

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

zo 14. októbra 2010*

Vo veci C-428/09,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Conseil d'État (Francúzsko) z 2. októbra 2009 a doručený Súdnemu dvoru 29. októbra 2009, ktorý súvisí s konaním:

Union syndicale Solidaires Isère

proti

Premier ministre,

Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville,

Ministère de la Santé et des Sports,

* Jazyk konania: francúzština.

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory J.N. Cunha Rodrigues, sudcovia A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Lõhmus a A. Ó Caoimh (spravodajca),

generálny advokát: J. Mazák,
tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Union syndicale Solidaires Isère, v zastúpení: E. Decombard, advokát,

- francúzska vláda, v zastúpení: G. de Bergues a B. Messmer, splnomocnení zástupcovia,

- česká vláda, v zastúpení: M. Smolek, splnomocnený zástupca,

— Európska komisia, v zastúpení: M. Van Hoof a M. van Beek, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

- 2 Tento návrh bol podaný v rámci žaloby, ktorou sa Union syndicale Solidaires Isère (ďalej len „Union syndicale“) domáha, aby Conseil d'État zrušila dekrét č. 2006-950 z 28. júla 2006 týkajúci sa účasti na výchovnom procese, ktorý bol prijatý na účely uplatnenia zákona č. 2006-586 z 23. mája 2006 o dobrovoľných združeniach a účasti na výchovnom procese, v časti, v ktorej doplnil do Zákonníka práce články D. 773-2-1, D. 773-2-2 a D. 773-2-3, ako aj implicitné rozhodnutie, ktorým predseda vlády zamietol jeho opravný prostriedok, ktorý podal proti tomuto dekrétu.

Právny rámec

Právna úprava Únie

Smernica 89/391/EHS

- 3 Podľa článku 2 ods. 1 smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349) sa táto smernica „vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, verejné a súkromné (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratívu, služby, vzdelávanie, kultúru, voľný čas atď.)“.
- 4 Článok 2 ods. 2 uvedenej smernice však stanovuje, že táto smernica „sa neuplatňuje tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napríklad ozbrojené sily, polícia alebo pre určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany“.

Smernica 2003/88

- 5 Smernica 2003/88 zrušila s účinnosťou od 2. augusta 2004 smernicu Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197), ktorej ustanovenia kodifikovala.

6 Odôvodnenia č. 5, 7, 15 a 16 smernice 2003/88 stanovujú:

„(5) všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku. ...Pracovníkom spoločenstva sa musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. ...

...

(7) výskum ukázal, že ľudský organizmus je v noci citlivejší na rušivé vplyvy prostredia a tiež na niektoré zaťažujúce formy organizácie práce, a že dlhé doby nočnej práce môžu poškodiť zdravie pracovníkov a ohroziť bezpečnosť na pracovisku;

...

(15) vzhľadom na otázku, ktorá pravdepodobne vznikne v podniku pri organizovaní pracovného času sa zdá, že je žiaduce zabezpečiť pružnosť pri uplatňovaní určitých ustanovení tejto smernice a súčasne zabezpečiť dodržiavanie zásad ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov;

(16) treba ustanoviť, že členské štáty alebo sociálni partneri môžu uplatniť odchýlky z určitých ustanovení. Ako všeobecné pravidlo v prípade odchýlky, musia príslušní pracovníci dostať rovnocennú náhradnú dobu odpočinku.“

7 Článok 1 smernice 2003/88, ktorý sa týka predmetu a pôsobnosti tejto smernice, znie:

„1. Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.

2. Táto smernica sa vzťahuje na:

a) minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, prestávky v práci a na maximálny týždenný pracovný čas a

b) určité aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie práce.

3. Táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné, v zmysle článku 2 smernice 89/391/EHS bez toho, aby boli dotknuté články 14, 17, 18 a 19 tejto smernice.

Táto smernica sa nevzťahuje na námorníkov definovaných v smernici [Rady] 1999/63/ES [z 21. júna 1999, ktorá sa týka Dohody o organizácii pracovného času námorníkov, uzavretej Združením majiteľov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Odborovou federáciou pracovníkov dopravy v Európskej únii (FST) (Ú. v. ES L 163, s. 33; Mim. vyd. 05/003, s. 363)] bez toho, aby bol dotknutý článok 2 ods. 8 tejto smernice.

...“

- 8 Článok 3 smernice 2003/88 zakotvuje právo každého pracovníka na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín.
- 9 Článok 17 ods. 1 až 3 tejto smernice stanovuje:

„1. Pri zachovaní náležitého zreteľa na všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sa členské štáty môžu odchýliť od uplatňovania článkov 3 až 6, 8 a 16, 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 a najmä v prípade:

- a) vrcholových riadiacich pracovníkov alebo iných osôb s právomocou nezávislého rozhodovania;
- b) rodinných pracovníkov alebo
- c) pracovníkov slúžiacich náboženské obrady v kostoloch a náboženských spoločenstvách.

2. Odchýlky uvedené v odsekoch 3, 4 a 5 sa môžu prijať prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi za predpokladu, že príslušným pracovníkom sa poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo že vo výnimočných prípadoch, keď nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť

rovnocenný náhradný čas odpočinku, sa dotknutým pracovníkom poskytne primeraná ochrana.

3. V súlade s odsekom 2 tohto článku sa môžu vykonať odchýlky článkov 3, 4, 5, 8 a 16:

...

b) v prípade bezpečnostných a dozorných činností, ktoré si vyžadujú trvalú prítomnosť s cieľom ochrany majetku a osôb, najmä v prípade strážnikov a dozorcov alebo bezpečnostných firiem;

c) v prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby, najmä...

...“

Vnútroštátna právna úprava

¹⁰ Článok 1 dekrétu č. 2006-950 vložil do Zákonníka práce články D. 773-2-1 až D. 773-2-7.

- 11 Tieto ustanovenia Zákonníka práce v súčasnosti s menšími zmenami zodpovedajú článkom D. 432-1 až D. 432-9 code de l'action sociale et des familles (zákon o sociálnej starostlivosti a rodine).
- 12 Článok D. 773-2-1 Zákonníka práce stanovoval, že pracovná zmluva o účasti na výchovnom procese sa uzatvára medzi fyzickou osobou a fyzickou alebo právnickou osobou, ako je definovaná v článku L. 774-2, a že celková dĺžka trvania zmlúv uzavretých s tou istou osobou nesmie za obdobie dvanástich za sebou nasledujúcich mesiacov prekročiť 80 dní.
- 13 Článok D. 773-2-3 Zákonníka práce stanovoval:

„Osoba, s ktorou bola uzavretá táto pracovná zmluva, má v každom prípade v týždni nárok na odpočinok v trvaní minimálne 24 po sebe nasledujúcich hodín.“

- 14 Článok L. 774-2 Zákonníka práce, na ktorý odkazoval článok D. 773-2-1 toho istého zákonníka, ktorý je v súčasnosti s malými zmenami uvedený v článkoch L. 432-1 až L. 432-4 code de l'action sociale et des familles (zákon o sociálnej starostlivosti a rodine), stanovoval:

„Za podmienok stanovených v tomto článku sa príležitostná účasť fyzickej osoby na organizovaní alebo vedení kolektívneho zariadenia pre maloletých, ktoré má výchovný charakter, a ktoré je organizované počas školských prázdnin, dovoleníek, alebo voľného času... kvalifikuje ako účasť na výchovnom procese.

...

Na osoby, s ktorými bola uzavretá pracovná zmluva o účasti na výchovnom procese, sa nevzťahujú ustanovenia kapitol I a II hlavy IV časti I, ani ustanovenia kapitol II a III hlavy I časti II, ani ustanovenia úvodnej kapitoly a kapitoly I hlavy II tej istej časti tohto zákonníka.

...

Pracovný čas osôb, s ktorými bola uzavretá pracovná zmluva o účasti na výchovnom procese, stanovuje kolektívna zmluva, širšia odvetvová dohoda alebo, v prípade ich neexistencie, dekrét. Počet odpracovaných dní každej osoby za rok nesmie prekročiť 80 dní. Dotknutá osoba má v týždni nárok na odpočinok v trvaní minimálne 24 po sebe nasledujúcich hodín. ...“

- 15 Francúzska právna úprava nestanovovala a naďalej nestanovuje, že príležitostní a sezónni pracovníci prázdninových táborov a centier voľného času, s ktorými bola uzavretá pracovná zmluva o účasti na výchovnom procese, majú nárok na denný odpočinok v trvaní minimálne jedenásť po sebe nasledujúcich hodín.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 16 Žalobou podanou 29. januára 2007 sa Union syndicale domáha, aby Conseil d'État zrušila dekrét č. 2006-950. Tvrdí, že tento dekrét je v rozpore so smernicou 2003/88 v rozsahu, v akom odníma osobám, s ktorými bola uzavretá pracovná zmluva o účasti na výchovnom procese, vykonávajúcim príležitostné a sezónne činnosti v prázdninových táboroch a centrách voľného času, nárok na minimálny denný odpočinok, ktorý pracovníkom priznáva Zákonník práce.

- 17 Podľa názoru Union syndicale je neexistencia takéhoto nároku vo francúzskej právnej úprave v rozpore s cieľmi článku 3 smernice 2003/88, pričom maximálny počet 80 odpracovaných dní ročne stanovený Zákonníkom práce nemožno považovať za primeranú ochranu v zmysle článku 17 ods. 2 tej istej smernice stanovujúceho určité podmienky, ktoré musia spĺňať povolené výnimky, najmä výnimky z uvedeného článku 3.
- 18 Conseil d'État dospela k názoru, že na otázky, ktoré boli položené v spore, o ktorom rozhoduje v súvislosti s článkami 1, 3 a 17 smernice 2003/88, treba poskytnúť jasnú odpoveď, rozhodla sa prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Vztahuje sa smernica 2003/88 na príležitostných a sezónnych pracovníkov, ktorí ročne odpracujú maximálne 80 pracovných dní v prázdninových táboroch a centrách voľného času?

2. V prípade kladnej odpovede na túto otázku:

- a) Vzhľadom na cieľ smernice [2003/88], ktorým je podľa jej článku 1 ods. 1 stanoviť minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času, má sa článok 17 tejto smernice vykladať v tom zmysle, že umožňuje:

— ,na základe svojho odseku 1, aby sa príležitostné alebo sezónne činnosti osôb, s ktorými bola uzavretá pracovná zmluva o účasti na výchovnom procese, považovali za činnosti, v prípade ktorých sa vzhľadom na oso-

bitnú povahu týchto činností trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť sami pracovníci, alebo

- ,na základe svojho odseku 3 písm. b) považovať tieto činnosti za ,bezpečnostné a dozorné činnosti, ktoré si vyžadujú trvalú prítomnosť s cieľom ochrany majetku a osôb?‘

- b) Majú sa v tomto poslednom prípade podmienky stanovené v [článku 17] ods. 2 [smernice 2003/88], a to poskytnutie ,rovnocenného náhradného času odpočinku‘ alebo ,primeranej ochrany‘, chápať tak, že môžu byť splnené na základe predpisu, ktorý obmedzuje činnosti osôb, s ktorými boli uzavreté predmetné zmluvy vykonávané v prázdninových táboroch a strediskách voľného času, na 80 pracovných dní ročne?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

- ¹⁹ Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či osoby, s ktorými boli uzavreté také zmluvy, ako sú pracovné zmluvy o účasti na výchovnom procese, o ktoré ide vo veci samej, vykonávajúce príležitostné alebo sezónne činnosti, pričom ročne odpracujú maximálne 80 pracovných dní v prázdninových táboroch a centrách voľného času, patria do pôsobnosti smernice 2003/88.

- 20 Najskôr je potrebné pripomenúť, že táto smernica stanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.
- 21 Uvedená smernica vymedzuje svoju pôsobnosť široko, keďže, ako vyplýva z jej článku 1 ods. 3, sa vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné, v zmysle článku 2 ods. 1 smernice 89/391, s výnimkou určitých výslovne stanovených osobitných odvetví (pozri rozsudok z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 45).
- 22 Súdny dvor už konštatoval, že z cieľa smernice 89/391, ktorým je podpora zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, ako aj zo znenia jej článku 2 ods. 1 vyplýva, že pôsobnosť tejto základnej smernice sa musí tiež vykladať v širokom zmysle (rozsudok z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 52).
- 23 V zozname činností vymenovaných v článku 2 ods. 1 smernice 89/391, ktorý navyše nie je taxatívny, sú uvedené činnosti súvisiace so vzdelávaním, kultúrou, voľným časom, ako aj vo všeobecnosti činnosti súvisiace so službami.
- 24 Podľa článku 2 ods. 2 prvého pododseku smernice 89/391 sa táto smernica neuplatňuje tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb alebo pre určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany. Tieto výnimky z pôsobnosti smernice 89/391 sa však musia vykladať reštriktívne a odvolávajú sa na určité osobitné činnosti verejnej služby na zabezpečenie verejného

poriadku a verejnej bezpečnosti, ktoré sú neodmysliteľné pre harmonický vývoj života v spoločnosti (pozri v tomto zmysle rozsudky z 3. októbra 2000, Simap, C-303/98, Zb. s. I-7963, body 35 a 36, ako aj Pfeiffer a i., už citovaný, body 52 až 55).

- 25 Je nutné konštatovať, že činnosť príležitostných a sezónnych pracovníkov v prázdninových táboroch a centrách voľného času nemožno k takýmto činnostiam prirovnávať.
- 26 Je teda potrebné vyvodiť záver, že činnosť uvedených pracovníkov patrí do pôsobnosti smerníc 89/391 a 2003/88, keďže výnimka z pôsobnosti uvedená v článku 1 ods. 3 druhom pododseku tejto poslednej uvedenej smernice sa uplatňuje len na námorníkov.
- 27 Treba tiež pripomenúť, že aj keď je pojem pracovník definovaný v článku 3 písm. a) smernice 89/391 tak, že označuje akúkoľvek osobu zamestnanú zamestnávateľom, vrátane praktikantov a učňov, okrem domáceho služobníctva, smernica 2003/88 nevykonala nijaký odkaz na toto ustanovenie smernice 89/391 ani na takú definíciu pojmu pracovník, ktorá vyplýva z vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe.
- 28 Z uvedeného konštatovania vyplýva, že na účely uplatnenia smernice 2003/88 sa tento pojem nemôže vykladať rôzne podľa vnútroštátnych právnych predpisov, ale má samostatný význam, ktorý je vlastný právu Únie. Tento pojem treba definovať podľa objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovnoprávny vzťah so zreteľom na práva a povinnosti dotknutých osôb. Pracovnoprávny vzťah pritom charakterizuje okolnosť, že určitá osoba vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením

činnosti, za ktoré poberá odmenu (pozri analogicky na účely článku 39 ES rozsudky z 3. júla 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Zb. s. 2121, body 16 a 17, ako aj z 23. marca 2004, Collins, C-138/02, Zb. s. I-2703, bod 26).

- 29 V rámci kvalifikácie pojmu pracovník, ktorej vykonanie prislúcha vnútroštátnemu súdu, musí tento súd vychádzať z objektívnych kritérií a vykonať celkové posúdenie všetkých okolností veci, ktorá mu bola predložená, s prihliadnutím tak na povahu dotknutých činností, ako aj na vzťah medzi predmetnými stranami.
- 30 Aj keď podľa vnútroštátneho rozhodnutia osoby, s ktorými bola uzavretá pracovná zmluva o účasti na výchovnom procese, nepodliehajú niektorým ustanoveniam Zákonníka práce, treba pripomenúť, že Súdny dvor zastával názor, že právna povaha *sui generis* pracovnoprávneho vzťahu z hľadiska vnútroštátneho práva nemôže mať žiadny dosah na postavenie pracovníka v zmysle práva Únie (pozri rozsudok z 20. septembra 2007, Kiiski, C-116/06, Zb. s. I-7643, bod 26 a citovanú judikatúru).
- 31 Pokiaľ ide o takých pracovníkov so zmluvou na dobu určitú, akými sú osoby, s ktorými bola uzavretá zmluva, o ktorú ide vo veci samej, Súdny dvor už v súvislosti so smernicou 93/104 rozhodol, že táto smernica nijako nerozlišuje medzi pracovníkmi, ktorí majú takéto zmluvy, a pracovníkmi, ktorí majú zmluvu na dobu neurčitú, osobitne pokiaľ ide o ustanovenia týkajúce sa minimálnej doby odpočinku, ktorá sa vo väčšine prípadov týka „každého pracovníka“ (pozri v tomto zmysle rozsudok BECTU, už citovaný, bod 46). Tieto závery identicky platia pre smernicu 2003/88, a najmä pre jej článok 3 týkajúci sa denného odpočinku.

- 32 Vzhľadom na informácie poskytnuté vnútroštátnym súdom sa zdá, že osoby, ako sú príležitostní a sezónni pracovníci, s ktorými bola uzavretá zmluva, o ktorú ide vo veci samej, ktorí ročne odpracujú najviac 80 pracovných dní v prázdninových táboroch a centrách voľného času, spadajú pod pojem pracovníci definovaný v bode 28 tohto rozsudku.
- 33 Vzhľadom na predchádzajúce treba na prvú položenú otázku odpovedať tak, že na osoby, s ktorými boli uzavreté také zmluvy, ako sú predmetné pracovné zmluvy o účasti na výchovnom procese vo veci samej, a ktoré vykonávajú príležitostné alebo sezónne činnosti v prázdninových táboroch a centrách voľného času, pričom ročne odpracujú maximálne 80 pracovných dní, sa vzťahuje pôsobnosť smernice 2003/88.

O druhej otázke

- 34 Svojou druhou otázkou, ktorá sa skladá z dvoch častí, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa na takých pracovníkov, ako sú osoby, s ktorými bola uzavretá pracovná zmluva o účasti na výchovnom procese a ktoré vykonávajú sezónne alebo príležitostné činnosti v prázdninových táboroch a centrách voľného času, vzťahuje výnimka uvedená v článku 17 ods. 1 smernice 2003/88 alebo výnimka stanovená v odseku 3 písm. b) tohto článku. V prípade uplatnenia článku 17 ods. 3 písm. b) smernice sa vnútroštátny súd pýta, či podmienky stanovené v odseku 2 toho istého článku, podľa ktorých sa dotknutým pracovníkom poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo vo výnimočných prípadoch, keď nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť rovnocenný náhradný čas odpočinku, sa dotknutým pracovníkom poskytne primeraná ochrana, sú splnené vnútroštátnou právnou úpravou, ktorá obmedzuje činnosť takýchto pracovníkov na 80 pracovných dní ročne.

- 35 V tomto kontexte treba na úvod pripomenúť, že v súlade s ustanoveniami článku 3 smernice 2003/88 sú členské štáty povinné prijať opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby mal každý pracovník nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci jedenásť po sebe nasledujúcich hodín v priebehu dvadsaťštyri hodín.
- 36 Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že so zreteľom na znenie smernice 2003/88, ako aj na jej účel a systém, rôzne požiadavky, ktoré táto smernica stanovuje pre minimálny čas odpočinku, ako je čas stanovený v článku 3, predstavujú mimoriadne dôležité pravidlá sociálneho práva Únie, ktoré sa musia vzťahovať na každého pracovníka, čo je minimálnou požiadavkou nutnou na zabezpečenie ochrany jeho bezpečnosti a zdravia (pozri najmä rozsudky BECTU, už citovaný, body 43 a 47, a zo 7. septembra 2006, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-484/04, Zb. s. I-7471, bod 38).
- 37 S ohľadom na základný účel smernice 93/104, ktorým je účinná ochrana bezpečnosti a zdravia pracovníkov, musia mať títo pracovníci nárok na primeranú dobu odpočinku, ktorá má umožniť dotknutým osobám zotaviť sa z únavy spôsobenej prácou a tiež pôsobiť preventívne proti narušeniu bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, ktoré môže spôsobiť nahromadenie období práce bez nevyhnutného odpočinku (rozsudky z 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, Zb. s. I-8389, bod 92, a Komisia/Spojené kráľovstvo, už citovaný, bod 41).
- 38 Z predchádzajúceho vyplýva, že so smernicou 2003/88 je v zásade nezlučiteľná taká vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, ktorá, hoci obmedzuje činnosť vykonávanú na základe pracovných zmlúv o účasti na výchovnom procese na 80 dní ročne, nestanovuje, že príležitostní a sezónni pracovníci v prázdninových táboroch

a centrách voľného času, s ktorými boli uzavreté takéto zmluvy, majú nárok na minimálnu dobu denného odpočinku, ktorú vyžaduje článok 3 tejto smernice.

- 39 Inak by to bolo len v prípade, ak by sa na túto právnu úpravu vzťahovali možnosti výnimiek stanovené v smernici 2003/88, najmä v jej článku 17.
- 40 Ako výnimky z právnej úpravy Únie v oblasti organizácie pracovného času zavedenej smernicou 2003/88 sa uvedené výnimky musia vykladať tak, aby bol ich rozsah obmedzený len na to, čo je striktné nevyhnutné na ochranu záujmov, ktorých ochranu sledujú (pozri rozsudok Jaeger, už citovaný, bod 89).
- 41 Pokiaľ ide po prvé o výnimku z článku 3 smernice 2003/88 uvedenú v článku 17 ods. 1 tejto smernice, táto výnimka sa vzťahuje na pracovníkov, v prípade ktorých sa vzhľadom na osobitnú povahu vykonávanej činnosti celkové trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť samotní pracovníci.
- 42 Ako tvrdí Union syndicale a Európska komisia, nijaká skutočnosť zo spisu preloženého Súdnemu dvoru nenaznačuje, že pracovníci zamestnaní v prázdninových táboroch a centrách voľného času sa na základe pracovnej zmluvy o účasti na výchovnom procese môžu rozhodnúť o počte pracovných hodín, ktoré odpracujú. Opis vykonaný francúzskou vládou v súvislosti s činnosťami týchto pracovníkov a fungovaním uvedených centier, ktorého presnosť prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu, sa snaží preukázať opak. Spis predložený Súdnemu dvoru neobsahuje ani skutočnosti

naznačujúce, že uvedení pracovníci nie sú povinní dostaviť sa na pracovisko v stanovených hodinách.

- 43 Preto treba konštatovať, že s prihliadnutím na informácie poskytnuté Súdnemu dvoru sa článok 17 ods. 1 smernice 2003/88 týka činností, ktoré nemajú nijaký vzťah k takým činnostiam, ako sú tie, ktoré vykonávajú osoby, s ktorými bola uzavretá pracovná zmluva o účasti na výchovnom procese v prázdninových táboroch a centrách voľného času.
- 44 Po druhé, pokiaľ ide o výnimku uvedenú v článku 17 ods. 3 písm. b) smernice 2003/88, toto ustanovenie stanovuje, že v súlade s odsekom 2 tohto článku sa možno odchýliť od článku 3 tejto smernice „v prípade bezpečnostných alebo dozorných činností vyžadujúcich trvalú prítomnosť s cieľom ochrany majetku a osôb, najmä v prípade strážnikov a dozorcov alebo bezpečnostných firiem“.
- 45 Aj keď je pravda, ako tvrdí Union syndicale a česká vláda, že pracovníci prázdninových táborov a centier voľného času vykonávajú činnosti, ktorých cieľom je vzdelávať a usmerňovať maloletých ubytovaných v týchto centrách, nič to nemení na tom, ako konštatuje francúzska vláda, že týmto pracovníkom rovnako prislúcha zabezpečiť stály dohľad nad maloletými. Vzhľadom na to, že maloletých nesprevádzajú rodičia, sú pod stálym dohľadom pracovníkov týchto centier s cieľom zabezpečiť ich bezpečnosť. Navyše, ako tvrdí francúzska vláda, pedagogický a výchovný prínos uvedených centier spočíva tiež, ak nie hlavne, v osobitnom a originálnom spôsobe fungovania, podľa ktorého ubytovaní maloletí žijú nepretržite počas niekoľkých dní s osobami podieľajúcimi sa na organizovaní ich programu a vedení týchto centier.

- 46 Za týchto okolností treba konštatovať, že na činnosti takých pracovníkov, akými sú osoby, s ktorými bola uzavretá pracovná zmluva o účasti na výchovnom procese a ktoré pracujú v prázdninových táboroch a centrách voľného času, sa môže vzťahovať výnimka stanovená v článku 17 ods. 3 ods. b) smernice 2003/88, pokiaľ sú splnené podmienky uvedené v odseku 2 toho istého článku.
- 47 Okrem toho, ako tvrdí Komisia, s prihliadnutím na povahu činností a fungovanie prázdninových táborov a centier voľného času by sa na tieto činnosti prípadne mohla tiež vzťahovať výnimka z článku 3 smernice 2003/88 stanovená v jej článku 17 ods. 3 písm. c), ktorá sa týka činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby.
- 48 Činnosti príležitostných a sezónnych pracovníkov v táboroch a centrách voľného času nie sú uvedené na zozname v tomto ustanovení. Treba však uviesť, že jednak nejde o taxatívny zoznam a jednak, ako vyplýva z bodu 45 tohto rozsudku, uvedené činnosti rovnako zahŕňajú potrebu nepretržitej služby, keďže maloletí ubytovaní v týchto centrách žijú počas celej doby svojho pobytu nepretržite s pracovníkmi uvedených centier a pod ich dohľadom.
- 49 Za týchto okolností v zmysle článku 17 ods. 2 smernice 2003/88 podlieha uplatnenie výnimiek uvedených v odseku 3 písm. b) a c) tohto článku, najmä pokiaľ ide o dĺžku denného odpočinku stanoveného v článku 3 tejto smernice, výslovne podmienke, že príslušným pracovníkom sa poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo

že vo výnimočných prípadoch, keď nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť tento rovnocenný náhradný čas odpočinku, im bude poskytnutá primeraná ochrana.

50 Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že „rovnocenný náhradný čas odpočinku“ v zmysle článku 17 ods. 2 smernice 2003/88 sa musí, aby splnil tieto predpoklady a zároveň cieľ smernice, ktorý je opísaný v bode 37 tohto rozsudku, vyznačovať tým, že počas neho nie je pracovník voči svojmu zamestnávateľovi viazaný nijakou povinnosťou, ktorá by mu bránila v tom, aby sa mohol voľne a bez prerušenia venovať svojim vlastným záujmom, aby sa tak vyvážili účinky práce na bezpečnosť a zdravie dotknutej osoby. Takéto doby odpočinku musia tiež nasledovať hneď po pracovnom čase, na ktorého kompenzáciu sú určené, aby sa zabránilo vzniku únavy alebo preťaženia pracovníka z dôvodu nahromadenia po sebe nasledujúcich období práce (pozri rozsudok Jaeger, už citovaný, bod 94).

51 Na účely zabezpečenia účinnej ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníka sa teda vo všeobecnosti musí stanoviť pravidelné striedanie pracovného času s časom odpočinku. Aby si totiž mohol pracovník skutočne oddýchnuť, musí mať možnosť vzdialiť sa zo svojho pracovného prostredia na určitý počet hodín, ktoré musia nielen nasledovať po sebe, ale aj priamo nadväzovať na pracovný čas, aby mala dotknutá osoba možnosť zotaviť sa a zbaviť sa únavy spojenej s výkonom svojich pracovných úloh. Táto požiadavka sa zdá byť ešte potrebnejšia v prípade, keď sa odchýlne od všeobecného pravidla bežný denný pracovný čas predĺži výkonom pohotovostnej služby (rozsudok Jaeger, už citovaný, bod 95).

52 Za týchto podmienok, také ustanovenie vnútroštátneho práva, o aké ide vo veci samej, stanovujúce, že celková doba takých zmlúv, akými sú pracovné zmluvy o účasti na výchovnom procese, ktoré boli uzavreté s tou istou osobou, nemôže v období

dvanástich po sebe nasledujúcich mesiacov prekročiť 80 dní, nespĺňa povinnosť prislúchajúcu členským štátom a prípadne sociálnym partnerom, ktorou je zabezpečiť poskytnutie rovnocenného náhradného času odpočinku vyžadovaného článkom 17 ods. 2 smernice 2003/88.

53 Ako totiž tvrdí Union syndicale a česká vláda, vzhľadom na cieľ ochrany sledovaný smernicou 2003/88 je maximálny počet pracovných dní v roku irelevantný, pokiaľ ide o uvedený rovnocenný náhradný čas odpočinku.

54 Francúzska vláda však tvrdí, že výnimočná povaha činností pracovníkov v prázdninových táboroch a centrách voľného času neumožňuje poskytnutie rovnocenného náhradného času odpočinku. Osobami, ktoré sú v nich ubytované, sú maloletí, ktorí tam strávia niekoľko dní, počas ktorých sú vo dne i v noci pod dohľadom tých istých pracovníkov. Poskytnutie náhradného odpočinku, ako to definoval Súdny dvor v bode 94 už citovaného rozsudku Jaeger, príležitostným a sezónnym pracovníkom uvedených centier by znamenalo, že si tento odpočinok vezmú počas pobytu maloletých, o ktorých sa starajú, čo by malo za následok, že títo maloletí by boli dočasne, aj počas noci, bez prítomnosti svojich animátorov, ktorí sú dospelými osobami a ktorých maloletí, najmä v neprítomnosti svojich rodičov, najlepšie poznajú a ku ktorým majú dôveru. Pokiaľ existujú objektívne dôvody brániace poskytnutiu rovnocenného náhradného času odpočinku, stanovenie maximálneho možného počtu pracovných dní osobám, s ktorými bola uzavretá pracovná zmluva o účasti na výchovnom procese, predstavuje primeranú ochranu dotknutých pracovníkov v zmysle článku 17 ods. 2 smernice 2003/88.

55 V súvislosti s touto argumentáciou treba pripomenúť, ako to vyplýva zo znenia článku 17 ods. 2 smernice 2003/88, že toto ustanovenie iba za celkom výnimočných

okolností umožňuje, aby sa pracovníkovi poskytla „iná primeraná ochrana“, ak nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť rovnocenný náhradný čas odpočinku (pozri analogicky rozsudok Jaeger, už citovaný, bod 98).

- 56 Vnútroštátne rozhodnutie obsahuje málo konkrétnych informácií o vykonávaní činností zo strany pracovníkov prázdninových táborov a centier voľného času, spôsobe, akým sú tieto činnosti organizované, a o potrebách personálu týchto centier.
- 57 S ohľadom na opis uvedených činností a na zodpovednosti pracovníkov dotknutých centier voči maloletým, ktorí sú v nich ubytovaní, určite nemožno vylúčiť, že vo výnimočných prípadoch nebude z objektívnych dôvodov možné zabezpečiť pravidelné striedanie pracovného času s časom odpočinku, ako to vyžaduje článok 3 smernice 2003/88, v súlade s už citovaným rozsudkom Jaeger.
- 58 Nič to však nemení na skutočnosti, že uvedenie maximálneho počtu odpracovaných dní za rok, ako ho stanovuje francúzska právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, nemožno v žiadnom prípade považovať za primeranú ochranu v zmysle článku 17 ods. 2 smernice 2003/88. Ako totiž vyplýva z odôvodnenia č. 15 tejto smernice, aj keď sa členským štátom priznáva určitá pružnosť pri uplatnení niektorých ustanovení uvedenej smernice, musia zabezpečiť dodržiavanie zásad ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci.
- 59 Aj keď sa teda má článok 17 ods. 2 smernice 2003/88 vykladať tak, že členským štátom a prípadne sociálnym partnerom priznáva určitú mieru voľnej úvahy na to, aby vo výnimočných prípadoch pre dotknutých pracovníkov zaviedli primeranú ochranu, nič to nemení na skutočnosti, že cieľom tejto ochrany týkajúcej sa bezpečnosti a zdravia

týchto pracovníkov je, rovnako ako v prípade minimálneho denného času odpočinku stanoveného v článku 3 tejto smernice alebo rovnocenného náhradného času odpočinku stanoveného v jej článku 17 ods. 2, poskytnúť uvedeným pracovníkom možnosť zotaviť sa a zbaviť sa únavy spojenej s výkonom pracovných úloh.

- 60 Aj keď osobitná povaha práce alebo osobitný kontext, v ktorom sa táto práca vykonáva, výnimočne umožňujú odchyliť sa od článku 3 smernice 2003/88 a od povinnosti pravidelného striedania pracovného času s časom odpočinku, vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej nemajú pracovníci nárok na denný odpočinok počas celej doby trvania ich pracovnej zmluvy, aj keď ide o zmluvu s maximálnou dĺžkou trvania 80 dní ročne, nielenže odníma subjektívne právo výslovne priznané touto smernicou, ale je aj v rozpore s jej cieľom (pozri v tomto zmysle, pokiaľ ide o článok 7 ods. 1 smernice 2003/88, rozsudok BECTU, už citovaný, bod 48).
- 61 Vzhľadom na predchádzajúce treba na druhú položenú otázku odpovedať tak, že na osoby, s ktorými boli uzavreté také zmluvy, ako sú predmetné pracovné zmluvy o účasti na výchovnom procese vo veci samej, a ktoré vykonávajú príležitostné a sezónne činnosti v prázdninových táboroch a centrách voľného času, sa vzťahuje výnimka uvedená v článku 17 ods. 3 písm. b) a/alebo c) smernice 2003/88.
- 62 Podmienky stanovené v článku 17 ods. 2 tejto smernice na účely uplatnenia uvedenej výnimky, podľa ktorých sa dotknutým pracovníkom poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo vo výnimočných prípadoch, keď nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť rovnocenný náhradný čas odpočinku, sa dotknutým pracovníkom poskytne primeraná ochrana, nespĺňa vnútroštátna právna úprava, ktorá obmedzuje činnosť takýchto pracovníkov na 80 pracovných dní ročne.

O trovách

- 63 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol takto:

1. Na osoby, s ktorými boli uzavreté také zmluvy, ako sú predmetné pracovné zmluvy o účasti na výchovnom procese vo veci samej, a ktoré vykonávajú príležitostné alebo sezónne činnosti v prázdninových táboroch a centrách voľného času, pričom ročne odpracujú maximálne 80 pracovných dní, sa vzťahuje pôsobnosť smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.
2. Na osoby, s ktorými boli uzavreté také zmluvy, ako sú predmetné pracovné zmluvy o účasti na výchovnom procese vo veci samej, a ktoré vykonávajú príležitostné alebo sezónne činnosti v prázdninových táboroch a centrách voľného času, sa vzťahuje výnimka uvedená v článku 17 ods. 3 písm. b) a/alebo písm. c) smernice 2003/88.

Podmienky stanovené v článku 17 ods. 2 tejto smernice na účely uplatnenia uvedenej výnimky, podľa ktorých sa dotknutým pracovníkom poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo vo výnimočných prípadoch, keď nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť rovnocenný náhradný čas

odpočinku, sa dotknutým pracovníkom poskytne primeraná ochrana, nespĺňa vnútroštátna právna úprava, ktorá obmedzuje činnosť takýchto pracovníkov na 80 pracovných dní ročne.

Podpisy