placenou dovolenou za kalendářní rok pouze v případě ukončení pracovního poměru: pracovník musí mít za normálních okolností možnost skutečného odpočinku, aby byla zajištěna účinná ochrana jeho zdraví a bezpečnosti ⁽¹⁹⁷⁾. Naopak „možnost finanční náhrady za minimální dobu dovolené za kalendářní rok by v rozporu s cíli směrnice zaměstnance motivovala nebo by je mohla nabádat k tomu, aby se zrekli své dovolené na zotavenou“ ⁽¹⁹⁸⁾.

Pokud smlouva neskončila, nelze finanční náhradu vyplatit. Není podstatné, zda bylo pracovníkovi znemožněno čerpat dovolenou za kalendářní rok z důvodů souvisejících s výrobou či organizací podniku ⁽¹⁹⁹⁾.

Pokud smlouva skončila, není podstatný důvod jejího ukončení ⁽²⁰⁰⁾. Aby byla zajištěna účinnost tohoto ustanovení směrnice, finanční náhrada za placenou dovolenou za kalendářní rok se vyplácí i tehdy, pokud pracovník požádá o ukončení pracovního poměru ⁽²⁰¹⁾, odejde do důchodu ⁽²⁰²⁾ či dokonce zemře ⁽²⁰³⁾.

2. Výše finanční náhrady

Směrnice neurčuje, jak by měla být finanční náhrada za minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok vypočtena.

Soudní dvůr však konstatoval, že členské státy musejí zajistit, aby podmínky stanovené ve vnitrostátním právu zohledňovaly meze odvozené ze samotné směrnice. Musejí stanovit, že finanční náhrada „musí být vypočítána tak, aby uvedený pracovník byl v situaci, která je srovnatelná se situací, ve které by byl, pokud by uplatnil uvedený nárok během trvání svého pracovního poměru“ ⁽²⁰⁴⁾. To znamená, že obvyklá mzda pracovníka, což je ta, která musí být zachována po dobu dovolené za kalendářní rok, je určující ⁽²⁰⁵⁾, pokud jde o výpočet finanční náhrady za dovolenou za kalendářní rok, která nebyla při ukončení pracovního poměru vyčerpána ⁽²⁰⁶⁾.

3. Dodatečný nárok na dovolenou

Pokud členské státy stanoví dodatečnou dobu trvání dovolené za kalendářní rok přesahující čtyři týdny vyžadované směrnicí, mohou rozhodnout, zda pracovníkům, kteří nemohli tuto dovolenou čerpat během svého pracovního poměru, přiznají finanční náhradu, či nikoli, a mohou stanovit podmínky pro přiznávání těchto dalších nároků ⁽²⁰⁷⁾.

C. Vzájemný vztah mezi placenou dovolenou za kalendářní rok a ostatními druhy dovolené

Soudní dvůr rozhodl, že „dovolená zaručená právem Společenství nemůže ovlivnit právo čerpat jinou dovolenou zaručenou tímto právem“ ⁽²⁰⁸⁾, včetně toho, kdy v případě kumulace několika dob pracovního volna může být nevyhnutelný převod dovolené za kalendářní rok nebo její části do následujícího roku ⁽²⁰⁹⁾.

Pokud se nároky na dovolenou řídí vnitrostátními právními předpisy, Soudní dvůr rozhodl, že k vyvození závěrů ohledně překrývání s placenou dovolenou za kalendářní rok je nutno posoudit účel dovolené.

⁽¹⁹⁷⁾ Rozsudek ve věci C-173/99, citováno výše, bod 44; rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, body 29–30; rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 29; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 23; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 20; rozsudek ve věci C-486/08, citováno výše, bod 31.

⁽¹⁹⁸⁾ Rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 32.

⁽¹⁹⁹⁾ Rozsudek ve věci C-194/12, citováno výše, body 28–29.

⁽²⁰⁰⁾ Rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 28.

⁽²⁰¹⁾ Rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 29.

⁽²⁰²⁾ Rozsudek ve věci C-337/10, citováno výše, bod 31.

⁽²⁰³⁾ Rozsudek ve věci C-118/13, citováno výše, bod 24.

⁽²⁰⁴⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, body 57–60.

⁽²⁰⁵⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-229/11 a C-230/11, citováno výše, bod 25.

⁽²⁰⁶⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 61.

⁽²⁰⁷⁾ Rozsudek ve věci C-337/10, citováno výše, body 36–37; rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 39.

⁽²⁰⁸⁾ Rozsudek ze dne 14. dubna 2005 ve věci Komise Evropských společenství v. Lucemburské velkovévodství, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, bod 33; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 26.

⁽²⁰⁹⁾ Rozsudek ve věci C-519/03, citováno výše, bod 33; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 26.

1. Mateřská dovolená

Soudní dvůr rozhodl, že se účel mateřské dovolené a placené dovolené za kalendářní rok liší: mateřská dovolená slouží k ochraně tělesného stavu ženy během těhotenství a po něm a k ochraně zvláštního vztahu mezi matkou a dítětem v době, která následuje po porodu ⁽²¹⁰⁾. Tento výklad se považoval za nutný s cílem „zajistit nároky vyplývající z pracovní smlouvy pracovnice v případě mateřské dovolené“ ⁽²¹¹⁾.

Proto „zaměstnankyně musí mít možnost čerpat dovolenou za kalendářní rok v jiném termínu než v době mateřské dovolené, včetně případu, kdy se doba mateřské dovolené časově shoduje s obecnou dobou dovolené za kalendářní rok, která je v kolektivní smlouvě stanovena pro všechny pracovníky“ ⁽²¹²⁾. Z tohoto znění vyplývá, že se jedná o absolutní zásadu a že na rozdíl od situace v případě volna z důvodu nemoci (viz [níže](#)) nemůže být převoditelnost placené dovolené za kalendářní rok omezena. Soudní dvůr trval na tom, že „dovolená zaručená právem Společenství nemůže ovlivnit právo čerpat jinou dovolenou zaručenou tímto právem“ ⁽²¹³⁾.

S ohledem na směrnici chránící těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně krátce po porodu nebo kojící zaměstnankyně ⁽²¹⁴⁾ Soudní dvůr dodal, že se toto vztahuje nejen na minimální placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání čtyř týdnů, nýbrž také na dodatečnou dovolenou stanovenou ve vnitrostátních právních předpisech ⁽²¹⁵⁾.

2. Rodičovská dovolená a ostatní druhy dovolené chráněné právem EU

Pokud jsou v právu EU zavedeny jiné formy dovolené, Komise se domnívá, že se použije zásada stanovená Soudním dvorem, a sice že „dovolená zaručená právem Společenství nemůže ovlivnit právo čerpat jinou dovolenou zaručenou tímto právem“ ⁽²¹⁶⁾. Pokud se časově shodují doby různých druhů dovolené, jež jsou chráněny právem EU, může to vyžadovat převod dovolené za kalendářní rok či její části do následujícího roku.

3. Volno z důvodu nemoci

Na rozdíl od nároku na mateřskou dovolenou nejsou nárok na pracovní volno z důvodu nemoci a podmínky pro uplatnění tohoto nároku v právu EU upraveny. Soudní dvůr však stanovil omezení vnitrostátních právních předpisů, pokud se placená dovolená za kalendářní rok a volno z důvodu nemoci překrývají.

To vychází z rozdílných účelů těchto dvou druhů pracovního volna. Účelem nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok je umožnit pracovníkovi, aby si odpočinul a aby měl volný čas a čas na oddych. Účelem nároku na volno z důvodu nemoci je umožnit pracovníkovi, aby se zotavil z nemoci, způsobující pracovní neschopnost ⁽²¹⁷⁾.

a. Nárok v případě volna z důvodu nemoci

Jak bylo uvedeno výše, pracovníci, kteří mají volno z důvodu nemoci, mají i nadále nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, jelikož podmínkou placené dovolené za kalendářní rok není to, že pracovník musí pracovat během referenčního období ⁽²¹⁸⁾.

b. Uplatnění nároku v případě volna z důvodu nemoci

Soudní dvůr jednoznačně uvedl, že je ponecháno na členském státě, aby povolil či zakázal čerpání dovolené za kalendářní rok během pracovního volna z důvodu nemoci ⁽²¹⁹⁾.

⁽²¹⁰⁾ Rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, bod 32.

⁽²¹¹⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 27.

⁽²¹²⁾ Rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, bod 41.

⁽²¹³⁾ Rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, body 32–33; rozsudek ve věci C-519/03, citováno výše, bod 33; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 26; rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 24.

⁽²¹⁴⁾ Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1).

⁽²¹⁵⁾ Rozsudek ve věci C-342/01, citováno výše, bod 45.

⁽²¹⁶⁾ Rozsudek ve věci C-519/03, citováno výše, bod 33; rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 26.

⁽²¹⁷⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 25; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 21; rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 19; rozsudek ve věci C-194/12, citováno výše, bod 19; rozsudek ve věci C-178/15, citováno výše, bod 25.

⁽²¹⁸⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 41; rozsudek ve věci C-282/10, citováno výše, bod 20; rozsudek ve spojených věcech C-229/11 a C-230/11, citováno výše, bod 24.

⁽²¹⁹⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, body 28–31; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 25.

Pokud však pracovník nechce čerpat během této doby dovolenou za kalendářní rok, musí být dovolená za kalendářní rok přiznána za jiné období ⁽²²⁰⁾. To zejména znamená, že pracovník, který má během plánované dovolené za kalendářní rok pracovní volno z důvodu nemoci, je oprávněn čerpat tuto dovolenou za kalendářní rok na žádost v jiném čase ⁽²²¹⁾, bez ohledu na to, zda pracovní volno z důvodu nemoci začíná před plánovanou placenou dovolenou za kalendářní rok nebo v jejím průběhu ⁽²²²⁾.

Ačkoli při plánování doby čerpání dovolené pracovníkem lze zohlednit zájmy zaměstnavatele, nárok na pozdější dobu čerpání dovolené za kalendářní rok nelze zpochybnit ⁽²²³⁾. Zaměstnavatel musí proto přiznat pracovníkovi jinou dobu dovolené za kalendářní rok, která je slučitelná s jeho zájmy, aniž je *a priori* vyloučeno, že uvedená doba bude spadat mimo referenční období pro předmětnou dovolenou za kalendářní rok ⁽²²⁴⁾.

c. Převoditelnost v případě volna z důvodu nemoci

Pokud měl pracovník volno z důvodu nemoci, které trvalo po celou dobu referenčního období nebo jeho část, nemusí být schopen čerpat roční dovolenou za kalendářní rok, ačkoli na ni má nárok.

Jak bylo uvedeno výše, Soudní dvůr rozhodl, že „*kladný účinek placené dovolené za kalendářní rok se na bezpečnost a zdraví pracovníka sice plně projeví pouze tehdy, je-li dovolená čerpána v roce, pro nějž byla stanovena, tedy v roce probíhající*“, zastával však názor, že je-li čerpána později, neztrácí tato doba odpočinku v tomto ohledu význam ⁽²²⁵⁾. Soudní dvůr proto rozhodl, že pokud pracovník, který měl pracovní volno z důvodu nemoci po celou dobu referenčního období nebo jeho část, neměl možnost čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok, nemůže tento nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok na konci referenčního období zaniknout ⁽²²⁶⁾, nýbrž že by pracovník měl mít možnost dovolenou převést, přičemž v případě potřeby může být tato dovolená naplánována mimo referenční období pro předmětnou dovolenou za kalendářní rok ⁽²²⁷⁾.

Členské státy mohou dobu převoditelnosti placené dovolené za kalendářní rok omezit ⁽²²⁸⁾. Soudní dvůr uznal, že právo na hromadění nároků na placenou dovolenou za kalendářní rok získaných během pracovní neschopnosti není neomezené ⁽²²⁹⁾.

Soudní dvůr však rovněž rozhodl, že „*každé období převoditelnosti musí být podstatně delší než doba referenčního období, za něž bylo přiznáno*“ ⁽²³⁰⁾. Soudní dvůr proto rozhodl, že období převoditelnosti v délce devíti měsíců, tj. kratší než referenční období, s nímž souvisí, nezajišťuje kladný účinek placené dovolené za kalendářní rok jako doby odpočinku, nelze je proto použít ke stanovení zániku nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok ⁽²³¹⁾. Přípustná je naopak lhůta převoditelnosti v délce patnácti měsíců ⁽²³²⁾.

d. Finanční náhrada v případě volna z důvodu nemoci trvajících do doby ukončení pracovního poměru

V případě pracovníka, který měl pracovní volno z důvodu nemoci po celé referenční období nebo jeho část a/nebo lhůtu převoditelnosti do doby ukončení pracovního poměru, Soudní dvůr rozhodl, že vyloučení proplacení finanční náhrady za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok není slučitelné s čl. 7 odst. 2 ⁽²³³⁾.

4. Ostatní druhy dovolené na vnitrostátní úrovni

Pokud mají pracovníci podle vnitrostátních právních předpisů nárok na jiné formy dovolené, je při posuzování toho, jak se bude zacházet s případným překrýváním s placenou dovolenou za kalendářní rok, rozhodujícím činitelem účel dovolené.

⁽²²⁰⁾ Rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 25.

⁽²²¹⁾ Rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 22; rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 20; rozsudek ve věci C-194/12, citováno výše, bod 19; rozsudek ve věci C-178/15, citováno výše, bod 26.

⁽²²²⁾ Rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 21.

⁽²²³⁾ Rozsudek ve věci C-194/12, citováno výše, bod 24.

⁽²²⁴⁾ Rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 23; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 23; rozsudek ve věci C-194/12, citováno výše, bod 23.

⁽²²⁵⁾ Rozsudek ve věci C-124/05, citováno výše, bod 30.

⁽²²⁶⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, body 38–49; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 19.

⁽²²⁷⁾ Rozsudek ve věci C-78/11, citováno výše, bod 23; rozsudek ve věci C-277/08, citováno výše, bod 23.

⁽²²⁸⁾ Rozsudek ve věci C-214/10, citováno výše, body 28–35.

⁽²²⁹⁾ Rozsudek ve věci C-214/10, citováno výše, body 38–40.

⁽²³⁰⁾ Rozsudek ve věci C-337/10, citováno výše, body 41–43; rozsudek ve věci C-214/10, citováno výše, bod 38.

⁽²³¹⁾ Rozsudek ve věci C-214/10, citováno výše, bod 44.

⁽²³²⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06, citováno výše, bod 62; rozsudek ve věci C-337/10, citováno výše, bod 30; rozsudek ve věci C-341/15, citováno výše, bod 31.

V případě „dovolené na zotavenou“ Soudní dvůr rozhodl, že jsou použitelné úvahy vztahující se na pracovní volno z důvodu nemoci, a stanovil zásadu, že pokud se účel dovolené přiznané na vnitrostátní úrovni a účel placené dovolené za kalendářní rok liší, existuje povinnost přiznat dotyčnému pracovníkovi jinou dobu dovolené za kalendářní rok ⁽²³³⁾.

Soudní dvůr se však domníval, že v případě zvláštního druhu dovolené podle vnitrostátních právních předpisů přísluší vnitrostátním soudům, aby rozhodly, zda se účel tohoto nároku liší od účelu nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok podle výkladu Soudního dvora a na základě jeho poznatků a okolností, které na vnitrostátní úrovni charakterizují přiznání nároku na dovolenou ⁽²³⁴⁾.

VIII. NOČNÍ PRÁCE, PRÁCE NA SMĚNY A ROZVRŽENÍ PRÁCE

Směrnice o pracovní době uznává zvláštní povahu noční práce a určitých ztížených způsobů organizace práce ⁽²³⁵⁾. Kromě obecných ustanovení o dobách odpočinku a maximální týdenní pracovní době proto směrnice obsahuje zvláštní ustanovení o noční práci, práci na směny a jiných formách rozvržení práce, které jsou podrobně popsány níže.

A. Délka noční práce

Článek 8 směrnice stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby

- a) běžná pracovní doba pro noční pracovníky nepřesahovala v průměru osm hodin za 24 hodin;
- b) noční pracovníci, jejichž práce je spojena se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou nebo duševní námahou, nepracovali více než osm hodin za období 24 hodin, během kterého vykonávají noční práci.

Pro účely písmene b) vymezují práci spojenou se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou nebo duševní námahou vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti nebo kolektivní smlouvy či dohody uzavřené mezi sociálními partnery, s přihlédnutím ke zvláštním účinkům a rizikům spojeným s noční prací.“

Tento článek zavádí s ohledem na noční pracovníky dvě různá omezení: jedno omezení vztahující se na všechny noční pracovníky a druhé omezení, které se vztahuje na noční pracovníky, jejichž práce je spojena se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou a duševní námahou. Pokud jde o pojem „noční práce“, odkazuje se na definici uvedenou v [kapitole IV.B](#).

1. Průměrná délka noční práce

Směrnice omezuje průměrnou pracovní dobu všech nočních pracovníků na osm hodin za 24 hodin.

a. Omezení „pracovní doby“

Toto omezení se vztahuje na pracovní dobu „nočních pracovníků“. Odkazuje proto na veškerou pracovní dobu, nejen na „noční dobu“ (viz kapitola IV).

Ačkoli článek 8 odkazuje na „běžnou pracovní dobu“, definice „pracovní doby“ a „dob odpočinku“ v kapitole IV a 8. bod odůvodnění směrnice znamenají, že do tohoto omezení noční práce je nutno započítat veškerou „pracovní dobu“, včetně přesčasové práce.

⁽²³³⁾ Rozsudek ve věci C-178/15, citováno výše, bod 32.

⁽²³⁴⁾ Rozsudek ve věci C-178/15, citováno výše, body 24–31.

⁽²³⁵⁾ Směrnice 2003/88/ES, 7. bod odůvodnění: „Výzkum prokázal, že lidský organismus je v noci citlivější na rušivé vnější vlivy a také na určité ztížené způsoby organizace práce a že dlouhá doba noční práce může škodit zdraví pracovníků a může ohrozit bezpečnost na pracovišti.“

Jelikož se jedná o průměrnou délku, mohou členské státy rozhodnout o referenčním období. Podle čl. 16 písm. c) musí být referenční období vymezeno po konzultaci se sociálními partnery nebo přímo kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými sociálními partnery členského státu nebo regionu.

b. Průměr za „referenční období“

Původní návrh na stanovení referenčního období v maximální délce 14 dnů ⁽²³⁶⁾ se v přijaté směrnici neobjevuje. Referenční období stanoví členské státy a/nebo sociální partneři bez jakéhokoli výslovného omezení.

Vzhledem k cíli směrnice, kterým je stanovení minimálních požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví, a nutnosti zachovat účinnost ustanovení týkajícího se noční práce by referenční období pro noční práci mělo být podstatně kratší než referenční období používané pro maximální týdenní pracovní dobu. Stanovení téhož referenčního období pro obě situace by fakticky znamenalo, že ustanovení o noční práci je zbytečné, jelikož dodržení průměrné délky týdenní pracovní doby 48 hodin a týdenní doby odpočinku by automaticky zajistilo průměrnou denní pracovní dobu v délce osmi hodin.

Podle čl. 16 písm. c) platí, že jestliže do referenčního období pro výpočet noční práce spadá minimální doba odpočinku v týdnu, nezahrnuje se do výpočtu průměru. V 5. a 7. bodě odůvodnění směrnice se uvádí, že „všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku“ a že „dlouhá doba noční práce může škodit zdraví pracovníků“. Naopak doba denního odpočinku, která přirozeně omezuje pracovní dobu dotyčných pracovníků a zajišťuje, aby využívali pravidelné doby odpočinku, se do výpočtu průměru započítává.

2. Maximální délka noční práce v případě zvláštních rizik nebo těžké fyzické nebo duševní námahy

a. Absolutní omezení

Toto absolutní omezení na osm hodin se vztahuje na pracovní dobu „nočních pracovníků“. Zahrnuje proto veškerou pracovní dobu (například přesčasovou práci), nejen „noční dobu“.

Na rozdíl od průměrné délky se maximální délka u tohoto zvláštního druhu noční práce podle čl. 8 písm. b) vztahuje na „období 24 hodin“. To nelze počítat jako průměr. To znamená, že ačkoli dotyční pracovníci mohou v určitých 24hodinových obdobích pracovat méně, v ostatních obdobích, během nichž vykonávají noční práci, nesmějí nikdy překročit maximální délku osmi hodin.

Na rozdíl od průměrné délky, která se vztahuje na veškerou pracovní dobu nočních pracovníků, se tato absolutní délka vztahuje pouze na dobu, během níž dotyční pracovníci skutečně vykonávají noční práci. To znamená, že pokud „noční pracovník, jehož práce je spojena se zvláštními riziky nebo těžkou námahou“, nevykonává v určitém období 24 hodin noční práci, nevztahuje se na tuto dobu absolutní osmihodinová délka, nýbrž průměrná délka. Pracovník by proto mohl pracovat déle než osm hodin, pokud během tohoto období nevykonává noční práci.

b. Práce spojená se zvláštními riziky

Ve směrnici nejsou pojmy „zvláštní rizika nebo těžká fyzická nebo duševní námaha“ definovány. Směrnice uvádí, že tyto pojmy jsou vymezeny vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi nebo kolektivními smlouvami či dohodami uzavřenými se sociálními partnery.

Směrnice stanoví, že bez ohledu na to, jak je práce spojená se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou nebo duševní námahou vymezena, je třeba přihlížet ke zvláštním účinkům a rizikům noční práce. Jako vodítko lze odkázat na 7. bod

⁽²³⁶⁾ Návrh směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

odůvodnění, který zmiňuje „rušivé vnější vlivy“ a „určité ztížené způsoby organizace práce“ jako faktory, které mohou škodit zdraví dotyčných pracovníků. V původním návrhu Komise se jako na příklady v tomto ohledu odkazovalo na „úkolovou práci, práci na montážní lince nebo práci s vnuceným pracovním tempem“ ⁽²³⁷⁾.

B. Posouzení zdravotního stavu a převedení nočních pracovníků na práci ve dne

Článek 9 ukládá členským státům tyto povinnosti:

„1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby

- a) noční pracovníci měli nárok na bezplatné posouzení svého zdravotního stavu před zařazením na noční práci a poté v pravidelných odstupech;
- b) noční pracovníci trpící zdravotními obtížemi, které byly uznány jako obtíže spojené s výkonem noční práce, byli převedeni, kdykoli je to možné, na práci ve dne, pro kterou mají předpoklady.

2. Bezplatné posouzení zdravotního stavu uvedené v odst. 1 písm. a) musí zachovávat lékařské tajemství.

3. Bezplatné posouzení zdravotního stavu uvedené v odst. 1 písm. a) může tvořit součást státního systému zdravotní péče.“

1. Nárok nočních pracovníků na posouzení zdravotního stavu

a. Posouzení zdravotního stavu před zařazením na noční práci

Článek 9 směrnice opravňuje všechny „noční pracovníky“ podle čl. 2 bodu 4 (viz kapitola IV) k posouzení zdravotního stavu před zařazením na noční práci.

Toto ustanovení je srovnatelné s článkem 4 úmluvy MOP č. 171, který stanoví, že „na vlastní žádost budou mít pracovníci právo podrobit se bezplatnému lékařskému vyšetření a obdržet radu o tom, jak se vyhnout zdravotním problémům spojeným s jejich prací nebo jak omezit tyto problémy: a) před zařazením jako noční pracovník; [...]“.

K posouzení zdravotního stavu musí dojít před zařazením pracovníka na noční práci, tj. před tím, než dotyčný pracovník začne vykonávat noční práci.

Na rozdíl od úmluvy MOP neodkazuje směrnice na žádost pracovníka, nýbrž přiznává všem nočním pracovníkům nárok na posouzení jejich zdravotního stavu před zařazením na noční práci.

b. Posouzení zdravotního stavu v pravidelných odstupech

„Noční pracovníci“ mají rovněž nárok na posouzení svého zdravotního stavu „v pravidelných odstupech“. Odstupy nejsou vymezeny, a je proto na členských státech, aby je stanovily.

Při přijímání směrnice o pracovní době z roku 1993 navrhl Evropský parlament ⁽²³⁸⁾ každoroční vyšetření do věku 40 let a poté dvě vyšetření ročně. Komise toto převzala ⁽²³⁹⁾, v konečném znění to však přijato nebylo ⁽²⁴⁰⁾.

⁽²³⁷⁾ Návrh směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽²³⁸⁾ Evropský parlament, rozhodnutí o společném postoji stanoveném Radou za účelem přijetí směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby (C3- 0241/93 – SYN 295) (Úř. věst. C 315, 22.11.1993).

⁽²³⁹⁾ Pozměňovací návrh Komise k návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 23. dubna 1991, COM (91) 130 final – SYN 295.

⁽²⁴⁰⁾ Směrnice 93/104/ES.

c. *Posouzení zdravotního stavu musí být bezplatné*

Ačkoli směrnice stanoví, že posouzení zdravotního stavu musí být pro pracovníka bezplatné, neuvádí, zda by náklady měl nést zaměstnavatel nebo třetí strana, například služby pracovního lékařství, a rozhodnutí je tudíž ponecháno na členských státech.

d. *Lékařské tajemství*

Směrnice o pracovní době vyžaduje, aby bezplatné posouzení zdravotního stavu, na něž mají pracovníci nárok před zařazením na noční práci a poté v pravidelných odstupech, zachovávalo lékařské tajemství.

Na rozdíl od úmluvy MOP neodkazuje směrnice výslovně na výjimku týkající se „konstatování o zdravotní nezpůsobilosti k noční práci“⁽²⁴¹⁾.

e. *Možnost posouzení zdravotního stavu jako součást státního systému zdravotní péče*

Směrnice uvádí, že bezplatné posouzení zdravotního stavu může tvořit součást státního systému zdravotní péče, nevyžaduje to však.

2. **Převedení nočních pracovníků na práci ve dne ze zdravotních důvodů**

Toto ustanovení je srovnatelné s článkem 6 úmluvy MOP č. 171⁽²⁴²⁾ a vyžaduje, aby byli pracovníci trpící zdravotními obtížemi, které byly uznány jako obtíže spojené s výkonem noční práce, převedeni, kdykoli je to možné, na práci ve dne, pro kterou mají předpoklady.

Směrnice nerozvádí podrobně postup ani způsob prokázání zdravotních obtíží a spojitost s noční prací. O tomto lze proto rozhodnout na vnitrostátní úrovni.

Co se týká pozic, na které by pracovníci měli být převedeni, směrnice pouze vyžaduje, aby se jednalo o práci, pro kterou mají předpoklady, a o „práci ve dne“. K převedení by mělo dojít, „kdykoli je to možné“.

Na rozdíl od úmluvy MOP⁽²⁴³⁾ směrnice nerozvádí podrobně situace, kdy převedení není možné, ani neupřesňuje dávky či ochranu před propuštěním u pracovníků, u nichž není převedení navzdory zdravotním problémům spojeným s noční prací proveditelné.

C. **Záruky pro práci v noci**

Článek 10 stanoví, že:

„Členské státy mohou za podmínek stanovených vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi podmínit práci některých kategorií nočních pracovníků určitými zárukami, jde-li o pracovníky, u nichž vznikají rizika pro bezpečnost nebo zdraví spojená s prací vykonávanou v noční době.“

Toto ustanovení členským státům umožňuje zvýšit ochranná opatření vztahující se na některé „kategorie nočních pracovníků“. Nepovoluje odchylky, nýbrž výslovně stanoví, že mohou být zavedena dodatečná ochranná opatření.

Z informací obsažených ve spisu týkajícím se přijetí směrnice vyplývá, že záměrem Evropského parlamentu v případě tohoto ustanovení bylo umožnit ochranu těhotných žen nebo matek během prvních šesti měsíců po porodu nebo osvojení dítěte⁽²⁴³⁾. Znění článku 10 je však otevřené a členské státy mohou libovolně rozhodnout o kategoriích, na něž se takovéto záruky vztahují, a o povaze těchto záruk.

⁽²⁴¹⁾ Mezinárodní organizace práce, Úmluva o noční práci, č. 171, 26. června 1990, čl. 4 odst. 2.

⁽²⁴²⁾ Mezinárodní organizace práce, Úmluva o noční práci, č. 171, 26. června 1990, článek 6.

⁽²⁴³⁾ Evropský parlament, rozhodnutí o společném postoji stanoveném Radou za účelem přijetí směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby (C3-0241/93 – SYN 295) (Úř. věst. C 315, 22.11.1993).

D. Oznámení o pravidelném používání nočních pracovníků

V článku 11 se uvádí:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zaměstnavatel, který pravidelně používá noční pracovníky, sdělil tuto informaci příslušným orgánům na jejich žádost.“

Původní návrh ⁽²⁴⁴⁾ vyžadoval, aby zaměstnavatelé informovali systematicky orgány pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci o pravidelném používání nočních pracovníků vzhledem k nepříznivým účinkům noční práce na zdraví ⁽²⁴⁵⁾.

Konečné znění omezuje požadavek na informování příslušných orgánů v případech, kdy o to orgány požádají. To znamená, že ačkoli členské státy mohou vyžadovat, aby zaměstnavatelé informovali orgány o pravidelném používání nočních pracovníků v rámci systematického ohlašování, směrnice tuto povinnost neukládá. Směrnice pouze vyžaduje, aby příslušné orgány rozhodly o situacích, ve kterých musí být orgány informovány.

Tato povinnost informovat orgány se vztahuje na zaměstnavatele, kteří „pravidelně“ používají noční pracovníky. Přesný rozsah pojmu „pravidelně“ není ve směrnici definován, ani nebyl předmětem řízení u Soudního dvora.

Podle názoru Komise by tomuto požadavku mohla odpovídat ustanovení vnitrostátního práva, která zaměstnavatelům ukládají obecnou povinnost sdělovat informace o pracovnících, pracovní době a organizaci práce.

E. Bezpečnost a ochrana zdraví

Článek 12 směrnice stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby

- a) byla nočním pracovníkům a pracovníkům na směny poskytnuta ochrana bezpečnosti a zdraví odpovídající povaze jejich práce;*
- b) kdykoli byly k dispozici ochranné a preventivní služby nebo prostředky na ochranu bezpečnosti a zdraví nočních pracovníků a pracovníků na směny rovnocenné službám a prostředkům, které se vztahují na ostatní pracovníky.“*

Toto ustanovení se týká nočních pracovníků i pracovníků na směny a vyžaduje, aby členské státy zaručily odpovídající ochranu jejich bezpečnosti a zdraví a trvalou dostupnost ochranných a preventivních služeb nebo prostředků, jež jsou rovnocenné službám a prostředkům, které se vztahují na ostatní pracovníky.

První odrážka vyžaduje, aby noční pracovníci a pracovníci na směny měli prospěch z vhodných opatření, která odpovídají povaze jejich práce. V 7. bodě odůvodnění směrnice se poukazuje na skutečnost, že „*lidský organismus je v noci citlivější na rušivé vnější vlivy a také na určité ztížené způsoby organizace práce*“. V návrhu Komise se rovněž uvádělo, že cílem je zohlednit „*náročnější povahu těchto forem práce a problémy, které se obvykle vyskytují při změně cyklů práce na směny*“ ⁽²⁴⁶⁾. Na tomto základě článek 12 znamená, že by ochrana přiznaná pracovníkům měla zohledňovat jak skutečnost, že pracovníci vykonávají noční práci nebo práci na směny, tak i podmínky, za nichž tuto práci vykonávají. Co se týká ochranných opatření, která lze přijmout, důvodová zpráva Komise uváděla jako příklad naplňování dob odpočinku a přestávek ⁽²⁴⁶⁾, směrnice to však neupřesňuje.

⁽²⁴⁴⁾ Návrh směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽²⁴⁵⁾ Důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, bod 28.

⁽²⁴⁶⁾ Důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, bod 29.

Druhou odrážku lze spojit s 10. bodem odůvodnění, v němž se uvádí, že je nutné, aby „organizace a fungování služeb a prostředků pro ochranu a prevenci byly účinné“. Metody, které členské státy přijmou k splnění svých povinností, mohou být spojeny s metodami uvedenými v článku 5 úmluvy MOP č. 171, který uvádí: „Pracovníkům vykonávajícím noční práci budou k dispozici přiměřené prostředky první pomoci včetně opatření umožňujících v případě potřeby rychlé převezení takových pracovníků na místo, kde jim může být poskytnuto vhodné ošetření.“ Směrnice je však širší, jelikož zahrnuje nejen ochranu, nýbrž odkazuje také na preventivní služby a prostředky. Přesný rozsah požadavků bude záviset na ochranných a preventivních prostředcích stanovených pro každodenní práci v členských státech a v ostatních směrniciích EU o bezpečnosti a ochraně zdraví pracovníků ⁽²⁴⁷⁾.

F. Rozvržení práce

V článku 13 je stanoveno:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zaměstnavatel, který zamýšlí organizovat práci podle určitého rozvrhu, přihlédl k obecné zásadě, že práce má být přizpůsobena člověku, s cílem zejména omezit monotónní práce a práce s nuceným pracovním tempem, v závislosti na typu pracovní činnosti a na požadavcích bezpečnosti práce a ochrany zdraví, zejména pokud jde o přestávky během pracovní doby.“

Toto ustanovení je obzvláště důležité při práci na směny, není však na ni výslovně omezeno. Vyžaduje, aby členské státy zajistily, že zaměstnavatelé přihlížejí k „obecné zásadě, že práce má být přizpůsobena člověku“, pokud organizují práci podle nového rozvrhu nebo mění stávající rozvrh. Směrnice zde vyzdvihuje význam přestávek, neomezuje však rozsah ochranných opatření, která budou přijata.

IX. ODCHYLKY

Směrnice o pracovní době je složitý text, jelikož se snaží zajistit určitou míru flexibility odpovídající různým činnostem a současně zajistit stabilní úroveň minimální ochrany. Tato flexibilita je zakotvena v odchylkách obsažených ve směrnici, které jsou četné a rozmanité jak s ohledem na dotčené pracovníky a odvětví, tak i ustanovení, u nichž jsou povoleny odchylky.

Jelikož většina práv rozvedených ve směrnici je chráněna rovněž podle článku 31 Listiny základních práv Evropské unie, je důležité zdůraznit, že se v této souvislosti použije článek 52, v němž je stanoveno, že „každé omezení výkonu práv a svobod uznaných touto listinou musí být stanoveno zákonem a respektovat podstatu těchto práv a svobod. Při dodržení zásady proporcionality mohou být omezení zavedena pouze tehdy, pokud jsou nezbytná a pokud skutečně odpovídají cílům obecného zájmu, které uznává Unie, nebo potřebě ochrany práv a svobod druhého.“

Odchylky od směrnice o pracovní době mají tyto společné znaky:

Za prvé, musejí být platně provedeny ve vnitrostátních právních předpisech, aby je bylo možno použít. Soudní dvůr rozhodl, že: „vzhledem k tomu, že odchylky upravené v dotčených odchylných ustanoveních jsou fakultativního charakteru, neukládá právo Unie členským státům povinnost provést je do vnitrostátního práva“ ⁽²⁴⁸⁾. Soudní dvůr uvedl, že k využití možnosti odchýlit se od určitých ustanovení „musí členské státy učinit v tomto směru volbu“ ⁽²⁴⁸⁾.

Soudní dvůr však zastával názor, že „pokud i v případě neexistence opatření k provedení [směrnice o pracovní době] vnitrostátní právní úprava vztahující se na danou činnost dodržuje podmínky stanovené v jejím článku 17, tato právní úprava odpovídá směrnici a vnitrostátním soudům nebrání nic v jejím použití“ ⁽²⁴⁹⁾. To znamená, že pokud vnitrostátní právní úprava

⁽²⁴⁷⁾ Zejména směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1 a směrnice Rady 89/654/EHS ze dne 30. listopadu 1989 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, Úř. věst. L 393, 30.12.1989, s. 1.

⁽²⁴⁸⁾ Rozsudek ve věci C-227/09, citováno výše, bod 51.

⁽²⁴⁹⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 44.

splňuje podmínky pro odchylku, lze ji použít, i když tato právní úprava není výslovně označena jako opatření k provedení odchylek stanovených ve směrnici. Členské státy by však měly zajistit, aby byly dodrženy obecné zásady práva EU, včetně zásady právní jistoty, a aby v důsledku toho byla ustanovení umožňující fakultativní odchylky provedena „s odpovídající přesností a jasností, aby tak byly splněny požadavky vyplývající z uvedené zásady“ ⁽²⁵⁰⁾.

Za druhé, „uvedená odchylná ustanovení jakožto výjimky z právní úpravy Unie v oblasti úpravy pracovní doby zavedené směrnicí 2003/88 je třeba vykládat v tom smyslu, že jejich působnost je omezena na to, co je nezbytně nutné k zajištění ochrany zájmů, jejichž ochranu zajišťují“ ⁽²⁵¹⁾. To znamená nejen to, že odchylky jsou omezeny na případy, kdy je směrnice výslovně povoluje, nýbrž také to, že působnost každého odchylného ustanovení je omezena na ustanovení, která jsou v něm výslovně uvedena ⁽²⁵²⁾.

Za třetí, uplatnění takových odchylných úprav „podléhá přísným podmínkám způsobilým zajistit účinnou ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků“ ⁽²⁵³⁾.

Ačkoli ve směrnici je již pro každé z odchylných ustanovení stanovena řada podmínek, Komise se domnívá, že je-li kumulativním použitím odchylek pozměněno několik aspektů ochrany stanovených ve směrnici, mohou být k dodržení cíle směrnice, kterým je chránit bezpečnost a zdraví pracovníků, zapotřebí další ochranná opatření.

A. Odchylka týkající se „samostatných pracovníků“

V čl. 17 odst. 1 je stanovena tato odchylka:

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

- a) vrcholových řídicích pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat;
- b) pracovníků, kteří jsou rodinnými příslušníky, nebo
- c) pracovníků vykonávajících náboženské obřady v kostelech a náboženských společenstvích.“

1. Rozsah odchylky vztahující se na „samostatné pracovníky“

Ustanovení čl. 17 odst. 1 povoluje odchylky „pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci“.

Jak bylo uvedeno výše, ustanovení čl. 17 odst. 1 je nutno vykládat tak, že jeho oblast působnosti je omezena na to, co je naprosto nezbytné k zaručení zájmů, jejichž ochranu tyto odchylky umožňují ⁽²⁵⁴⁾.

Tato odchylka zahrnuje dva hlavní typy situací a oba je nutno posoudit „vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností“. Podle názoru Komise proto nelze tuto odchylku uplatňovat obecně na celou kategorii pracovníků.

První kritérium této odchylky stanoví, že se „délka pracovní doby neměří nebo není předem určena“. Druhé kritérium vyžaduje, aby pracovníci mohli délku pracovní doby určit sami.

⁽²⁵⁰⁾ Rozsudek ve věci C-227/09, citováno výše, bod 55.

⁽²⁵¹⁾ Rozsudek ve věci C-227/09, citováno výše, bod 58; rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 40.

⁽²⁵²⁾ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 89; rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 77.

⁽²⁵³⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 77; rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, bod 34.

⁽²⁵⁴⁾ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, body 39–40.

Co se týká obou kritérií způsobilosti, Soudní dvůr rozhodl, že ze znění je zřejmé, že tato odchylka „platí jen pro pracovníky, jejichž celková pracovní doba se vzhledem k povaze vykonávané činnosti neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit pracovníci sami“⁽²⁵⁵⁾ (zdůraznění přidáno Komisí). To znamená, že tato odchylka neplatí pro pracovníky, jejichž celková pracovní doba se neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit pracovníci sami pouze částečně.

Ve věci Isère Soudní dvůr posuzoval, zda se tato odchylka vztahuje na „pracovníky zaměstnané v rekreačních a volnočasových zařízeních v rámci smlouvy o příležitostné mimoškolské výchovné činnosti“. Soudní dvůr při svém posouzení vycházel z informací naznačujících, že dotyční pracovníci měli „možnost rozhodnout se o počtu pracovních hodin, které odpracují“, jakož i ze skutečnosti, že nic nenasvědčovalo tomu, že pracovníci neměli „povinnost být přítomni v místě výkonu práce podle stanoveného rozpisu“, a dospěl k závěru, že do oblasti působnosti odchylného ustanovení nespádají⁽²⁵⁶⁾. Zdá se proto, že zásadní je možnost pracovníků rozhodnout o délce pracovní doby i jejím naplňování.

Vzhledem k těmto prvkům se Komise domnívá, že odchylka může zahrnovat určité vrcholové řídicí pracovníky, jejichž celková délka pracovní doby se neměří nebo není předem určena, jelikož tyto pracovníci nemají povinnost být přítomni v místě výkonu práce ve stanovených hodinách, nýbrž mohou o svém časovém rozvrhu rozhodnout nezávisle. Obdobně by se mohla vztahovat například na určité odborníky, vysoce postavené právníky v pracovním poměru či akademické pracovníky, kteří při určování své pracovní doby požívají značné nezávislosti.

V čl. 17 odst. 1 jsou poté uvedeny tři zvláštní kategorie pracovníků, jejichž délka pracovní doby se neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci: jedná se o „vrcholové řídicí pracovníky nebo jiné osoby mající pravomoc nezávisle rozhodovat“, „pracovníky, kteří jsou rodinnými příslušníky“, nebo „pracovníky vykonávající náboženské obřady v kostelech a náboženských společenstvích“.

Vzhledem ke znění směrnice: tyto tři kategorie jsou uvedeny výrazem „zejména v případě“, se Komise domnívá, že tento seznam není úplný.

Směrnice uvádí tyto pracovníky jako příklady, jelikož při organizování své pracovní doby mají obvykle vysokou míru samostatnosti a lze je považovat za samostatné pracovníky. Pro odchylku pro tzv. „samostatné pracovníky“ podle čl. 17 odst. 1 však nejsou způsobilí všichni pracovníci, kteří spadají do uvedených kategorií, například nikoli všichni vrcholové řídicí pracovníci.

Způsobilí mohou být i pracovníci, kteří nejsou do těchto kategorií zařazeni, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze vykonávané činnosti jejich pracovní doba neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami. Judikatura týkající se způsobu použití odchylky vztahující se na „samostatného pracovníka“ na pracovníky v rámci nových forem zaměstnávání, jako je ekonomika založená na digitálních platformách, kteří spadají do oblasti působnosti této směrnice, dosud neexistuje. Při rozhodování o této otázce, jakmile vyvstane v budoucnu, mohou napomoci zásady, které jsou zde uvedeny.

2. Důsledky odchylky vztahující se na „samostatné pracovníky“

Tzv. „samostatní pracovníci“ spadají i nadále do oblasti působnosti směrnice (vynětí je přípustné pouze ve velmi výjimečných případech, viz kapitola III. B. 2). Jak bylo uvedeno výše, oblast působnosti této odchylky podléhá obecným zásadám ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a je omezena na ustanovení uvedená v čl. 17 odst. 1:

— denní odpočinek (článek 3),

⁽²⁵⁵⁾ Rozsudek ve věci C-484/04, citováno výše, bod 20; rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 41. Ačkoliv Soudní dvůr nezmiňuje přesné prvky vedoucí k tomuto výkladu, stanovisko generální advokátky Kokott v téže věci analyzovalo znění, souvislosti i cíle směrnice a dospělo k závěru, že se odchylka nemůže použít v případech, kdy se neměří, není předem určena nebo nemůže být určena samotnými pracovníky pouze část pracovní doby. Viz stanovisko generální advokátky Kokott ze dne 9. března 2006 ve věci Komise Evropských společenství v. Spojené království Velké Británie a Severního Irsku, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, body 22–32.

⁽²⁵⁶⁾ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, body 41–43.

- přestávky (článek 4),
- týdenní doba odpočinku (článek 5),
- maximální délka týdenní pracovní doby (článek 6),
- délka noční práce (článek 8),
- referenční období pro použití doby odpočinku v týdnu, maximální týdenní pracovní doby a délky noční práce (článek 16).

V čl. 17 odst. 1 nejsou upřesněny podmínky pro odchylky od těchto ustanovení. Zdá se tudíž, že samostatní pracovníci jsou z jejich působnosti zcela vyňati a nemají nárok na náhradní doby odpočinku, na rozdíl od pracovníků spadajících do působnosti odchylek [uvedených níže](#).

Na dotyčné pracovníky se i nadále vztahují všechna ostatní ustanovení směrnice.

B. Odchylky vyžadující rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo náležitou ochranu

V čl. 17 odst. 3 jsou v případě určitých činností povoleny odchylky od článku 3 (denní odpočinek), článku 4 (přestávky), článku 5 (týdenní doba odpočinku), článku 8 (délka noční práce) a článku 16 (referenční období). V čl. 17 odst. 4 jsou obdobně povoleny odchylky od článků 3 a 5. Článek 18 povoluje odchylky od článků 3, 4, 5, 8 a 16 prostřednictvím kolektivních smluv. Všechna ostatní ustanovení směrnice se použijí i nadále.

Všechny tyto odchylky však podléhají podmínce stanovené v čl. 17 odst. 2 (a článku 18), tj., „že jsou dotyčným pracovníkům poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta náležitá ochrana“ ⁽²⁵⁷⁾.

1. Odchylka pro „určité činnosti“ podle čl. 17 odst. 3

Ustanovení čl. 17 odst. 3 uvádí:

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

- a) v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři, nebo při nichž jsou od sebe vzdálena různá pracoviště pracovníka;
- b) v případě činností souvisejících se zajištěním ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku a osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem;
- c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:
 - i) služby týkající se přijímání, léčby nebo péče poskytované ve zdravotnických zařízeních, včetně činností lékařů v rámci jejich vzdělávání, ve stacionárních ústavech a ve věznicích;
 - ii) pracovníci v přístavech a na letištích;
 - iii) služby tisku, rozhlasu, televize, kinematografické produkce, poštovní a telekomunikační služby, ambulance, požární služby a služby civilní ochrany;
 - iv) výroba, rozvod a distribuce plynu, vody a elektřiny, svoz odpadků z domácností a zařízení k jejich spalování;
 - v) odvětví, v nichž pracovní proces nelze z technických důvodů přerušit;

⁽²⁵⁷⁾ Znění anglické verze článku 18 a se mírně liší a uvádí, že podmínkou je, že „equivalent compensating rest periods are granted to the workers concerned or, in exceptional cases where it is not possible for objective reasons to grant such periods, the workers concerned are afforded appropriate protection“. Tento malý rozdíl ve znění se ve francouzské, německé či italské verzi směrnice neobjevuje ve stejném rozsahu.

- vi) činnosti výzkumu a vývoje;
- vii) zemědělství;
- viii) pracovníci přepravy cestujících v pravidelné městské dopravě;
- d) v případě předvídatelného nárůstu činností, zejména v:
 - i) zemědělství;
 - ii) cestovním ruchu;
 - iii) poštovních službách;
- e) pro osoby pracující v železniční dopravě:
 - i) jejichž činnosti jsou občasně;
 - ii) které tráví svou pracovní dobu ve vlaku, nebo
 - iii) jejichž činnosti jsou závislé na jízdních řádech a na zajištění nepřetržitosti a pravidelnosti dopravy;
- f) za okolností uvedených v čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS;
- g) v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody.“

a. Dotčená odvětví a činnosti

Většina prvků obsažených v čl. 17 odst. 3 se týká konkrétních odvětví a činností. Lze však uvést, že tuto odchylku lze použít rovněž v případech nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody (písmeno g) nebo „při událostech, které nastaly za neobvyklých a nepředvídatelných okolností, jež jsou mimo kontrolu zaměstnavatele, nebo při mimořádných situacích, jejichž následkům by nebylo možné zabránit ani při náležité péči“⁽²⁵⁸⁾ (písmeno f).

Soudní dvůr se domníval, že seznam odvětví a činností uvedený v čl. 17 odst. 3 není úplný⁽²⁵⁹⁾.

Soudní dvůr zejména rozhodl, že se odchylky stanovené v čl. 17 odst. 3 mohou vztahovat na tyto činnosti: činnosti lékařů a ošetřujících personálu poskytujících služby v týmech první pomoci⁽²⁶⁰⁾, záchranné služby⁽²⁶¹⁾, činnosti v rekreačních a volnočasových zařízeních, jež vyžadují nepřetržitou službu⁽²⁶²⁾, a požární služby⁽²⁶³⁾.

To znamená, že se odchylky mohou vztahovat i na činnosti, jež nejsou v čl. 17 odst. 3 výslovně uvedeny, pokud souvisejí s jednou z uvedených položek.

b. Ustanovení, od nichž se lze odchýlit

Odchylky se týkají těchto ustanovení:

- denní odpočinek (článek 3),
- přestávky (článek 4),
- týdenní doba odpočinku (článek 5),
- délka noční práce (článek 8),
- referenční období pro použití doby odpočinku v týdnu, maximální týdenní pracovní doby a délky noční práce (článek 16).

⁽²⁵⁸⁾ Ustanovení čl. 5 odst. 4 směrnice 89/391/EHS.

⁽²⁵⁹⁾ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 48.

⁽²⁶⁰⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, body 42–45; usnesení ve věci C-241/99, citováno výše, body 29–32.

⁽²⁶¹⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 97.

⁽²⁶²⁾ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 49.

⁽²⁶³⁾ Rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, bod 49.

Ostatní ustanovení směrnice platí i nadále a Soudní dvůr zdůraznil, že tato odchylka „nedovoluje odchýlit se od definic pojmů „pracovní doba“ a „doba odpočinku“, které se vyskytují v článku 2 této směrnice“ ⁽²⁶⁴⁾.

2. Odchylka pro práci na směny a práci rozloženou během dne

V čl. 17 odst. 4 se uvádí:

„4. V souladu s odstavcem 2 tohoto článku se lze odchýlit od článků 3 a 5

- a) v případě činností při práci na směny pokaždé, když pracovník střídá směnu a nemůže mezi skončením jedné směny a začátkem další směny čerpat denní odpočinek nebo dobu odpočinku v týdnu;
- b) v případě činností zahrnujících doby práce rozložené během dne, zejména úklidových prací.“

Tato odchylka nebyla dosud předmětem judikatury Soudního dvora.

Je omezena na odchylky od ustanovení týkajících se denního odpočinku a odpočinku v týdnu. Všechna ostatní ustanovení směrnice jsou proto i nadále použitelná a stejně jako u všech odchylek v této části jejich použití podléhá podmínce, že pracovníkům jsou přiznány náhradní doby odpočinku nebo, ve výjimečných případech, pokud z objektivních důvodů není možné přiznat takové doby odpočinku, je poskytnuta náležitá ochrana.

3. Odchylka pro všechna odvětví prostřednictvím kolektivních smluv

V článku 18 je stanoveno:

„Od článků 3, 4, 5, 8 a 16 se lze odchýlit prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na úrovni členského státu nebo regionu nebo v souladu s pravidly stanovenými těmito sociálními partnery prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na nižší úrovni.

Členské státy, ve kterých není žádný zákonem stanovený systém zajišťující uzavírání kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery na úrovni členského státu nebo regionu o otázkách, na které se vztahuje tato směrnice, nebo členské státy, ve kterých je zvláštní právní rámec pro tento účel a v jeho mezích, mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi povolit odchylky od článků 3, 4, 5, 8 a 16 prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na odpovídající kolektivní úrovni.

Odchylky stanovené v prvním a druhém pododstavci jsou povoleny za podmínky, že dotyčným pracovníkům jsou přiznány rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo, ve výjimečných případech, pokud z objektivních důvodů není možné přiznat takové doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta odpovídající ochrana.

Členské státy mohou stanovit pravidla

- a) pro uplatňování tohoto článku sociálními partnery a
- b) pro rozšíření ustanovení kolektivních smluv nebo dohod uzavřených v souladu s tímto článkem na jiné pracovníky v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.“

Ve svém návrhu směrnice z roku 1993 ⁽²⁶⁵⁾ Komise zdůraznila, že vzhledem k rozdílům vyplývajícím z vnitrostátních zvyklostí spadají pracovní podmínky obecně do pravomoci sociálních partnerů, kteří jednají místo orgánů veřejné moci a/nebo doplňují jejich činnost. Bylo však zdůrazněno, že ačkoli kolektivní smlouvy mohou přispět k uplatňování směrnic, nezabývají dotyčné členské státy odpovědností za dosažení cílů, o něž směrnice usilují.

⁽²⁶⁴⁾ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 91.

⁽²⁶⁵⁾ Důvodová zpráva týkající se návrhu směrnice Rady o některých aspektech úpravy pracovní doby ze dne 20. září 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, s. 4.

a. *Kdy lze odchylku použít*

Soudní dvůr rozhodl, že článek 18 není závislý na oblasti působnosti ustanovení čl. 17 odst. 3, jež odchylky omezuje na určitá odvětví nebo činnosti (viz oddíl 1 ⁽²⁶⁶⁾).

To znamená, že článek 18 umožňuje odchylky ve všech odvětvích, jsou-li stanoveny „prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na úrovni členského státu nebo regionu nebo v souladu s pravidly stanovenými těmito sociálními partnery prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na nižší úrovni“.

Pojem „kolektivní smlouva“ není ve směrnici vymezen a nezdá se, že by byl definován v ostatních evropských právních předpisech či Soudním dvorem.

Obdobně není ve směrnici upřesněn pojem „*dohody uzavřené mezi sociálními partnery na úrovni členského státu nebo regionu nebo v souladu s pravidly stanovenými těmito sociálními partnery prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na nižší úrovni*“.

Komise se proto domnívá, že tyto pojmy musejí být vymezeny vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi. Členské státy však přitom musejí zohlednit stávající mezinárodní standardy týkající se kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv ⁽²⁶⁷⁾, jelikož (podobně jako v případě stanoviska Soudního dvora k jiným pojmům použitým v právu EU a směrnici o pracovní době) pouhý název dokumentu „kolektivní smlouva“ nepostačuje ⁽²⁶⁸⁾.

b. *Co odchylka připouští*

Ustanovení, s ohledem na něž jsou přípustné odchylky prostřednictvím kolektivních smluv, jsou uvedena v článku 18 a týkají se:

- denního odpočinku (článek 3),
- přestávek (článek 4),
- týdenní doby odpočinku (článek 5),
- délky noční práce (článek 8),
- referenčních období pro použití doby odpočinku v týdnu, maximální týdenní pracovní doby a délky noční práce (článek 16).

Ostatní ustanovení směrnice se použijí i nadále.

4. Požadavek na rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo výjimečně na náležitou ochranu

V čl. 17 bodu 2 je stanoveno:

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

⁽²⁶⁶⁾ rozsudek ve věci C-227/09, citováno výše, body 32–36.

⁽²⁶⁷⁾ Viz zejména: Mezinárodní organizace práce, doporučení o kolektivních smlouvách, R091, 29. června 1951; doporučení o podpoře kolektivního vyjednávání, R163, 19. června 1981; Úmluva o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, č. 98, 1. července 1949, Úmluva o podpoře kolektivního vyjednávání, č. 154, 3. června 1981. Viz rovněž Mezinárodní organizace práce, Úmluva o ochraně práva organizovat se a postupech pro určení podmínek zaměstnání ve veřejné službě, č. 151, 27. června 1978, článek 7, ve kterém Mezinárodní organizace práce uznala nejen „sjednávání pracovních podmínek mezi dotyčnými orgány veřejné moci a organizacemi veřejných zaměstnavatelů“, nýbrž rovněž „jiné způsoby, které zástupcům veřejných zaměstnavatelů umožňují podílet se na rozhodování o těchto záležitostech“.

⁽²⁶⁸⁾ Podle ustálené judikatury Soudního dvora „*právní povaha sui generis pracovního poměru z pohledu vnitrostátního práva nemůže mít žádný dopad na postavení pracovníka ve smyslu unijního práva*“, viz zejména rozsudek ve věci C-316/13, citováno výše, bod 31.

Rovněž článek 18 uvádí:

„[...] Odchytky stanovené v prvním a druhém pododstavci jsou povoleny za podmínky, že dotyčným pracovníkům jsou přiznány rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo, ve výjimečných případech, pokud z objektivních důvodů není možné přiznat takové doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta odpovídající ochrana. [...]“

Navzdory malým rozdílům ve znění některých jazykových verzí obě ustanovení vyžadují, aby se na odchytky zavedené podle čl. 17 odst. 3 a 4 a podle článku 18 vztahovaly stejné podmínky ⁽²⁶⁹⁾.

Existují dvě „úrovně“ podmínek: ve většině případů musejí být dotyčným pracovníkům poskytnuty „rovnocenné náhradní doby odpočinku“; avšak ve „výjimečných případech“, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta „náležitá ochrana“.

a. Požadavek na poskytnutí rovnocenných náhradních dob odpočinku

Jakoukoli odchylku je nutno kompenzovat rovnocennou dobou odpočinku. V případě odchylky od ustanovení o denním odpočinku a o týdenní době odpočinku nebo o přestávkách musí pracovník, kterému nebyla poskytnuta celá doba odpočinku či její část, získat jako náhradu chybějící jednotky času.

Komise zastává názor, že v případě odchylek od průměrné délky noční práce a referenčních období jsou náhradní doby odpočinku poskytnuty automaticky. Průměrná délka platí i nadále, bude však vypočítána za jinou dobu, což tudíž zajistí náhradu za předmětnou dobu. Jakýkoli jiný přístup by odepřel možnost odchýlit se od těchto ustanovení.

Podle judikatury Soudního dvora je rovnocenná doba odpočinku „charakterizovaná skutečností, že během této doby není pracovník podroben vzhledem ke svému zaměstnavateli žádným povinnostem, jež by mu zabránily se volně a bez přerušení věnovat svým vlastním zájmům, aby se vyrovnaly účinky práce na bezpečnost a zdraví dotyčného“ (zdůraznění přidáno Komisí) ⁽²⁷⁰⁾. Soudní dvůr zdůraznil, že „pracovník musí mít možnost vzdálit se z pracovního místa“ a že by mu to mělo umožnit, aby „se mohl uvolnit a zbavit se únavy z výkonu svých povinností“ ⁽²⁷¹⁾.

Komise má za to, že neexistence povinností vůči zaměstnavateli rovněž znamená, že pracovník nemůže mít během této doby „pohotovost na telefonu“, a to navzdory skutečnosti, že se pohotovost na telefonu pokládá za dobu odpočinku (viz kapitola IV). Během náhradní doby odpočinku se může pracovník bez přerušení věnovat svým vlastním zájmům.

Co se týká doby, kdy je nutno poskytnout rovnocenné náhradní doby odpočinku, Soudní dvůr objasnil tuto povinnost s ohledem na denní odpočinek a uvedl, že musí následovat bezprostředně po pracovní době, kterou mají nahradit ⁽²⁷²⁾, jelikož doby odpočinku „musí nejen po sobě následovat, ale též následovat přímo po pracovní době“ ⁽²⁷¹⁾. „K zajištění bezpečnosti, jakož i účinné ochrany zdraví pracovníka musí být učiněno opatření jakožto obecné pravidlo k pravidelnému střídání pracovní doby a doby odpočinku“ ⁽²⁷³⁾. Naproti tomu „řada pracovních dob vykonaných, aniž by mezi nimi byly vloženy doby nezbytného odpočinku, může v daném případě způsobit pracovníku újmu nebo přinejmenším nebezpečí přetížení jeho fyzických schopností, což též ohrožuje jeho zdraví a bezpečnost, takže doba odpočinku přiznaná po zmíněné době nemůže řádně zajistit ochranu dotčených zájmů“ ⁽²⁷⁴⁾.

Z toho vyplývá, že členské státy mohou za určitých okolností umožnit odklad (ačkoli pouze dočasně) celé minimální doby denního odpočinku či její části, avšak pouze za předpokladu, že pracovníkovi budou poskytnuty veškeré hodiny odpočinku, na něž má nárok, v následujícím období.

⁽²⁶⁹⁾ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 90.

⁽²⁷⁰⁾ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 94; rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 50.

⁽²⁷¹⁾ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 95.

⁽²⁷²⁾ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 94.

⁽²⁷³⁾ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 95; rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 51.

⁽²⁷⁴⁾ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 96.

Soudní dvůr nerozhodl konkrétně o načasování rovnocenných náhradních dob odpočinku, pokud jde o odchylky od týdenní doby odpočinku, přestávek, průměrné a absolutní délky noční práce nebo referenčních období.

Co se týká přestávek, Komise se domnívá, že stejně jako v případě denního odpočinku je nutno náhradní dobu poskytnout co nejdříve, nejpozději však před další pracovní dobou.

Pokud jde o týdenní dobu odpočinku, Komise se domnívá, že se situace v porovnání s denním odpočinkem poněkud liší, a to s ohledem na fyziologické potřeby dotčených pracovníků i stávající referenční období v délce dvou týdnů pro přiznání týdenní doby odpočinku. Komise se proto domnívá, že náhrada za zmeškané týdenní doby odpočinku nemusí být poskytnuta „bezprostředně“, nýbrž v určité lhůtě, která zajišťuje, aby mohl pracovník využít pravidelný odpočinek v zájmu ochrany jeho bezpečnosti a zdraví, rovněž s ohledem na skutečnost, že pravidelné střídání pracovní doby a doby odpočinku je již zajištěno prostřednictvím denního odpočinku nebo náhradních dob odpočinku.

b. Výjimka týkající se „náležité ochrany“

„Druhou úrovní odchylky“, která je přípustná, je zaručení náležité ochrany, pokud nelze rovnocenné náhradní doby odpočinku poskytnout.

Jak podotkl Soudní dvůr, „pouze ve zcela výjimečných případech článek 17 umožňuje, aby byla pracovníku poskytnuta „jiná odpovídající ochrana“, pokud není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku“ ⁽²⁷⁵⁾.

V následném rozsudku ve věci Isère však Soudní dvůr odkázal na 15. bod odůvodnění, ve kterém se uvádí: „Vzhledem k otázkám, které by mohla úprava pracovní doby v rámci podniku vyvolat, je žádoucí stanovit pružnost při uplatňování některých ustanovení této směrnice, přitom je však třeba zajistit soulad se zásadami bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků.“

Ve svém rozsudku Soudní dvůr rozhodl, že se na dotčené osoby v dané věci, tj. pracovníky vykonávající příležitostně a sezónní činnosti, jejichž cílem je vychovávat a přispívat k vývoji nezletilých dětí, které tráví čas v rekreačních a volnočasových zařízeních, a zajišťující nad těmito dětmi stálý dozor, může vztahovat druhá úroveň odchylky podle čl. 17 odst. 2 ⁽²⁷⁶⁾.

Zdá se tudíž, že se Soudní dvůr domnívá, že „zvláštní povaha práce“ nebo „zvláštní kontext, ve kterém je tato práce vykonávána“ mohou výjimečně odůvodnit odchylky od dob denního odpočinku i povinnosti zajistit pravidelné střídání pracovní doby a doby odpočinku ⁽²⁷⁷⁾.

Komise se domnívá, že kromě pracovníků v rekreačních a volnočasových zařízeních se to může vztahovat například na vojenský personál během operací mimo jejich obvyklé pracoviště.

Soudní dvůr se však domníval, že v těchto případech ustanovení čl. 17 odst. 2 ponechává: „členským státům a případně sociálním partnerům určitý prostor pro uvážení při úpravě, ve výjimečných případech, náležité ochrany pro dotčené pracovníky, nic to nemění na tom, že tato ochrana, která se týká bezpečnosti a zdraví těchto pracovníků, má stejně jako minimální doba denního odpočinku stanovená článkem 3 této směrnice nebo rovnocenná náhradní doba odpočinku stanovená v jejím čl. 17 odst. 2 za cíl, aby se dotčení pracovníci mohli uvolnit a zbavit se únavy z výkonu svých povinností“ ⁽²⁷⁸⁾.

Soudní dvůr proto rozhodl, že pouhé stanovení ročního stropu s ohledem na počet odpracovaných dnů nelze v žádném případě považovat za „náležitou ochranu“ ve smyslu čl. 17 odst. 2 ⁽²⁷⁹⁾.

⁽²⁷⁵⁾ Rozsudek ve věci C-151/02, citováno výše, bod 98; rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 55.

⁽²⁷⁶⁾ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, body 45 a 57.

⁽²⁷⁷⁾ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 60.

⁽²⁷⁸⁾ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 59.

⁽²⁷⁹⁾ Rozsudek ve věci C-428/09, citováno výše, bod 58.

Komise je názoru, že v souladu s cílem směrnice, kterým je ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků, musí být i v těchto zvláštních případech „náležitá ochrana“, která musí být pracovníkovi poskytnuta, dostatečná, aby byl zajištěn odpočinek během dotčeného období, a to navíc k doplňkové náhradě po dotčeném období.

5. Odchyly od referenčních období

Článek 19 omezuje možnost odchýlit se od referenčního období pro maximální týdenní pracovní dobu, a to následovně:

„Možnost odchýlit se od čl. 16 písm. b), stanovená v čl. 17 odst. 3 a v článku 18, nesmí mít za následek stanovení referenčního období delšího šesti měsíců.“

Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, aby byla kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanovena referenční období, která v žádném případě nepřesahují 12 měsíců.

Do 23. listopadu 2003 Rada přezkoumá tento článek na základě návrhu Komise doprovázeného hodnotící zprávou a rozhodne o dalším postupu.“

Jak bylo uvedeno v kapitole VI, týdenní pracovní dobu lze zprůměrovat a čl. 16 písm. b) povoluje ve všech odvětvích a s ohledem na všechny činnosti referenční období pro výpočet tohoto průměru v délce čtyř měsíců.

Ustanovení čl. 17 odst. 3 a článku 18 však v určitých případech připouští odchylky od ustanovení o referenčních obdobích. Přípustné odchylky se tudíž týkají referenčních období pro přiznání týdenní doby odpočinku a pro výpočet délky noční práce a průměrné maximální týdenní pracovní doby. Článek 19 upravuje posledně uvedenou možnost odchýlit se od referenčních období při výpočtu týdenní pracovní doby a omezuje referenční období na:

- šest měsíců prostřednictvím právních nebo správních předpisů v určitých odvětvích nebo pro zvláštní činnosti podle čl. 17 odst. 3 směrnice,
- dvanáct měsíců prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce, s výhradou dodržení obecných zásad bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků. To lze učinit v určitých odvětvích nebo v případě zvláštních činností podle čl. 17 odst. 3 směrnice, v jakémkoli odvětví podle článku 18 nebo u mobilních pracovníků a pracovníků na moři podle článku 20 směrnice.

C. „Výjimka“ z maximální týdenní pracovní doby

Ustanovení čl. 22 odst. 1 směrnice obsahuje tzv. „výjimku“, která zní takto:

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

- a) žádný zaměstnavatel nevyžadoval, aby pracovník pracoval déle než 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteného jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), bez předchozího souhlasu pracovníka s vykonáváním takové práce;*
- b) žádnému pracovníkovi nevznikla ze strany zaměstnavatele újma, protože nesouhlasí s takovou prací;*

- c) zaměstnavatel vedl aktualizované záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci;
- d) byly tyto záznamy dány k dispozici příslušným orgánům, které mohou z důvodů spojených s bezpečností práce nebo ochranou zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost překročení maximální týdenní pracovní doby;
- e) zaměstnavatel poskytl příslušným orgánům na jejich žádost informace o případech, kdy pracovníci dali souhlas k práci přesahující 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteného jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b).

Do 23. listopadu 2003 Rada přezkoumá tento článek na základě návrhu Komise doprovázeného hodnotící zprávou a rozhodne o dalším postupu.“

1. Požadavek na provedení tohoto ustanovení

Podobně jako ostatní výše uvedené odchylky musí být i toto ustanovení provedeno ve vnitrostátním právu, aby bylo použitelné. Soudní dvůr rozhodl, že bez vnitrostátní právní úpravy k provedení této odchylky se dotyčná odchylka nepoužije, a pro řešení dané věci není proto podstatná⁽²⁸⁰⁾. Na dotčené pracovníky se proto vztahovala i nadále maximální průměrná pracovní doba v délce 48 hodin v období sedmi dnů.

2. Související podmínky

Tento článek ukládá řadu konkrétních podmínek, které je nutno použít kumulativně⁽²⁸¹⁾.

a. Souhlas pracovníka

Soudní dvůr v řadě případů rozhodl, že toto ustanovení vyžaduje souhlas jednotlivého pracovníka⁽²⁸²⁾.

Soudní dvůr zejména uvedl, že „souhlas vyjádřený zástupci odborů v rámci kolektivní smlouvy nebo dohody není rovnocenný souhlasu udělenému samotným pracovníkem“⁽²⁸³⁾. To podporuje neuvedení článku 6 v seznamu článků, s ohledem na něž jsou podle článku 18 přípustné odchylky prostřednictvím kolektivních smluv⁽²⁸³⁾.

Soudní dvůr rovněž konstatoval, že je nutné, „aby dotčený pracovník v případě, že se rozhodne vzdát se sociálního práva, které mu přímo poskytuje uvedená směrnice, tak učinil svobodně a s úplnou znalostí věci“⁽²⁸⁴⁾, a že by se měl tento souhlas vyjádřit výslovně⁽²⁸⁴⁾.

Soudní dvůr konstatoval, že „tyto podmínky nejsou splněny, pokud se pracovní smlouva dotčené osoby omezuje pouze na to, že odkazuje na kolektivní smlouvu, která připouští překročení maximální týdenní pracovní doby. Není totiž nikterak jisté, že když dotčený pracovník uzavíral takovou smlouvu, byl seznámen s omezením svých práv, která mu poskytuje směrnice 93/104.“⁽²⁸⁵⁾

|| Ačkoliv směrnice výslovně nevyžaduje písemný souhlas pracovníka, mohlo by vzhledem k této judikatuře používání písemné formy, která stanoví přesný rozsah souhlasu, pomoci prokázat výslovný a individuální souhlas pracovníka. ||

Soudní dvůr uvedl, že „tyto požadavky jsou o to důležitější, že pracovníka je třeba považovat za slabší stranu pracovní smlouvy, takže je nutné zabránit tomu, aby zaměstnavatel měl možnost obcházet smluvní vůli druhé smluvní strany nebo ji omezovat na jejích právech, aniž by tato druhá strana v tomto ohledu vyjádřila svůj výslovný souhlas“⁽²⁸⁴⁾.

⁽²⁸⁰⁾ Rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, body 36–38.

⁽²⁸¹⁾ Rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, bod 50.

⁽²⁸²⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 74; rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 80.

⁽²⁸³⁾ Rozsudek ve věci C-303/98, citováno výše, bod 73.

⁽²⁸⁴⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 82.

⁽²⁸⁵⁾ Rozsudek ve spojených věcech C-397/01 až C-403/01, citováno výše, bod 85.

Na tomto základě se Komise dále domnívá, že k zachování svobodného charakteru souhlasu pracovníka musí být tento odvolatelný. Ačkoli právo na zrušení může být podmíněno například požadavkem na oznámení s určitým předstihem, jenž je přiměřený potřebě zaměstnavatele najít alternativní řešení, zdá se, že by bylo v rozporu s cíli směrnice a tímto konkrétním ustanovením požadovat, aby byl souhlas pracovníků s výjimkami neomezený a neodvolatelný.

b. *Žádná újma*

Druhou podmínkou je, že pracovníkovi nesmí vzniknout ze strany zaměstnavatele újma, protože nesouhlasí s pracovní dobou delší, než je průměrná maximální týdenní pracovní doba.

Komise se domnívá, že pojem „újma“ chrání dotyčného pracovníka nejen před propuštěním, nýbrž zahrnuje i jiné formy újmy či znevýhodnění, například povinné přeložení do jiného oddělení nebo na jiné místo ⁽²⁸⁶⁾. Komise se rovněž domnívá, že se tato povinnost chránit pracovníka před jakoukoli újmou vztahuje na zrušení souhlasu pracovníka.

Aby bylo zajištěno účinné dodržování této podmínky, musejí členské státy zajistit, aby byly dostupné opravné prostředky.

c. *Vedení záznamů*

Pokud je použita „výjimka“, musejí vnitrostátní právní předpisy vyžadovat, aby zaměstnavatelé vedli aktualizované záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovouto práci.

d. *Zpřístupnění těchto záznamů orgánům*

Záznamy o všech pracovnících, na něž se vztahuje „výjimka“, musejí být poskytnuty příslušným orgánům, které musejí mít pravomoc zakázat nebo omezit používání výjimky z důvodu bezpečnosti a ochrany zdraví.

a. *Dostupnost informací o pracovnících, na něž se vztahuje výjimka*

Zaměstnavatel musí poskytnout příslušným orgánům informace o případech, kdy pracovníci souhlasili s výjimkou.

3. **Důsledky „výjimky“**

V případě provedení ve vnitrostátním právu umožňuje výjimka jednotlivým pracovníkům pracovat déle než 48 hodin v období sedmi dnů vypočteném jako průměr pro referenční období v délce čtyř měsíců.

S ohledem na toto znění a možnost členských států uplatňovat ustanovení, která jsou příznivější pro bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků, to podle názoru Komise znamená, že výjimku lze použít různými způsoby:

— úplná odchylka od ustanovení článku 6 a čl. 16 písm. b): pracovník může ve stanoveném referenčním období, jež může přesáhnout 12 měsíců, pracovat v průměru déle než 48 hodin,

⁽²⁸⁶⁾ Rozsudek ve věci C-243/09, citováno výše, body 41–55. Je však třeba uvést, že se tento případ týkal pracovníka, na něž se ustanovení o výjimce nevztahovalo, jelikož nebylo provedeno ve vnitrostátním právu. Soudní dvůr však uvedl, že nucené převedení pracovníka na jinou práci poté, co požadoval dodržování maximální průměrné délky týdenní pracovní doby 48 hodin, znamenalo, že tomuto pracovníkovi byla způsobena újma.

- omezené odchylky buď od článku 6, nebo od čl. 16 písm. b), nebo od obou ustanovení. K možným příkladům patří:
 - možnost pracovníků pracovat v průměru déle než 48 hodin týdně ve stejném referenčním období, jaké se vztahuje na ostatní pracovníky, a to stanovením delší maximální délky týdenní pracovní doby pracovníka s přihlédnutím k ustanovením o dobách odpočinku,
 - možnost pracovníků překročit maximální průměrnou délku 48 hodin za čtyři měsíce, přičemž je rovněž uloženo dodržení tohoto limitu za delší referenční období – to představuje odchylku od referenčního období pro výpočet maximální týdenní pracovní doby.

Každopádně je třeba zdůraznit, že „výjimka“ nepřipouští odchylky od jiných ustanovení než od článku 6, včetně článků týkajících se minimálních dob odpočinku. Nepřipouští odchylku například od minimálních dob odpočinku nebo omezení noční práce, a proto s ohledem na její používání existuje přirozené omezení.

Jak bylo uvedeno výše, článek 22 upřesňuje, že výjimka je podmíněna „dodržováním obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků“, a výslovně stanoví, že i v případě, že pracovníci s výjimkou souhlasili, mohou příslušné orgány zakázat nebo omezit možnost překročení průměrné pracovní doby v délce 48 hodin „z důvodů spojených s bezpečností práce nebo ochranou zdraví pracovníků“. Přesná omezení v souvislosti s důvody spojenými s bezpečností práce a ochranou zdraví mohou záviset na konkrétních skutkových okolnostech a povaze dotýčených činností, mohou však být podstatně nižší než teoretická maximální délka 78 hodin ⁽²⁸⁷⁾.

D. Zvláštní odchylka pro mobilní pracovníky a práci na moři

V článku 20 je stanoveno:

„1. Články 3, 4, 5 a 8 se nevztahují na mobilní pracovníky.

Členské státy však přijmou nezbytná opatření, aby mobilní pracovníci měli nárok na dostatečný odpočinek, kromě případů uvedených v čl. 17 odst. 3 písm. f) a g).

2. S výhradou dodržování obecných zásad o ochraně bezpečnosti a zdraví pracovníků a s výhradou konzultací se zúčastněnými sociálními partnery a úsilí o posílení všech důležitých forem sociálního dialogu včetně jednání, přejí-li si je strany, mohou členské státy z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů souvisejících s organizací práce u pracovníků, kteří vykonávají hlavně práci na moři, prodloužit referenční období uvedené v čl. 16 písm. b) na 12 měsíců.

3. Po konzultaci s členskými státy a zaměstnavateli a zaměstnanci na evropské úrovni přezkoumá Komise nejpozději k 1. srpnu 2005 uplatňování ustanovení o zdraví a bezpečnosti pracovníků na moři, aby v případě potřeby předložila vhodné změny.“

Toto ustanovení (a další ustanovení týkající se pracovníků na palubě námořních rybářských plavidel) bylo vloženo při pozměnění směrnice směrnicí 2000/34. Cílem pozměňující směrnice bylo „uplatňovat všechna ustanovení směrnice na co nejvíce pracovníků, včetně nemobilních pracovníků, všech mobilních a nemobilních pracovníků železnic a pracovníků na moři; rozšířit ustanovení směrnice o čtyřtýdenní placené dovolené za kalendářní rok a některá ustanovení ve vztahu k noční práci a práci na směny (včetně posouzení zdravotního stavu) na některé mobilní pracovníky a poskytnout těmto pracovníkům záruku přiměřeného odpočinku

⁽²⁸⁷⁾ Při zohlednění pouze doby denního odpočinku a týdenní doby odpočinku činí z celkového počtu 168 hodin (24 hodin x 7 dnů) týdně minimální doby denního odpočinku a odpočinku v týdnu podle směrnice v průměru 90 hodin odpočinku (6 dnů x 11 hodin denního odpočinku + 24 hodin týdenní doby odpočinku). Pracovní doba proto s přihlédnutím k přestávkám a možným přísnějším limitům platným v případě noční práce nemůže překročit v průměru 78 hodin týdně.

a omezení počtu odpracovaných hodin ročně. Toto poslední ustanovení se bude vztahovat rovněž na pracovníky na moři.“⁽²⁸⁸⁾ Výsledné znění proto do oblasti působnosti směrnice o pracovní době zahrnuje mobilní pracovníky a pracovníky na moři, umožňuje však zvláštní odchylky.

1. Mobilní pracovníci

Pokud mobilní pracovníci nespádají do oblasti působnosti jedné z odvětvových směrnic, umožňuje směrnice jako alternativu odchylek stanovených v čl. 17 odst. 3 a článku 18 (viz část B) jejich vynětí z pravidel týkajících se denního odpočinku, přestávek, týdenní doby odpočinku a délky noční práce, aniž by vyžadovala rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo náležitou ochranu.

Směrnice však vyžaduje nejen dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků, nýbrž také to, aby měli pracovníci nárok na „dostatečný odpočinek“ (viz kapitola IV), s výjimkou případů nehody nebo bezprostředního nebezpečí nehody. Navzdory původnímu návrhu Komise⁽²⁸⁸⁾ nepřipouští přijaté znění další odchylky od referenčního období pro výpočet maximální týdenní pracovní doby mobilních pracovníků.

2. Pracovníci na moři

V případě pracovníků na moři mohou členské státy využít odchylky stanovené v čl. 17 odst. 3, jelikož jsou dostupné „v případě činností, při nichž jsou pracoviště pracovníka a jeho bydliště od sebe vzdálena, včetně prací na moři“. V těchto případech mají pracovníci i nadále nárok na rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo náležitou ochranu, jak je uvedeno v části B.

Kromě těchto odchylek a jako výjimku z článku 19 o odchylkách od referenčního období pro výpočet maximální týdenní pracovní doby povoluje článek 20 referenční období v délce 12 měsíců v případě pracovníků, kteří vykonávají hlavně práci na moři. Členské státy mohou stanovit toto delší referenční období z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů souvisejících s organizací práce, s výhradou konzultací se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců a dodržování obecných zásad o ochraně bezpečnosti a zdraví pracovníků.

Tento pružný přístup k dobám odpočinku u pracovníků na moři měl zejména umožnit „zachování systémů práce na směny založených na dvou směnách po 12 hodinách v období 14 dnů a náležitě uznat mezinárodní a sezónní povahu rozvržení práce v tomto odvětví umožněním výpočtu pracovní doby na ročním základě“⁽²⁸⁹⁾. V roce 2006 byla tato konkrétní ustanovení posouzena, přičemž se dospělo k závěru, že jsou pro toto odvětví přiměřená⁽²⁹⁰⁾.

E. Zvláštní odchylka pro pracovníky na palubě námořních rybářských plavidel

Článek 21 stanoví:

„1. Články 3 až 6 a 8 se nevztahují na pracovníky na palubě námořních rybářských plavidel plujících pod vlajkou členského státu.

Členské státy však přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník na palubě námořního rybářského plavidla plujícího pod vlajkou členského státu nárok na dostatečný odpočinek a na omezení pracovní doby na týdenní průměr 48 hodin vypočítaný na základě referenčního období nepřesahujícího 12 měsíců.

⁽²⁸⁸⁾ Důvodová zpráva sdělení Komise o úpravě pracovní doby v odvětvích a činnostech vyňatých ze směrnice 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, 18. listopadu 1998, COM(1998) 662 final, bod 13.

⁽²⁸⁹⁾ Bílá kniha o odvětvích a činnostech vyňatých ze směrnice o pracovní době ze dne 15. července 1997, COM(97) 334, bod 60.

⁽²⁹⁰⁾ Zpráva Komise o uplatňování ustanovení směrnice 2003/88/ES na pracovníky na moři ze dne 22. prosince 2006, KOM(2006) 853 v konečném znění.

2. V rámci omezení stanovených v odst. 1 druhém pododstavci a v odstavcích 3 a 4 přijmou členské státy, s ohledem na nutnost chránit bezpečnost a zdraví těchto pracovníků, nezbytná opatření, aby

a) pracovní doba byla omezena na maximální počet hodin, který nesmí být v daném období překročen, nebo

b) v daném období byla zajištěna minimální doba odpočinku.

Maximální počet pracovních hodin nebo minimální počet hodin odpočinku upřesní právní a správní předpisy, kolektivní smlouvy nebo dohody mezi sociálními partnery.

3. Meze pracovní doby nebo doby odpočinku jsou tyto:

a) maximální pracovní doba nesmí překročit:

i) 14 hodin v období 24 hodin a

ii) 72 hodin v období sedmi dnů;

nebo

b) minimální doba odpočinku nesmí být kratší než

i) 10 hodin v období 24 hodin a

ii) 77 hodin v období sedmi dnů.

4. Dobu odpočinku lze rozdělit nejvýše na dvě části, z nichž jedna je dlouhá nejméně šest hodin a prodleva mezi dvěma po sobě následujícími dobami odpočinku nesmí překročit 14 hodin.

5. V souladu s obecnými zásadami ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků a z objektivních nebo technických důvodů, nebo z důvodů týkajících se organizace práce, mohou členské státy povolit odchylky od omezení stanovených v odst. 1 druhém pododstavci a v odstavcích 3 a 4, včetně stanovení referenčních období. Tyto odchylky musí být, pokud možno, v souladu se stanovenými normami, ale mohou přihlížet k častějším nebo delším dobám dovolené nebo k poskytnutí náhradní dovolené pracovníkům. Tyto odchylky mohou být stanoveny prostřednictvím:

a) právních a správních předpisů, pokud podle možností dojde k projednání se zástupci dotyčných zaměstnavatelů a zaměstnanců a k posílení všech forem sociálního dialogu, nebo

b) kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery.

6. Kapitán rybářského plavidla na moři má právo požadovat od pracovníků na palubě, aby pracovali po dobu nezbytnou k zajištění bezprostřední bezpečnosti plavidla, osob na palubě nebo nákladu, nebo k poskytnutí pomoci ostatním plavidlům nebo osobám v tísni na moři.

7. Členské státy mohou stanovit, že pracovníci na palubě námořních rybářských plavidel, která nesmějí být na základě vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí provozována během určitého období kalendářního roku přesahujícího jeden měsíc, musí čerpat dovolenou za kalendářní rok v souladu s článkem 7 v uvedeném období.“

Stejně jako mobilní pracovníci a pracovníci na moři podléhají i pracovníci na palubě námořních rybářských plavidel, kteří nespadají do oblasti působnosti specifitějších ustanovení⁽²⁹¹⁾, obecným ustanovením směrnice o pracovní době, která obsahují rovněž zvláštní ustanovení týkající se pracovníků na palubě námořních rybářských plavidel plujících pod vlajkou členského státu.

Článek 21 umožňuje členským státům odchýlit se v případě těchto pracovníků od ustanovení o denním odpočinku, přestávkách, týdenní době odpočinku, maximální týdenní pracovní době a délce noční práce.

⁽²⁹¹⁾ Zejména směrnice 1999/63/ES. Tato směrnice se vztahuje na „námořníky“, tj. „osobu, která je zaměstnána, najata či pracuje v jakémkoli postavení na palubě plavidla, na které se vztahuje tato dohoda, všech námořních plavidel, veřejných nebo soukromých, která jsou registrována na území některého členského státu a zpravidla využívána pro obchodní námořní plavbu“. S ohledem na jedno z kritérií použitelnosti směrnice stanoví, že „ve sporných případech rozhodne o tom, zda se plavidlo pro účely této dohody považuje za námořní plavidlo nebo za plavidlo využívané pro obchodní námořní plavbu, příslušný orgán členského státu. Musí konzultovat zúčastněné organizace provozovatelů námořních plavidel a námořníků“.

Členské státy však musejí přijmout opatření, která zajistí, aby měli dotyční pracovníci nárok na „dostatečný odpočinek“ (viz kapitola IV) a na omezení pracovní doby na týdenní průměr 48 hodin vypočítaný na základě referenčního období nepřesahujícího 12 měsíců.

Na dotyčné pracovníky se musí mimoto vztahovat maximální pracovní doba, nebo minimální počet hodin odpočinku, s ohledem na něž jsou příslušné meze stanoveny v čl. 21 odst. 3. Směrnice rovněž stanoví, že dobu odpočinku lze rozdělit nejvýše na dvě části, z nichž jedna je dlouhá nejméně šest hodin, a prodleva mezi dvěma po sobě následujícími dobami odpočinku nesmí překročit 14 hodin. Tato ustanovení odrážejí ustanovení směrnice 1999/63/ES.

Odchytky od těchto ustanovení připouštějí právní a správní předpisy nebo kolektivní smlouvy za dvou podmínek: i) výjimky musí být v souladu s obecnými zásadami ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a ii) lze je povolit pouze z objektivních nebo technických důvodů nebo z důvodů týkajících se organizace práce. V těchto případech musí být odchytky pokud možno v souladu se stanovenými normami, ale mohou přihlížet k „častějším nebo delším dobám dovolené nebo k poskytnutí náhradní dovolené“.

Kapitán rybářského plavidla na moři musí mít mimoto právo upustit od pravidel týkajících se pracovní doby a minimálních dob odpočinku po dobu nezbytnou k zajištění bezprostřední bezpečnosti plavidla, osob na palubě nebo nákladu, nebo k poskytnutí pomoci ostatním plavidlům nebo osobám v tísni na moři.

Ustanovení čl. 21 odst. 7 členským státům rovněž umožňuje stanovit, že pracovníci musejí čerpat dovolenou za kalendářní rok v určitém období kalendářního roku přesahujícím jeden měsíc, během něhož nesmějí být plavidla provozována.

X. ZÁVĚR

Směrnice o pracovní době je složitý nástroj. Směrnice má chránit zdraví a bezpečnost pracovníků tím, že stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby, a tento cíl by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy.

Směrnice je flexibilní nástroj, jelikož (jak je prokázáno v tomto dokumentu) umožňuje pružné uplatňování hlavních norem a povoluje řadu odchylek, které umožňují přizpůsobení zvláštnostem určitých odvětví či určitých kategorií pracovníků, přičemž jsou pracovníci současně chráněni před nepříznivými účinky příliš dlouhé pracovní doby nebo nedostatečného odpočinku.

Důležité je, že směrnice o pracovní době je stejně jako všechny směrnice EU pro členské státy závazná, její ustanovení je však nutno provést do vnitrostátního práva. Za rozvoj právních rámců k uplatňování pravidel ochrany, která jsou obsažena ve směrnici, k využití příslušných prvků flexibility, které nabízí, nebo k zavedení ustanovení, jež jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, proto nesou prvořadou odpovědnost členské státy EU.

Vzhledem ke složité struktuře směrnice je cílem tohoto sdělení poskytnout pokud možno co nejvíce pokynů k výkladu směrnice, a to především na základě příslušné judikatury. Sdělení nemá vytvářet nová pravidla, a prvky, které jsou v něm uvedeny, proto podléhají dalšímu vývoji a mohou být doplněny Soudním dvorem.