



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (pátého senátu)

11. listopadu 2021 *

„Řízení o předběžné otázce – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Úprava pracovní doby – Směrnice 2003/88/ES – Článek 2 – Pojem ‚pracovní doba‘ – Záložní hasič – Pracovní pohotovost v režimu pracovní pohotovosti na zavolání – Výkon samostatné výdělečné činnosti během doby pracovní pohotovosti – Omezení vyplývající z režimu pracovní pohotovosti na zavolání“

Ve věci C-214/20,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Labour Court (soud pro pracovní právní věci, Irsko) ze dne 6. května 2020, došlým Soudnímu dvoru dne 20. května 2020, v řízení

MG

proti

Dublin City Council

SOUDNÍ DVŮR (pátý senát),

ve složení E. Regan, předseda senátu, K. Lenaerts, předseda Soudního dvora vykonávající funkci soudce pátého senátu, C. Lycourgos (zpravodaj), předseda čtvrtého senátu, I. Jarukaitis a M. Ilešič, soudci,

generální advokát: G. Pitruzzella,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za MG B. O'Brienem,
- za Dublin City Council E. Huntem, jako zmocněncem,
- za belgickou vládu L. Van den Broeck a M. Van Regemorter, jako zmocněnkyněmi,

* Jednací jazyk: angličtina.

- za francouzskou vládu E. de Moustier a N. Vincent, jako zmocněnkyněmi,
- za nizozemskou vládu K. Bulterman, C. S. Schillemans a M. H. S. Gijzen, jako zmocněnkyněmi,
- za finskou vládu původně S. Hartikainenem a A. Laine, poté H. Leppo a A. Laine, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi původně D. Recchia, C. Valero a M. Wilderspinem, poté D. Recchia a C. Valero, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi MG a Dublin City Council (magistrát města Dublin, Irsko) ve věci výpočtu odpracovaných hodin pro uvedený magistrát v dobách pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání.

Právní rámec

Unijní právo

Směrnice 89/391/EHS

- 3 Článek 5 odst. 1 směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. 1989, L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349) stanoví:

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

- 4 Článek 6 odst. 1 této směrnice stanoví:

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

[...]“

Směrnice 2003/88

- 5 Článek 1 směrnice 2003/88, nadepsaný „Předmět a oblast působnosti“, stanoví:
- „1. Tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.
2. Tato směrnice se vztahuje na
- a) minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolen[é] za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu a
- b) některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby.
- [...]“
- 6 Článek 2 této směrnice, nadepsaný „Definice“, stanoví:
- „Pro účely této směrnice se rozumí:
1. ‚pracovní dobou‘ jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
2. ‚dobou odpočinku‘ každá doba, která není pracovní dobou;
- [...]“
- 7 Článek 3 této směrnice, nadepsaný „Denní odpočinek“, 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.“
- 8 Článek 5 téže směrnice, nadepsaný „Týdenní doba odpočinku“, 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.
- [...]“
- 9 Článek 6 směrnice 2003/88, nadepsaný „Maximální délka týdenní pracovní doby“, stanoví:
- „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.“

Irské právo

- 10 Organisation of Working Time Act 1997 (zákon z roku 1997 o úpravě pracovní doby) provedl do irského práva směrnicí Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 1993, L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197), která byla zrušena a nahrazena směrnicí 2003/88.
- 11 Článek 2 odst. 1 tohoto zákona stanoví:
- „[...]
- „[P]racovní dobou“ se rozumí jakákoli doba, během níž je zaměstnanec:
- a) na svém pracovišti nebo je k dispozici svému zaměstnavateli a
- b) vykonává činnosti nebo povinnosti v rámci své práce
- [...]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 12 MG je záložní hasič zaměstnaný na částečný úvazek magistrátem města Dublin. V důsledku systému pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání je k dispozici jednotce požární stanice, která jej vyškolila a vycvičila.
- 13 MG má povinnost účastnit se 75 % zásahů této jednotky, zbývajících zásahů se účastnit nemusí. Po dobu pracovní pohotovosti nemá sice povinnost se zdržovat na určitém místě, avšak v případě urgentního povolání k zásahu musí vynaložit veškeré úsilí k tomu, aby se dostavil na stanici do pěti minut od takové výzvy, a v každém případě se na ni musí dostavit nejpozději do deseti minut.
- 14 Tato pracovní pohotovost v režimu pracovní pohotovosti na zavolání trvá v zásadě 24 hodin denně, 7 dnů v týdnu. Výjimkou jsou doby dovolené a doby, které MG předem nahlásí jako doby, kdy nebude k dispozici, a které magistrát města Dublin schválí.
- 15 MG dostává základní plat vyplácený měsíčně, jehož účelem je odměna za jeho pohotovost v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, a dodatečnou odměnu za každý zásah.
- 16 Je oprávněn vykonávat samostatnou výdělečnou činnost nebo být zaměstnán u druhého zaměstnavatele, pokud tato činnost nepřesáhne v průměru 48 hodin týdně. MG naproti tomu nesmí vykonávat takovou činnost ve své „aktivní pracovní době“ záložního hasiče, do které se započítává nejen čas strávený na zásazích, ale i čas věnovaný jiným činnostem jednotky, jako například výcvik.
- 17 MG musí bydlet a pracovat v „přiměřené vzdálenosti“ od požární stanice své jednotky, aby byl schopen dodržet lhůtu pro dostavení se na stanici.

- 18 MG měl za to, že dobu jeho pracovní pohotovosti pro magistrát města Dublin je nutné kvalifikovat jako „pracovní dobu“ ve smyslu zákona z roku 1997 o úpravě pracovní doby a směrnice 2003/88, a tak podal v tomto smyslu stížnost k Workplace Relations Commission (komise pro vztahy na pracovišti, Irsko).
- 19 Poté, co tato stížnost byla zamítnuta, podal MG žalobu k Labour Court (soud pro pracovněprávní věci, Irsko), předkládajícímu soudu.
- 20 MG před tímto soudem poznamenává, že musí být neustále schopen velmi rychle reagovat na povolání k zásahu. To mu brání v tom, aby se volně věnoval rodinným a společenským činnostem, jakož i své výdělečné činnosti řidiče taxislužby. Uvádí, že nedodržení povinností vůči magistrátu města Dublin může vést k disciplinárním opatřením, či dokonce k propuštění. Magistrát města Dublin tím, že zavedl pracovní pohotovost 24 hodin denně, 7 dnů v týdnu, a odmítá uznat, že doba pracovní pohotovosti představuje pracovní dobu, porušil pravidla týkající se denního a týdenního odpočinku a maximální týdenní pracovní doby.
- 21 Magistrát města Dublin namítá, že záložní hasiči nejsou povinni se během doby pracovní pohotovosti zdržovat na určitém místě. Navíc, pokud se záložní hasič nedostaví na stanici v maximální lhůtě pro příjezd, jediným důsledkem je to, že mu není vyplacena odměna. S ohledem na flexibilitu dotčeného režimu pracovní pohotovosti na zavolání není důvod kvalifikovat dobu pracovní pohotovosti jako „pracovní dobu“.
- 22 Předkládající soud konstatuje, že pro řešení sporu v původním řízení je rozhodujícím výklad pojmu „pracovní doba“, jelikož magistrát města Dublin je přesvědčen, že dodržuje pravidla týkající se denního a týdenního odpočinku a maximální týdenní pracovní doby, zatímco MG tvrdí, že magistrát města Dublin tato pravidla porušuje.
- 23 Předkládající soud připomíná, že Soudní dvůr v rozsudku ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), rozhodl, že doba pracovní pohotovosti, kterou musí hasič trávit doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem, takže musí být kvalifikována jako „pracovní doba“ ve smyslu článku 2 směrnice 2003/88.
- 24 Okolnosti, za kterých byl vydán uvedený rozsudek, je ovšem třeba odlišit od situace, která nastala ve věci v původním řízení, protože magistrát města Dublin nevyžaduje, aby se MG během doby pracovní pohotovosti nacházel na určitém místě, a navíc mu umožňuje vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, kterou také jakožto řidič taxislužby vykonává, nebo pracovat pro jiného zaměstnavatele.
- 25 Za těchto podmínek se Labour Court (soud pro pracovněprávní věci) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být článek 2 směrnice [2003/88] vykládán v tom smyslu, že pokud se pracovník v pohotovosti zdržuje na místě nebo místech, která si sám zvolí, a během doby pohotovosti není povinen zaměstnavateli sdělovat, kde se nachází, ale musí být schopen zareagovat na „povolání“ a dostavit se na určité místo v žádoucím případě do 5 minut a nejpozději do 10 minut, vykonává během doby pohotovosti práci v rámci pracovní doby?

- 2) Je-li odpověď na první otázku kladná, lze mít za to, že pracovník, který je omezen pouze tím, že musí zareagovat na povolání a dostavit se na určité místo v žádoucím případě do 5 minut a nejpozději do 10 minut, a může být během doby pohotovosti bez omezení současně zaměstnán jiným zaměstnavatelem nebo vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, vykonává práci v rámci ‚pracovní doby‘ pro zaměstnavatele, ve vztahu k němuž je v pracovní pohotovosti?
- 3) Je-li odpověď na druhou otázku kladná, pokud je pracovník během doby pohotovosti fakticky zaměstnán druhým zaměstnavatelem, což je podmíněno pouze tím, že druhý zaměstnavatel musí pracovníka z práce uvolnit, je-li tento povolán prvním zaměstnavatelem, znamená to, že doba, po kterou je pracovník v pohotovosti a zároveň pracuje pro druhého zaměstnavatele, musí být považována za pracovní dobu v rámci jeho vztahu s prvním zaměstnavatelem?
- 4) Je-li odpověď na třetí otázku kladná, nabíhá pracovníkovi, který během doby pohotovosti u svého prvního zaměstnavatele pracuje pro druhého zaměstnavatele, pracovní doba jak ve vztahu k prvnímu, tak ve vztahu k druhému zaměstnavateli?“

K předběžným otázkám

K přípustnosti

- 26 Je třeba připomenout, že v rámci spolupráce mezi Soudním dvorem a vnitrostátními soudy založené článkem 267 SFEU je pouze věcí vnitrostátního soudu, kterému byl spor předložen a který musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, jež bude vydáno, aby s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem věci posoudil jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání svého rozsudku, tak relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. Týkají-li se tedy položené otázky výkladu unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (rozsudek ze dne 15. července 2021, Department for Communities in Northern Ireland, C-709/20, EU:C:2021:602, bod 54 a citovaná judikatura).
- 27 Soudní dvůr však nemůže rozhodnout o otázce položené vnitrostátním soudem, pokud je zjevné, že výklad pravidla unijního práva požadovaný vnitrostátním soudem nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (rozsudek ze dne 13. prosince 2018, Rittinger a další, C-492/17, EU:C:2018:1019, bod 37 a citovaná judikatura).
- 28 V této souvislosti je nutné připomenout, že potřeba dospět k výkladu unijního práva, který bude pro vnitrostátní soud užitečný, vyžaduje, aby uvedený soud důsledně dodržel požadavky kladené na obsah žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, které jsou výslovně uvedeny v článku 94 jednacího řádu Soudního dvora. Je proto zejména nezbytné, jak uvádí čl. 94 písm. a) a c) jednacího řádu, aby samo předkládací rozhodnutí obsahovalo vylíčení skutkových okolností, na kterých jsou otázky založeny, a uvedení důvodů, na základě kterých má předkládající soud pochybnosti o výkladu nebo platnosti určitých ustanovení unijního práva (rozsudek ze dne 13. prosince 2018, Rittinger a další, C-492/17, EU:C:2018:1019, body 38 a 39 a citovaná judikatura).
- 29 V projednávané věci z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že MG je záložní hasič a během doby pracovní pohotovosti, kterou drží v rámci tohoto zaměstnání, vykonává samostatnou výdělečnou činnost jako řidič taxislužby.

- 30 Vzhledem k tomu, že profesní činnost vykonávaná MG během doby jeho pracovní pohotovosti pro magistrát města Dublin je tedy bezesporu vykonávána jako samostatná výdělečná činnost, nevyplyvá z předkládacího rozhodnutí žádný vztah třetí a čtvrté otázky k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení.
- 31 Podstatou těchto otázek předkládajícího soudu je totiž výklad pojmu „pracovní doba“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88 v případě, kdy pracovník vykonává během doby pracovní pohotovosti pro prvního zaměstnavatele výdělečnou činnost pro druhého zaměstnavatele. Nicméně vzhledem k neexistenci vylíčení skutkových okolností, které by umožnilo pochopit, jak se taková situace projevuje ve věci v původním řízení, Soudní dvůr nedisponuje poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na uvedené otázky.
- 32 Třetí a čtvrtá otázka jsou proto nepřipustné.
- 33 Naproti tomu první a druhá otázka, jimiž je třeba se zabývat společně, jsou přípustné v rozsahu, v němž se týkají případu výslovně uvedeného v druhé otázce, kdy záložní hasič během doby své pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání vykonává samostatnou výdělečnou činnost.

K věci samé

- 34 Podstatou první a druhé otázky předkládajícího soudu, které je třeba projednat v rozsahu upřesněném v bodě 33 tohoto rozsudku, je, zda musí být čl. 2 bod 1 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že doba pracovní pohotovosti záložního hasiče v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, během níž tento pracovník vykonává se souhlasem svého zaměstnavatele samostatnou výdělečnou činnost, ale v případě povolání k zásahu se musí dostavit na svou domovskou požární stanici nejpozději do 10 minut, představuje „pracovní dobu“ ve smyslu tohoto ustanovení.
- 35 Článek 2 bod 1 směrnice 2003/88 definuje pojem „pracovní doba“ jako „jak[ou]koli dob[u], během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“. Článek 2 bod 2 této směrnice definuje pojem „doba odpočinku“ negativně jako každou dobu, která není pracovní dobou. Vzhledem k tomu, že tyto dva pojmy se vzájemně vylučují, musí být doba pracovní pohotovosti pracovníka pro účely použití směrnice 2003/88 kvalifikována buď jako „pracovní doba“, nebo jako „doba odpočinku“, jelikož tato směrnice neupravuje přechodnou kategorii (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. září 2021, Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19, EU:C:2021:722, bod 28 a citovaná judikatura).
- 36 I když v konečném důsledku přísluší předkládajícímu soudu, aby posoudil, zda doba pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, o kterou se jedná ve věci v původním řízení, musí být kvalifikována jako „pracovní doba“, nebo jako „doba odpočinku“, nic to nemění na tom, že je na Soudním dvoru, aby mu poskytl vodítko ke kritériím, která je třeba při tomto přezkumu zohlednit [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. března 2021, Stadt Offenbach am Main (Doba pracovní pohotovosti na zavolání u hasiče), C-580/19, EU:C:2021:183, bod 25 a citovaná judikatura].
- 37 V této souvislosti je třeba připomenout, že cílem směrnice 2003/88 je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sbližování vnitrostátních právních předpisů týkajících se zejména délky pracovní doby. Tyto požadavky jsou obzvláště důležitými pravidly sociálního práva Unie, z nichž má mít prospěch každý pracovník.

Uvedená směrnice konkrétně tím, že stanoví nárok každého pracovníka na rozvržení maximální týdenní a denní pracovní doby a doby odpočinku, upřesňuje základní právo výslovně zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie, a musí být proto vykládána ve světle tohoto čl. 31 odst. 2. Ustanovení této směrnice tedy nemohou být vykládána restriktivně na újmu právům, která pracovník z této směrnice vyvozuje [rozsudek ze dne 9. března 2021, Stadt Offenbach am Main (Doba pracovní pohotovosti na zavolání u hasiče), C-580/19, EU:C:2021:183, body 26 až 28 a citovaná judikatura].

- 38 V souvislosti s kvalifikováním doby pracovní pohotovosti Soudní dvůr rozhodl, že pod pojem „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 2003/88 spadají všechny doby pracovní pohotovosti, včetně těch držených v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, během nichž jsou omezení uložená pracovníkovi takové povahy, že objektivně a významně ovlivňují jeho možnost během těchto dob volně nakládat s časem, během něhož nejsou jeho profesní služby požadovány, a věnovat se vlastním zájmům [rozsudek ze dne 9. března 2021, Stadt Offenbach am Main (Doba pracovní pohotovosti na zavolání u hasiče), C-580/19, EU:C:2021:183, bod 38].
- 39 Naopak, pokud omezení uložená pracovníkovi během určené doby pracovní pohotovosti nedosahují takového stupně intenzity a umožňují mu nakládat s jeho časem a věnovat se vlastním zájmům bez značných omezení, pouze doba související s výkonem práce, která je případně skutečně vykonána během takovéto doby, představuje „pracovní dobu“ pro účely použití směrnice 2003/88 [rozsudek ze dne 9. března 2021, Stadt Offenbach am Main (Doba pracovní pohotovosti na zavolání u hasiče), C-580/19, EU:C:2021:183, bod 39].
- 40 Za účelem posouzení, zda pracovní pohotovost v režimu pracovní pohotovosti na zavolání objektivně způsobuje značná omezení, která mají velmi významný dopad na způsob, jakým dotyčný pracovník nakládá s časem, během něhož jeho profesní služby nejsou vyžadovány, je třeba zohlednit zejména lhůtu, kterou má pracovník k dispozici k tomu, aby se vrátil k profesním činnostem pro zaměstnavatele, pro kterého drží tuto pohotovost, od okamžiku, kdy jej tento zaměstnavatel o to požádá, případně společně s průměrnou četností výkonů práce, které bude tento pracovník muset skutečně zajistit během této doby [v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. března 2021, Stadt Offenbach am Main (Doba pracovní pohotovosti na zavolání u hasiče), C-580/19, EU:C:2021:183, bod 45].
- 41 V tomto ohledu Soudní dvůr upřesnil, že pokud je tato lhůta v době pracovní pohotovosti omezena na několik minut, musí být tato doba v zásadě považována v plném rozsahu za „pracovní dobu“. Je ovšem také třeba, jak upřesnil Soudní dvůr, zhodnotit i dopad takové reakční lhůty na základě konkrétního posouzení, jež případně zohlední ostatní omezení, která jsou pracovníkovi uložena, stejně jako možnosti, které jsou mu přiznány během téže doby [rozsudek ze dne 9. března 2021, Stadt Offenbach am Main (Doba pracovní pohotovosti na zavolání u hasiče), C-580/19, EU:C:2021:183, body 47 a 48 a citovaná judikatura].
- 42 Je na předkládajícím soudu, aby s ohledem na všechny okolnosti projednávané věci a na základě vodítek připomenutých v bodech 38 až 41 tohoto rozsudku posoudil, zda MG podléhá během dob pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání omezením takové intenzity, že objektivně a významně ovlivňují jeho možnost volně nakládat během těchto dob s časem, během něhož nejsou vyžadovány jeho profesní služby záložního hasiče.
- 43 V tomto ohledu možnost MG vykonávat během doby pohotovosti jinou výdělečnou činnost představuje významný ukazatel toho, že podmínky režimu pracovní pohotovosti na zavolání neukládají tomuto pracovníkovi značná omezení, která mají velmi významný dopad na způsob,

jakým dotyčný pracovník nakládá s časem, jestliže se ukáže, že jeho práva a povinnosti vyplývající z jeho pracovní smlouvy, kolektivních smluv a právní úpravy dotyčného členského státu jsou nastaveny způsobem, který umožňuje skutečný výkon takové činnosti po značnou část těchto dob.

- 44 Okolnosti, že MG se během doby pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání nikdy nemusí nacházet na určitém místě, že se nemusí účastnit všech zásahů zajišťovaných z jeho domovské požární stanice, neboť v daném případě nemá povinnost se účastnit čtvrtiny všech takových zásahů, a že smí vykonávat jinou výdělečnou činnost nepřesahující v průměru 48 hodin týdně, mohou představovat objektivní skutečnosti, na jejichž základě lze mít za to, že má možnost podle svého zájmu vyvíjet během těchto dob tuto jinou výdělečnou činnost a věnovat jí značnou část těchto dob, ledaže by průměrná četnost povolání k zásahu a průměrná doba trvání zásahů znemožňovaly skutečný výkon výdělečné činnosti, kterou lze kombinovat se zaměstnáním záložního hasiče, což musí posoudit předkládající soud.
- 45 Je třeba ještě upřesnit, že organizační obtíže, které mohou vyplynout z rozhodnutí dotyčného pracovníka, například z volby místa svého bydliště nebo místa výkonu jiné výdělečné činnosti, která jsou více či méně vzdálená od místa, na které musí být schopen se ve lhůtě stanovené v rámci jeho zaměstnání záložního hasiče dostavit, nemohou být zohledněny [obdobně viz rozsudek ze dne 9. března 2021, Stadt Offenbach am Main (Doba pracovní pohotovosti na zavolání u hasiče), C-580/19, EU:C:2021:183, body 41 a 42 a citovaná judikatura].
- 46 Kdyby se vzhledem ke všem okolnostem relevantním ve věci v původním řízení mělo ukázat, že uvedené doby pracovní pohotovosti nesplňují podmínky k tomu, aby mohly být kvalifikovány jako „pracovní doba“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88, vyplývalo by z toho, jak plyne z bodu 35 tohoto rozsudku, že by tyto doby musely být – s výjimkou doby skutečného výkonu práce – považovány za „doby odpočinku“ ve smyslu čl. 2 bodu 2 této směrnice.
- 47 Kvalifikací doby pracovní pohotovosti jako „doby odpočinku“ pro účely použití směrnice 2003/88 ovšem není dotčena povinnost zaměstnavatelů dodržovat zvláštní povinnosti, které pro ně vyplývají z článků 5 a 6 směrnice 89/391 za účelem ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků. Z toho vyplývá, že zaměstnavatelé nemohou zavádět doby pracovní pohotovosti tak dlouhé nebo časté, že představují riziko pro bezpečnost nebo zdraví pracovníků, bez ohledu na skutečnost, zda jsou tyto doby kvalifikovány jako „doby odpočinku“ ve smyslu čl. 2 bodu 2 směrnice 2003/88. Členským státům přísluší, aby ve svém vnitrostátním právu vymezily podmínky pro uplatňování této povinnosti [rozsudek ze dne 9. března 2021, Stadt Offenbach am Main (Doba pracovní pohotovosti na zavolání u hasiče), C-580/19, EU:C:2021:183, bod 60 a citovaná judikatura].
- 48 S ohledem na vše výše uvedené je třeba na první a druhou otázku odpovědět, že čl. 2 bod 1 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že doba pracovní pohotovosti záložního hasiče v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, během níž tento pracovník vykonává se souhlasem svého zaměstnavatele samostatnou výdělečnou činnost, ale v případě povolání k zásahu se musí dostavit na svou domovskou požární stanici nejpozději do 10 minut, nepředstavuje „pracovní dobu“ ve smyslu tohoto ustanovení, jestliže z celkového posouzení všech okolností daného případu, zejména z rozsahu a podmínek této možnosti vykonávat jinou výdělečnou činnost a z neexistence povinnosti účastnit se všech zásahů zajišťovaných z této požární stanice, vyplývá, že omezení uložená tomuto pracovníkovi během uvedené doby nejsou takové povahy, že objektivně a velmi významně ovlivňují možnost pracovníka volně nakládat během uvedené doby s časem, během něhož nejsou vyžadovány jeho profesní služby záložního hasiče.

K nákladům řízení

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

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

Článek 2 bod 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že doba pracovní pohotovosti záložního hasiče v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, během níž tento pracovník vykonává se souhlasem svého zaměstnavatele samostatnou výdělečnou činnost, ale v případě povolání k zásahu se musí dostavit na svou domovskou požární stanici nejpozději do 10 minut, nepředstavuje „pracovní dobu“ ve smyslu tohoto ustanovení, jestliže z celkového posouzení všech okolností daného případu, zejména z rozsahu a podmínek této možnosti vykonávat jinou výdělečnou činnost a z neexistence povinnosti účastnit se všech zásahů zajišťovaných z této požární stanice, vyplývá, že omezení uložená tomuto pracovníkovi během uvedené doby nejsou takové povahy, že objektivně a velmi významně ovlivňují možnost pracovníka volně nakládat během uvedené doby s časem, během něhož nejsou vyžadovány jeho profesní služby záložního hasiče.

Podpisy.