

V Bruseli 15. 3. 2023
COM(2023) 72 final

**SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE A EURÓPSKEMU
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU**

**Správa o vykonávaní smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie
pracovného času členskými štátmi**

{SWD(2023) 40 final}

I. Úvod

Táto správa poskytuje prehľad o vykonávaní smernice 2003/88/ES (ďalej len „smernica“ alebo „smernica o pracovnom čase“) členskými štátmi, ako sa vyžaduje v jej článku 24. Aktualizuje sa ňou predchádzajúca správa uverejnená v roku 2017¹. K tejto správe je priložený pracovný dokument útvarov Komisie, kde sú výsledky preskúmania rozvinuté podrobnejšie².

Táto správa neposkytuje vyčerpávajúci zoznam všetkých vnútroštátnych vykonávacích opatrení, ani nepredurčuje žiadne prípadné stanovisko Komisie v akomkoľvek budúcom právnom konaní.

Komisia aktualizovala aj výkladové oznámenie³, v ktorom je zhrnutá uplatniteľná judikatúra Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“). Cieľom tohto oznámenia je zaistiť právnu zrozumiteľnosť a istotu pre členské štáty a iné zainteresované strany pri uplatňovaní smernice o pracovnom čase.

II. Cieľ a požiadavky smernice

V záujme ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sa v smernici stanovujú spoločné minimálne požiadavky, ktoré zahŕňajú:

- obmedzenia pracovného času (týždenne v priemere maximálne 48 hodín vrátane nadčasov),
- prestávky na minimálny denný a týždenný odpočinok (aspoň 11 po sebe nasledujúcich hodín denného odpočinku a 35 hodín neprerušovaného týždenného odpočinku),
- platená ročná dovolenka (aspoň 4 týždne za rok),
- dodatočná ochrana pre pracovníkov v noci.

V rámci smernice je tiež ponechaný priestor pre pružnosť pri organizácii pracovného času. V prípade určitých činností sa môže minimálny čas odpočinku celkovo alebo čiastočne oddialiť. Pracovníci môžu súhlasiť s prácou prekračujúcou 48-hodinový limit (tzv. opt-out). Kolektívne zmluvy môžu poskytovať dodatočnú flexibilitu napríklad tak, že umožnia, aby sa týždenný pracovný čas priemerovo za obdobia nepresahujúce 12 mesiacov.

III. Analýza uplatňovania smernice v členských štátoch

Informácie uvedené v nasledujúcom texte a v pracovnom dokumente útvarov Komisie vychádzajú z informácií poskytnutých v národných správach (vrátane názorov sociálnych partnerov na vnútroštátnej a európskej úrovni), z predchádzajúcich správ Komisie

¹ COM(2017) 254 final.

² SWD(2023) 40 final.

³ C(2023) 969.

a z informácií získaných z konaní o porušení predpisov a od nezávislých odborníkov. Boli získané v rokoch 2021 a 2022.

A. Vyňatie z rozsahu pôsobnosti smernice

Z dostupných informácií možno konštatovať, že smernica bola vo verejnom i súkromnom sektore väčšinou transponovaná.

V niektorých členských štátoch sú určité kategórie pracovníkov vyňaté z rozsahu pôsobnosti všeobecných právnych predpisov, ktorými sa transponuje smernica, ale vo všeobecnosti podliehajú osobitným pravidlám týkajúcim sa pracovných podmienok. Vo verejnom sektore ide najčastejšie o ozbrojené sily, políciu a iné bezpečnostné zložky, ako aj služby civilnej ochrany ako väzenský personál a verejné hasičské služby⁴.

Pokiaľ ide o súkromný sektor, niekoľko členských štátov vyníma pracovníkov v domácnosti⁵.

Takéto výnimky nie sú vo všeobecnosti v súlade s požiadavkami smernice o pracovnom čase, pokiaľ sa transpozícia ustanovení smernice nezabezpečuje kolektívnymi zmluvami.

Súdny dvor v roku 2021 potvrdil, že hoci sa smernica uplatňuje na ozbrojené sily⁶, určité činnosti možno vyňať z rozsahu jej pôsobnosti, ak by jej uplatnenie bolo na úkor riadneho výkonu vojenských operácií, najmä vzhľadom na osobitné medzinárodne povinnosti niektorých členských štátov, konflikty alebo hrozby, ktorým čelia, alebo ich geopolitický kontext. Približne polovica členských štátov výslovne uplatňuje smernicu na svoje ozbrojené sily⁷. Niektoré členské štáty ju neuplatňujú výslovne, napriek tomu však do istej miery uplatňujú jej ustanovenia na ozbrojené sily⁸. Niekoľko členských štátov neuplatňuje smernicu na vojenský personál⁹, a to bez toho, aby bola dotknutá existencia vnútroštátnych pravidiel týkajúcich sa pracovných podmienok a ochrany zdravia a bezpečnosti personálu ozbrojených síl.

B. Pracovníci s viac ako jednou pracovnou zmluvou

V smernici sa však výslovne neuvádza, či jej ustanovenia stanovujú absolútne limity v prípade súbežných pracovných zmlúv s jedným alebo viacerými zamestnávateľmi alebo či sa uplatňujú na každý pracovnoprávny vzťah zvlášť. Súdny dvor nedávno upresnil, že ak pracovníci uzavreli viaceré pracovné zmluvy s tým istým zamestnávateľom, minimálny denný čas odpočinku sa uplatňuje na všetky tieto zmluvy ako celok, nie na každú z nich samostatne¹⁰. Ako sa uvádza v predchádzajúcich vykonávacích správach, Komisia sa

⁴ Írsko (polícia, ozbrojené sily, služby civilnej ochrany, požiarnici, väzenský personál a námorné pohotovostné zložky), Cyprus (ozbrojené sily), Taliansko (polícia, ozbrojené sily, súdnictvo, väzenstvo, verejná bezpečnosť a služby civilnej ochrany).

⁵ Belgicko, Grécko, Luxembursko, Švédsko.

⁶ Rozsudok vo veci C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*.

⁷ Belgicko, Bulharsko, Dánsko, Nemecko, Grécko, Litva, Maďarsko, Holandsko, Rumunsko, Slovinsko, Slovensko, Fínsko, Švédsko.

⁸ Česko, Estónsko, Španielsko, Taliansko, Luxembursko, Rakúsko, Poľsko.

⁹ Írsko, Francúzsko, Cyprus, Lotyšsko, Portugalsko.

¹⁰ Rozsudok vo veci C-585/19, *Academia de Studii Economice din București*.

domnieva, že v zmysle cieľa smernice zlepšiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov by sa obmedzenia priemerného týždenného pracovného času a denného a týždenného odpočinku mali v čo možno najväčšej miere uplatňovať na pracovníka.

Postupy členských štátov sa v tejto veci výrazne líšia.

Bulharsko, Nemecko, Estónsko, Írsko, Grécko, Francúzsko, Chorvátsko, Taliansko, Cyprus, Luxembursko, Holandsko, Rakúsko a Slovinsko uplatňujú smernicu na pracovníka (väčšinou v rámci výslovných právnych ustanovení na tento účel).

Na druhej strane Česko, Španielsko, Lotyšsko, Maďarsko, Poľsko, Portugalsko a Slovensko smernicu uplatňujú na zmluvu.

V Belgicku, Dánsku, Litve, na Malte, v Rumunsku, vo Fínsku a Švédsku sa smernica uplatňuje na pracovníka, ak má viac ako jednu zmluvu s jedným zamestnávateľom, ale na zmluvu, ak má pracovník viac ako jednu zmluvu s rôznymi zamestnávateľmi.

C. Vymedzenie a zaznamenávanie „pracovného času“

Vo všeobecnosti sa nezdá, že by formálna definícia „pracovného času“ stanovená v článku 2 smernice (t. j. že pracovník *„pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti“*) ako taká spôsobovala problémy pri uplatňovaní.

„Pohotovostná služba“ a „pohotovosť na zavolanie“ sú obdobia, počas ktorých musia pracovníci zostať k dispozícii, aby v prípade potreby pokračovali v práci. „Čas pohotovostnej služby“ je čas, keď sa od pracovníka žiada, aby zostal prítomný na pracovisku alebo na inom mieste, ktoré určí zamestnávateľ, a aby bol pripravený konať si svoju povinnosť v prípade, že sa to od neho žiada. Počas „pohotovosti na zavolanie“ musí byť pracovník vždy zastihnuteľný, ale nie je povinný zostať na mieste určenom zamestnávateľom.

Súdny dvor rozhodol, že čas strávený „v pohotovostnej službe“ sa musí v celom rozsahu započítať ako „pracovný čas“ v zmysle smernice. V čase „pohotovosti na zavolanie“ je čas spojený so skutočným poskytovaním služieb vždy pracovným časom. Zvyšný čas pohotovosti na zavolanie sa považuje za odpočinok okrem prípadov, keď obmedzenia uložené zamestnávateľom majú veľmi významný vplyv na možnosť pracovníka slobodne nakladať so svojím časom a venovať sa svojim osobným a sociálnym záujmom. V takýchto prípadoch sa celý čas pohotovosti na zavolanie započíta ako pracovný čas¹¹.

Väčšina členských štátov¹² má zavedené právne ustanovenia upravujúce pohotovostnú službu a niekoľko členských štátov vo svojich právnych predpisoch sa výslovne zaoberá časom „pohotovosti na zavolanie“¹³. Prvá kategória ustanovení je vo všeobecnosti v súlade

¹¹ Rozsudok vo veci C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, bod 39, a vo veci C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, bod 38 a citovaná judikatúra.

¹² Bulharsko, Česko, Dánsko, Nemecko, Estónsko, Španielsko, Francúzsko, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Holandsko, Rakúsko, Poľsko, Slovinsko, Slovensko, Švédsko.

¹³ Bulharsko, Španielsko, Francúzsko, Taliansko, Litva, Maďarsko, Holandsko, Rakúsko, Poľsko, Fínsko, Švédsko.

s výkladom Súdneho dvora, pričom druhá kategória ustanovení nezohľadňuje nedávnu judikatúru, pokiaľ ide o obmedzenie, kedy sa čas pohotovosti na zavolanie považuje za odpočinok. Niektoré vnútroštátne súdy však túto judikatúru začali uplatňovať¹⁴.

Hoci sa súlad členských štátov s požiadavkou považovať čas pohotovostnej služby za pracovný čas zlepšuje, stále pretrvávajú určité problémy.

V Dánsku sa sociálni partneri môžu dohodnúť, že čas odpočinku možno zaradiť počas pohotovostnej služby na pracovisku, a niektorí sociálni partneri v sektore zdravotníctva túto možnosť využili. V Poľsku a Slovinsku sa za pracovný čas považuje len aktívna pohotovostná služba na pracovisku a na Slovensku sa pohotovostná služba na pracovisku nezapočítava v plnej miere do pracovného času v prípade určitých skupín pracovníkov.

Súdny dvor v roku 2019 rozhodol, že členské štáty musia od zamestnávateľov vyžadovať, aby zaviedli „objektívny, hodnoverný a dostupný systém, ktorý umožní merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného každým pracovníkom“¹⁵. Vo väčšine členských štátov sú zamestnávatelia povinní monitorovať a zaznamenávať pracovný čas, ale päť z nich túto povinnosť nemá alebo ju jasne nedefinuje: Belgicko, Dánsko, Cyprus, Malta a Švédsko.

D. Prestávky a čas odpočinku

V článku 4 sa vyžaduje prestávka na oddych, ak je pracovný deň dlhší ako šesť hodín, no neurčuje jej dĺžku ani ju bližšie nešpecifikuje. Tieto údaje majú byť „stanovené kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzatvorenými medzi sociálnymi partnermi alebo, ak takéto dohody nie sú, vnútroštátnymi právnymi predpismi“.

Toto ustanovenie bolo vo všeobecnosti podľa všetkého transponované uspokojivo. Väčšina členských štátov stanovila minimálne ustanovenia pre dĺžku a rozvrhnutie prestávok na odpočinok počas pracovného dňa. Niektoré členské štáty však nestanovujú minimálne trvanie ani načasovanie prestávky zákonom¹⁶ a nie je jasné, či túto otázku vo všetkých prípadoch upravujú kolektívne zmluvy.

Pokiaľ ide o odpočinok (články 3 a 5 smernice), hlavnou požiadavkou smernice je, že pracovník musí mať minimálny denný odpočinok v trvaní 11 po sebe nasledujúcich hodín počas 24-hodinového obdobia a minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní 24 hodín v sedemdnovom období plus 11-hodinový denný odpočinok. Smernica umožňuje skrátenie týždenného odpočinku na 24 hodín z objektívnych dôvodov.

Zdá sa, že členské štáty tieto základné požiadavky vo väčšine sektorov transponovali do vnútroštátnej legislatívy uspokojivo. Niektoré členské štáty podľa všetkého požiadavku týždenného odpočinku v niektorých ohľadoch netransponovali správne – napríklad sa

¹⁴ V Belgicku, Česku, Dánsku, Španielsku.

¹⁵ Rozsudok vo veci C-55/18, CCOO, bod 60.

¹⁶ Dánsko, Luxembursko, Rumunsko, Švédsko.

netransponovala v určitom sektore¹⁷ alebo sa umožnilo využitie 24-hodinového odpočinku bez konkrétnych objektívnych dôvodov¹⁸.

E. Obmedzenia pracovného času

Podľa článku 6 smernice nesmie priemerný týždenný pracovný čas (vrátane nadčasov) presiahnuť 48 hodín za týždeň. Tento limit bol vo všeobecnosti transponovaný uspokojivo a mnohé členské štáty stanovujú ešte prísnejšie normy.

V malom počte prípadov sa limit smernice prekračuje, konkrétne:

- Írsko stále neuplatňuje limit uspokojivo v praxi v prípade sociálnych pracovníkov, no pracuje sa na náprave.
- Bulharský zákonník práce stále stanovuje týždenný pracovný čas do 56 hodín, ak je zavedený systém na výpočet priemerného týždenného pracovného času, a neobmedzuje využívanie povinnej práce nadčas pre národnú obranu, núdzové situácie, naliehavé obnovenie verejných služieb alebo dopravy a poskytovanie zdravotníckej pomoci¹⁹.

Takisto sa zdá, že štvormesačný limit na výpočet maximálneho pracovného času je prekročený v Bulharsku²⁰, Nemecku²¹ a Slovinsku²², kde je stanovený na šesť mesiacov, a v Španielsku, kde je to až 12 mesiacov²³. Neobmedzuje sa na činnosti uvedené v článku 17 ods. 3 smernice. V Belgicku umožňuje systém pracovného času s názvom „Plus Minus Account“ referenčné obdobie presahujúce jeden rok²⁴.

F. Ročná dovolenka

Základné právo na platenú ročnú dovolenku (článok 7 smernice) sa všeobecne transponovalo uspokojivo.

Všetky členské štáty výslovne ustanovili právo aspoň na štyri týždne platenej ročnej dovolenky a vo všetkých majú pracovníci počas dovolenky nárok na „priemerný plat“, „bežnú týždennú sadzbu“, „priemernú mesačnú odmenu“ a podobne. Všetky členské štáty ustanovili nárok na vyplatenie náhrady, ak je pracovný pomer ukončený bez toho, aby sa vyčerpala ročná dovolenka.

Zistili sa však dva podstatné problémy: Po prvé, niektoré členské štáty ukladajú podmienky na nadobudnutie alebo čerpanie platenej ročnej dovolenky v prvom roku zamestnania, ktoré

¹⁷ Španielsko (zamestnanci verejnej správy), Poľsko (personál spravodajskej agentúry).

¹⁸ Holandsko (dobrovoľná polícia a baníci), Slovinsko (sektor zdravotníctva).

¹⁹ Články 142 a 146.3 zákonníka práce.

²⁰ Zákonník práce, článok 142; zákon o štátnych zamestnancoch, článok 49.

²¹ Zákon o pracovnom čase, článok 3, článok 7 ods. 8 a článok 14.

²² Zákon o pracovnoprávných vzťahoch (ZDR-1), článok 144.3.

²³ Zákonník práce, článok 34.2.

²⁴ Zákon z 27. decembra 2006, články 204 – 213.

presahujú rámec stanovený smernicou v zmysle výkladu Súdneho dvora. Stanovujú napríklad prídlhé kvalifikačné obdobia (6 – 8 mesiacov), kým možno dovolenku čerpať²⁵.

Dva členské štáty uplatňujú systémy, kde nárok na platenú ročnú dovolenku vzniká na základe príjmu pracovníka v kvalifikačnom roku pred rokom, v ktorom možno ročnú platenú dovolenku čerpať (ďalej len „dovolenkový rok“)²⁶. Pracovník má v prvom dovolenkovom roku nárok na voľno, ale bez odmeny.

Druhým problémom je zánik práva na platenú ročnú dovolenku, ktorú pracovník nemohol vyčerpať. Súdny dvor rozhodol, že ak pracovník nemôže pracovať pre chorobu, naďalej sa mu kumuluje nárok na platenú ročnú dovolenku aj počas pracovnej neschopnosti. Členské štáty môžu stanoviť limit na možnosť prenesenia ročnej dovolenky, ktorú nemožno čerpať pre odôvodnenú práceneschopnosť. Súdny dvor však aj rozhodol, že „každé obdobie prenesenia dovolenky musí podstatne prekračovať dĺžku referenčného obdobia, pre ktoré bolo priznané“²⁷. Mnohé členské štáty prijali ustanovenia, ktoré oprávňujú pracovníka preniesť alebo posunúť nadobudnutú ročnú dovolenku, ak by sa čerpanie takejto dovolenky prekrývalo s pracovnou neschopnosťou. Vo viacerých krajinách sa však obdobie, kým pracovník stratí nárok na platenú dovolenku, javí ako príkrátke, keďže nie je dlhšie než spomínané ročné referenčné obdobie²⁸.

G. Nočná práca

Smernica obsahuje viacero ochranných ustanovení pre pracovníkov v noci: nesmú pracovať v priemere viac ako osem hodín denne, pričom osem-hodinový limit je absolútny (nesmie sa spriemerovať), keď je nočná práca obzvlášť riskantná alebo stresujúca.

Členské štáty vo všeobecnosti obmedzujú priemerný pracovný čas pracovníkov v noci na osem hodín. Niekoľko členských štátov však stanovilo štvormesačné referenčné obdobie na výpočet tohto priemeru²⁹. To je rovnako dlhé ako štandardné referenčné obdobie na výpočet všeobecného maximálneho pracovného času a Komisia sa domnieva, že je príliš dlhé na to, aby splňalo ochranný účel ustanovení o nočnej práci.

Pokiaľ ide o nočnú prácu s osobitnými rizikami alebo veľmi namáhavú nočnú prácu, toto ustanovenie smernice netransponovali dva členské štáty³⁰. Jeden členský štát povoľuje výnimky, ktoré nie sú ustanovené v smernici³¹.

H. Odchýlky (články 17, 18 a 22 smernice)

1. „Autonómni pracovníci“

²⁵ Bulharsko, Estónsko, Litva, Poľsko, Portugalsko.

²⁶ Fínsko, Švédsko.

²⁷ Rozsudok vo veci C-214/10 *KHS*, body 38 – 40.

²⁸ Česko, Estónsko, Grécko, Maďarsko, Portugalsko, Slovinsko, Fínsko.

²⁹ Dánsko, Chorvátsko, Malta, Maďarsko, Holandsko, Poľsko, Slovinsko, Slovensko, Fínsko, Švédsko.

³⁰ Nemecko, Holandsko.

³¹ Česko.

Podľa článku 17 ods. 1 sa členské štáty môžu odchýliť od ustanovení o dennom a týždennom odpočinku, prestávkach, maximálnom týždennom pracovnom čase, dĺžke nočnej práce a referenčných obdobiach, „keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností sa trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť sami pracovníci“.

V určitých prípadoch členské štáty do vnútroštátnej definície nezahŕňajú všetky tieto kritériá. Niektoré členské štáty napríklad vynímajú pracovníka, ktorý dosahuje trojnásobok minimálnej mzdy³² alebo zastáva funkciu mimoriadneho významu alebo stupňa dôvery a zarába sedemnásobok zákonnej minimálnej mzdy³³.

2. Odchýlky vyžadujúce, aby sa pracovníkovi poskytol rovnocenný náhradný čas odpočinku

Smernica umožňuje odchýlky od ustanovení o prestávkach, dennom a týždennom čase odpočinku, nočnej práci a referenčných obdobiach na spriemerovanie pracovného času:

- pri rôznych činnostiach alebo situáciách, ako sú napríklad činnosti vyžadujúce kontinuitu, určité sezónne činnosti, ako aj určité situácie, keď pracovisko pracovníka a jeho bydlisko sú od seba vzdialené (odchýlka je možná na základe kolektívnej zmluvy, dohody sociálnych partnerov alebo vnútroštátnej legislatívy) a
- pri akejkoľvek činnosti alebo situácii definovanej v kolektívnej zmluve alebo dohode medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni (alebo ak sa príslušní aktéri tak rozhodnú, medzi sociálnymi partnermi na nižšej úrovni alebo sociálnymi partnermi na príslušnej kolektívnej úrovni).

Pravidlá však vo všeobecnosti neumožňujú, aby sa minimálny čas odpočinku vynechal celkom. To sa povoľuje len vo výnimočných prípadoch, keď nie je objektívne možné poskytnúť možnosť rovnocenného náhradného odpočinku a keď pracovníci majú primeranú ochranu. Okrem toho by náhradný odpočinok mal byť podľa rozsudku vo veci *Jaeger*³⁴ poskytnutý bezodkladne po tom, ako bol odpočinok zameškaný.

Členské štáty vo všeobecnosti tieto odchýlky transponovali a využili.

Pokiaľ ide o príslušné sektory a činnosti, členské štáty zväčša uplatňujú činnosti uvedené v samotnej smernici.

Niektoré vnútroštátne zákony však podľa všetkého presahujú rámec odchýlok povolených smernicou, a to konkrétne:

- neukladá žiadnu povinnosť poskytnúť dotknutým pracovníkom rovnocenný náhradný čas odpočinku, napríklad tým, že umožňuje finančnú náhradu za zameškaný

³² Holandsko.

³³ Maďarsko.

³⁴ Vec C-151/02, *Jaeger*.

odpočinok³⁵, nestanovuje túto požiadavku v určitých sektoroch alebo pri práci na zmeny³⁶, využíva iné ochranné opatrenia alebo nestanovuje náhradný čas odpočinku rovnocenný danému skráteniu³⁷,

- stanovuje prídĺhý časový rámec náhradného odpočinku v období od 14 dní do šesť mesiacov za zameškaný denný odpočinok pri určitých činnostiach alebo v určitých sektoroch³⁸ a v období od šesť týždňov do šesť mesiacov za zameškaný týždenný odpočinok³⁹.

3. Výnimka „opt-out“

Členské štáty majú možnosť neuplatňovať maximálny týždenný limit pracovného času, pokiaľ sa dodržia všeobecné zásady ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov a zavedú sa určité ochranné opatrenia (článok 22). Pracovník nesmie byť nútený pracovať v priemere viac ako 48 hodín týždenne, pokiaľ vopred neposkytol výslovný, slobodný a informovaný súhlas. Zamestnávateľ nesmie spôsobiť pracovníkovi žiadnu ujmu v prípade, že takýto súhlas nie je poskytnutý. Zamestnávateľ musí takisto viesť aktuálne záznamy o všetkých pracovníkoch, ktorí vykonávajú takúto prácu, a tieto záznamy musia byť k dispozícii príslušným orgánom, ktoré môžu zakázať alebo obmedziť možnosť prekročiť maximálny týždenný pracovný čas.

„Opt-out“ momentálne umožňuje pätnásť členských štátov. Štyri z nich (Bulharsko, Estónsko, Cyprus a Malta) povoľujú využitie opt-out vo všetkých sektoroch, zatiaľ čo zvyšných jedenásť (Belgicko, Nemecko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Maďarsko, Holandsko, Rakúsko, Poľsko, Slovinsko a Slovensko) výnimku obmedzuje na typy práce s intenzívnym využívaním pohotovostnej služby, ako sú zdravotnícke a pohotovostné služby.

Česko zrušilo opt-out v prípade zdravotníckych služieb 30. júla 2020 a Lotyšsko ho prestalo uplatňovať na lekárov od 1. januára 2022. V dôsledku toho dvanásť členských štátov (Česko, Dánsko, Írsko, Grécko, Taliansko, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Portugalsko, Rumunsko, Fínsko a Švédsko) opt-out v súčasnosti nevyužíva.

Požiadavky týkajúce sa výslovného súhlasu pracovníka, vedenia záznamov a informovania orgánov o pracovníkoch, ktorí pracujú v priemere viac ako 48 hodín týždenne, sa vo všeobecnosti dodržiavajú.

Počet pracovných hodín, ktoré možno povoliť podľa článku 22, nemá žiaden explicitný maximálny limit, musia byť však dodržané zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov. Keďže smernica neumožňuje odchýlky od denného a týždenného odpočinku bez jeho náhrady, obmedzuje sa tým povolený pracovný čas.

³⁵ Francúzsko, Fínsko.

³⁶ Francúzsko, Maďarsko, Holandsko, Rumunsko.

³⁷ Nemecko.

³⁸ Belgicko, Česko, Nemecko, Španielsko, Litva, Rakúsko, Slovinsko, Slovensko.

³⁹ Česko, Litva, Slovensko, Fínsko.

Zdá sa, že polovica členských štátov, ktoré zaviedli možnosť opt-out, stanovila určité explicitné obmedzenie povoleného pracovného času⁴⁰.

I. Posúdenie zo strany členských štátov a sociálnych partnerov

1. Odborové zväzy

Organizácie pracovníkov⁴¹ sa domnievajú, že uplatňovanie smernice v praxi dostatočne nechráni a nezlepšuje zdravie a bezpečnosť pracovníkov. Poukazujú najmä na „opt-out“ a odchýlku týkajúcu sa „autonómnych pracovníkov“.

Pobočky ETUC uvádzajú problémy s transpozíciou, ktoré súvisia s týmito skutočnosťami: čas pohotovostnej služby a čas pohotovosti na zavolanie sa nezapočítava do pracovného času, pracovný čas, a to aj počas telepráce, sa nezaznamenáva, náhradný odpočinok sa nečerpá priamo po zmene, legislatíva predlžuje referenčné obdobia na dvanásť mesiacov, práva na ročnú dovolenku sa strácajú počas pracovnej neschopnosti.

2. Zamestnávateľia

Organizácie zamestnávateľov⁴² zdôrazňujú problémy a právnu neistotu v dôsledku rozhodnutí Súdneho dvora o čase pohotovostnej služby a čase pohotovosti na zavolanie, o zaznamenávaní pracovného času a ročnej dovolenke. Vnútroštátne právne predpisy a kolektívne zmluvy náhle porušovali smernicu a započítavanie väčšieho rozsahu času pohotovosti na zavolanie do pracovného času spôsobilo ťažkosti v oblasti organizácie verejných služieb, ktoré si vyžadujú nepretržitú prevádzku (zdravotnícke a pohotovostné služby).

Organizácie zamestnávateľov kritizujú vnútroštátne zákony, ktoré sú prísnejšie ako minimálne požiadavky uvedené v smernici, a domnievajú sa, že úloha sociálnych partnerov pri vykonávaní je príliš obmedzená a znižuje pružnosť pracovného času v globálnom a digitálnom svete.

3. Členské štáty

Väčšina členských štátov uvádza, že smernica naďalej splňa svoje ciele tým, že poskytuje primeraný a pevný rámec na prijímanie opatrení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Nárast telepráce, nové formy práce (napr. práca pre platformy) a nedávna judikatúra Súdneho dvora predstavujú nové výzvy, pokiaľ ide o výklad ustanovení smernice. Niektoré členské štáty požadujú objasnenie, pokiaľ ide o status pracovného času počas pohotovostnej služby a pohotovosti na zavolanie, zaznamenávanie pracovného času a náhradný odpočinok. Niektoré navrhujú prehodnotenie a revidovanie základných ustanovení smernice.

⁴⁰ Belgicko, Španielsko, Chorvátsko, Maďarsko, Holandsko, Rakúsko, Slovensko.

⁴¹ Pobočky Európskej konfederácie odborových zväzov (ďalej len „ETUC“) a Európska konfederácia nezávislých odborových zväzov (ďalej len „CESI“).

⁴² BusinessEurope, CoESS, CEEMET, CEMR, PEARLE, SGI Europe a SMEunited.

J. Opatrenia v oblasti pracovného času v súvislosti s pandémiou COVID-19

Pandémia COVID-19 hlboko zasiahla svet práce. Členské štáty v rokoch 2020 a 2021 upravili pravidlá, ktoré sa vzťahujú na pracovné podmienky, najmä na organizáciu pracovného času. Väčšina týchto opatrení bola dočasná a už je neplatná.

Niekoľko členských štátov vytvorilo nové možnosti pre rozšírenie pracovného času, napríklad zvýšením maximálneho denného a týždenného pracovného času⁴³, ako aj možnosti na prácu nadčas⁴⁴ a zároveň skrátilo trvanie minimálneho denného⁴⁵ alebo týždenného odpočinku⁴⁶. Vo všeobecnosti to platilo len pre obmedzený počet kritických sektorov, najmä zdravotníctvo. Dočasné obmedzenia zahŕňali povinnú teleprácu z domu pre viacerých pracovníkov, zatiaľ čo viaceré členské štáty povolili zamestnávateľom požadovať čerpanie ročnej dovolenky⁴⁷.

Systémy skráteného pracovného času⁴⁸ alebo čiastočnej nezamestnanosti⁴⁹ umožnili skrátenie pracovného času alebo úplné pozastavenie povinnosti vykonávať prácu prostredníctvom náhrady za stratu príjmu.

K. Závěry

Vo všeobecnosti veľká väčšina pracovníkov v EÚ pracuje podľa predpisov o pracovnom čase, ktoré sú v súlade s právnymi predpismi EÚ, a v mnohých prípadoch sú prísnejšie ako minimálne normy stanovené v smernici.

Právne predpisy členských štátov sú vo všeobecnosti v súlade s požiadavkami smernice, boli však identifikované rôzne problémy. Najčastejším problémom je nesprávna transpozícia odchýlok od denného a týždenného odpočinku vrátane náhradného odpočinku. Niektoré členské štáty stále nemajú vymedzený čas pohotovostnej služby alebo ho v niektorých sektoroch neuplatňujú primerane (napr. zdravotníctvo, bezpečnosť, presadzovanie práva a záchranné služby). Výzvy spojené s reakciou na nedávnu judikatúru Súdneho dvora, konkrétne, pokiaľ ide o kvalifikáciu času pohotovosti na zavolanie a zaznamenávanie pracovného času, vo všeobecnosti treba ešte riešiť. Stále existujú nezrovnalosti z hľadiska obmedzení maximálneho pracovného času pre konkrétne skupiny pracovníkov (najmä zdravotnícky personál a ozbrojené sily), hoci súlad medzi členskými štátmi sa zlepšuje.

Základné požiadavky smernice týkajúce sa prestávok, denného odpočinku a týždenného odpočinku sú vo všeobecnosti transponované uspokojivo. Zvyšné problémy sa týkajú najmä používania odchýlok od týchto požiadaviek.

Všetky členské štáty výslovne stanovujú právo na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej štyroch týždňov. Najčastejšie problémy sú spojené s čerpaním ročnej dovolenky počas prvého

⁴³ Nemecko, Luxembursko.

⁴⁴ Belgicko, Francúzsko, Lotyšsko, Slovinsko, Fínsko.

⁴⁵ Nemecko, Poľsko.

⁴⁶ Rakúsko, Poľsko.

⁴⁷ Bulharsko, Francúzsko, Lotyšsko, Rakúsko.

⁴⁸ Nemecko, Litva, Maďarsko, Rakúsko, Poľsko, Rumunsko, Slovinsko.

⁴⁹ Luxembursko.

roka zamestnania a s právom pracovníkov nadobudnúť ročnú dovolenku počas pracovnej neschopnosti a uplatňovať nadobudnuté práva dostatočne dlho.

Počet členských štátov, ktoré povoľujú využitie opt-out, sa mierne znížil.

V spojení so svojou širšou úlohou ochrancu zmlúv, a bez toho, aby bola táto úloha dotknutá, bude Komisia naďalej podporovať úsilie členských štátov o zlepšenie vykonávania smernice a je pripravená podporovať výmenu medzi členskými štátmi a medzi sociálnymi partnermi v prípade, že by táto výmena mohla byť užitočná.