



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (piata komora)

z 21. februára 2018\*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Smernica 2003/88/ES – Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov – Organizácia pracovného času – Článok 2 – Pojmy ‚pracovný čas‘ a ‚čas odpočinku‘ – Článok 17 – Odchýlky – Hasiči – Pohotovostná služba – Domáca pohotovosť“

Vo veci C-518/15,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Cour du travail de Bruxelles (Odvolací súd pre pracovnoprávne spory Brusel, Belgicko) zo 14. septembra 2015 a doručený Súdnemu dvoru 28. septembra 2015, ktorý súvisí s konaním:

**Ville de Nivelles**

proti

**Rudymu Matzakovi,**

SÚDNY DVOR (piata komora),

v zložení: predseda piatej komory J. L. da Cruz Vilaça, sudcovia E. Levits (spravodajca), A. Borg Barthet, M. Berger a F. Biltgen,

generálna advokátka: E. Sharpston,

tajomník: V. Giacobbo-Peyronnel, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 15. decembra 2016,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- ville de Nivelles, v zastúpení: L. Markey, avocate,
- R. Matzak, v zastúpení: P. Joassart, A. Percy a P. Knaepen, avocats,
- belgická vláda, v zastúpení: M. Jacobs a L. Van den Broeck, splnomocnené zástupkyne, za právnej pomoci F. Baert a J. Clesse, avocats,
- francúzska vláda, v zastúpení: D. Colas a R. Coesme, splnomocnení zástupcovia,
- holandská vláda, v zastúpení: M. K. Bulterman, M. Noort a J. Langer, splnomocnení zástupcovia,

\* Jazyk konania: francúzština.

- vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: G. Brown, S. Simmons a D. Robertson, splnomocnení zástupcovia, za právnej pomoci R. Hill a B. Lask, barristers,
- Európska komisia, v zastúpení: D. Martin a J. Tomkin, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 26. júla 2017,

vyhlásil tento

### **Rozsudok**

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 2 a 17 ods. 3 písm. c) bodu iii) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).
- 2 Tento návrh bol podaný v spore medzi ville de Nivelles (mesto Nivelles) a pánom Rudym Matzakom týkajúcom sa jeho odmeny za prácu vykonávanú v rámci hasičskej služby tohto mesta.

### **Právny rámec**

#### *Právo Únie*

- 3 Článok 1 smernice 2003/88 stanovuje:
  - „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 [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, 1989, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349)] bez toho, aby boli dotknuté články 14, 17, 18 a 19 tejto smernice.

...

- 4. Ustanovenia smernice 89/391... sa úplne uplatňujú na záležitosti uvedené v odseku 2 bez toho, aby boli dotknuté prísnejšie a/alebo osobitné ustanovenia tejto smernice.“
- 4 Článok 2 smernice 2003/88 s názvom „Definície“ vo svojich bodoch 1 a 2 stanovuje:

„Na účely tejto smernice platia tieto definície:

  1. ‚pracovný čas‘ je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;

2. „čas odpočinku“ je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom.“

5 Článok 15 tejto smernice, nazvaný „Priaznivejšie ustanovenia“, znie takto:

„Táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov alebo ktoré umožňujú alebo dovoľujú uplatňovanie kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov.“

6 Článok 17 smernice 2003/88, nazvaný „Odchýlky“, 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...“

...

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:

...  
iii) služby tlače, rádia, televízie, filmovej tvorby, pôšt a telekomunikácií, sanitky, protipožiarne služby a služby civilnej ochrany;

...“

### **Belgické právo**

7 Prostredníctvom loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (zákon zo 14. decembra 2000, ktorým sa stanovujú niektoré aspekty organizácie pracovného času vo verejnom sektore; *Moniteur belge* z 5. januára 2001, s. 212) sa prebrala smernica 2003/88 pre verejný sektor.

8 Článok 3 tohto zákona stanovuje:

„Na účely uplatnenia tohto zákona:

1. „pracovníci“ sú „osoby, ktoré na základe služobného alebo zmluvného pracovného vzťahu, vrátane pracovníkov v skúšobnej dobe alebo pracovníkov so zmluvou na dobu určitú, vykonávajú prácu pod vedením inej osoby“;

2. „zamestnávateľia“ sú „osoby, ktoré zamestnávajú osoby uvedené v bode 1“.

9 Článok 8 tohto zákona vymedzuje pracovný čas ako čas, „počas ktorého je pracovník k dispozícii zamestnávateľovi“.

10 Článok 186 loi du 30 décembre 2009 portant sur diverses dispositions (zákon z 30. decembra 2009, ktorým sa prijímajú rôzne ustanovenia; *Moniteur belge* z 31. decembra 2009, s. 82925), stanovuje:

„Článok 3 zákona zo 14. decembra 2000 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času v verejnom sektore sa má vykladať v tom zmysle, že dobrovoľní členovia hasičských a záchranárskych služieb, ako sú uvedené v zákone z 15. mája 2007 o civilnej bezpečnosti a dobrovoľných členoch operačných jednotiek civilnej ochrany, nepatria pod definíciu pojmu pracovník.“

11 Règlement organique du service d'incendie de la ville de Nivelles (nariadenie o protipožiarnej službe mesta Nivelles), prijaté na základe arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l'organisation des services communaux d'incendie (kráľovský dekrét zo 6. mája 1971, ktorým sa stanovujú druhy obecných nariadení, ktoré sa týkajú organizácie obecných hasičských služieb; *Moniteur belge* z 19. júna 1971, s. 7891), upravuje otázky týkajúce sa členov tejto služby.

12 Toto nariadenie obsahuje špecifické ustanovenia pre profesionálnych členov a dobrovoľných členov. Pokiaľ ide o prijímanie pracovníkov, pri ktorom sú podmienky rovnaké pre obe kategórie, článok 11a bod 1 tohto nariadenia stanovuje:

„Po skončení prvého roka skúšobnej doby dobrovoľný člen [...] musí spĺňať túto podmienku bydliska:

1. pre zamestnancov hasičskej stanice Nivelles:

musí mať bydlisko alebo miesto pobytu, z ktorého je schopný sa do hasičskej stanice Nivelles dopraviť v lehote, ktorá neprekročí 8 minút, v podmienkach plynulej premávky a pri dodržaní cestných predpisov.

Počas pracovnej pohotovosti sa každý dobrovoľný člen protipožiarnej služby hasičskej stanice Nivelles zaväzuje:

- že sa bude nepretržite zdržiavať v takej blízkosti hasičskej stanice, aby doba potrebná na presun do hasičskej stanice neprekročila 8 minút v podmienkach plynulej premávky,
- že bude preukazovať mimoriadnu ostražitosť v tom, že sa bude zdržiavať v blízkosti rôznych technických prostriedkov používaných na povolávanie členov hasičského zboru a pri povolaní pohotovostných členov sa najvhodnejším prostriedkom okamžite vydá na cestu.“

13 Pokiaľ ide o odmenu a náhradu škody zamestnancov, článok 39 nariadenia o protipožiarnej službe mesta Nivelles stanovuje, že profesionálni členovia hasičského zboru sú odmeňovaní v súlade s podmienkami týkajúcimi sa odmeňovania v služobnom poriadku zamestnancov mesta Nivelles.

14 Dobrovoľní členovia poberajú príspevky upravené v článku 40 uvedeného nariadenia. Vypočítavajú sa na základe hodín strávených v službe. Pokiaľ ide o „domácu pohotovosť“ príslušníkov zboru, stanovená je ročná odmena. Táto odmena zodpovedá odmene profesionálnych členov.

### **Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky**

15 Hasičská služba mesta Nivelles združuje profesionálnych a dobrovoľných hasičov.

16 Dobrovoľní hasiči sa zúčastňujú na zásahoch. Medzi ich ďalšie úlohy patrí okrem iného bezpečnostná a pohotovostná služba na hasičskej stanici, ktorej rozpis sa stanovuje na začiatku roka.

17 Pán Matzak nastúpil do služby mesta Nivelles 1. augusta 1980 a dobrovoľným hasičom sa stal o rok neskôr. Okrem toho je zamestnancom v súkromnej spoločnosti.

- 18 Dňa 16. decembra 2009 pán Matzak podal návrh na začatie súdneho konania, ktorým sa domáhal, aby sa mestu Nivelles predbežne uložila povinnosť zaplatiť mu jedno euro ako náhradu škody za nevyplácanie odmeny za jeho roky služby ako dobrovoľného hasiča, najmä za služby domácej pohotovosti.
- 19 Rozsudkom z 22. marca 2012 Tribunal du travail de Nivelles (Prvostupňový súd pre pracovnoprávne spory Nivelles, Belgicko) z väčšej časti vyhovel žalobe pána Matzaka.
- 20 Mesto Nivelles sa voči rozsudku odvolalo na Cour du travail de Bruxelles (Odvolací súd pre pracovnoprávne spory Brusel, Belgicko).
- 21 Rozsudkom zo 14. septembra 2015 vnútroštátny súd čiastočne vyhovel odvolaniu. Pokiaľ ide o požadovanú odmenu za domácu pohotovosť, ktorú podľa pána Matzaka treba považovať za pracovný čas, vnútroštátny súd sa pýta, či na túto službu možno použiť definíciu pracovného času v zmysle smernice 2003/88.
- 22 Za týchto podmienok Cour du travail de Bruxelles (Odvolací súd pre pracovnoprávne spory Brusel) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. Má sa článok 17 ods. 3 písm. c) bod iii) smernice 2003/88... vykladať v tom zmysle, že umožňuje členským štátom vylúčiť určité kategórie hasičov prijatých do verejného hasičského zboru z uplatňovania všetkých ustanovení, ktorými bola táto smernica prebratá, vrátane ustanovenia vymedzujúceho pracovný čas a čas odpočinku?
  2. Keďže smernica 2003/88... stanovuje len minimálne požiadavky, má sa vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby bola vo vnútroštátnom práve zachovaná alebo prijatá menej reštriktívna definícia pracovného času?
  3. Má sa vzhľadom na článok 153 [ods. 5] ZFEÚ a na ciele smernice 2003/88... článok 2 uvedenej smernice v rozsahu, v akom vymedzuje hlavné pojmy použité v smernici a najmä pojem pracovný čas a čas odpočinku, vykladať v tom zmysle, že sa nevzťahuje na pojem pracovný čas, na základe ktorého sa má určiť príslušná odmena za domácu pohotovosť?
  4. Bráni smernica 2003/88... tomu, aby sa čas domácej pohotovosti považoval za pracovný čas, pokiaľ pracovník síce vykonáva pohotovosť doma, no obmedzenia, ktoré musí počas pohotovosti znášať (akým je povinnosť reagovať na zavolanie zamestnávateľa v lehote 8 minút), spôsobujú veľmi významné zúženie možností vykonávať iné činnosti?“

## O prejudiciálnych otázkach

### *Úvodné poznámky*

- 23 Na úvod treba po prvé uviesť, že tak mesto Nivelles, ako aj Európska komisia tvrdia, že prejudiciálne otázky v rozsahu, v akom sa týkajú pojmu odmena, sú neprípustné. Účelom smernice 2003/88 založenej na článku 153 ods. 2 ZFEÚ totiž podľa odseku 5 tohto článku nie je jej uplatňovanie na aspekty odmeňovania pracovníkov patriacich do jej pôsobnosti. Predmetom sporu vo veci samej pritom je vyriešenie otázky odmeňovania pána Matzaka za služby domácej pohotovosti ako dobrovoľného hasiča mesta Nivelles.

- 24 V tejto súvislosti treba konštatovať, že s výnimkou osobitnej okolnosti uvedenej v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 týkajúcej sa platenej dovolenky za kalendárny rok sa táto smernica obmedzuje na úpravu určitých aspektov organizácie pracovného času s cieľom zaručiť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov, v dôsledku čoho sa v zásade neuplatňuje na odmeňovanie pracovníkov (rozsudok z 26. júla 2017, Hälvä a i., C-175/16, EU:C:2017:617, bod 25, ako aj citovaná judikatúra).
- 25 Toto konštatovanie však neznamená, že nie je potrebné odpovedať na prejudiciálne otázky predložené Súdnemu dvoru v prejednávanej veci.
- 26 Ako totiž uviedla generálna advokátka v bode 20 svojich návrhov, z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že vnútroštátny súd žiada o usmernenie, pokiaľ ide o výklad článku 2 a článku 17 ods. 3 písm. c) bodu iii) smernice 2003/88, ktoré považuje za nevyhnutné na vyriešenie sporu, v ktorom rozhoduje. Skutočnosť, že tento spor sa týka v konečnom dôsledku odmeňovania, v tejto súvislosti nie je relevantná, pretože rozhodnúť o otázke v spore vo veci samej prináleží vnútroštátnemu súdu, nie Súdnemu dvoru.
- 27 Po druhé Súdny dvor rozhodol, že smernica 2003/88 sa má uplatniť na činnosti hasičského zboru, aj keď sú vykonávané zásahovými silami v teréne a nezáleží na tom, že sú zamerané na boj proti požiarom alebo poskytnutie pomoci iným spôsobom, ak sú vykonávané za obvyklých podmienok v súlade s poslaním zvereným príslušnej službe, a to aj vtedy, keď zásahy, ku ktorým môžu tieto činnosti viesť, sú svojím charakterom nepredvídateľné a môžu vystaviť pracovníkov, ktorí ich vykonávajú, určitým rizikám, pokiaľ ide o ich bezpečnosť a/alebo zdravie (uznesenie zo 14. júla 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, EU:C:2005:467, bod 52).
- 28 Pokiaľ ide po tretie o kvalifikáciu pána Matzaka ako „pracovníka“, treba uviesť, že na účely uplatnenia smernice 2003/88 sa tento pojem nemôže vykladať rôzne podľa vnútroštátnych právnych predpisov, ale má autonómny význam, ktorý je vlastný právu Únie (rozsudok zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, bod 28). Podľa ustálenej judikatúry v tejto oblasti za „pracovníka“ treba považovať každého, kto vykonáva skutočné a konkrétne činnosti, s výnimkou činností, ktoré sú tak obmedzené, že sa javia ako čisto okrajové a vedľajšie. Charakteristickým znakom pracovnoprávneho vzťahu je okolnosť, že určitá osoba vykonáva počas určitého obdobia v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu (rozsudok z 26. marca 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, bod 27 a citovaná judikatúra).
- 29 Súdny dvor tiež spresnil, že právna povaha pracovnoprávneho vzťahu z hľadiska vnútroštátneho práva nemôže mať nijaký dosah na postavenie pracovníka v zmysle práva Únie (rozsudok z 20. septembra 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, bod 26 a citovaná judikatúra).
- 30 Pokiaľ ide o konanie vo veci samej, skutočnosť, že pán Matzak podľa vnútroštátneho práva nie je profesionálny hasič, ale dobrovoľný hasič, nie je relevantná na účely jeho kvalifikácie ako „pracovníka“ v zmysle smernice 2003/88.
- 31 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba usudzovať, že osoba v postavení pána Matzaka sa má kvalifikovať ako „pracovník“ v zmysle smernice 2003/88, keďže podľa informácií, ktoré má k dispozícii Súdny dvor, sa menovaný stal členom hasičskej služby mesta Nivelles, v ktorom vykonával skutočné a konkrétne činnosti pod vedením inej osoby, za ktoré bol odmeňovaný, čo však musí overiť vnútroštátny súd.
- 32 Po štvrté vzhľadom na to, že články 1 až 8 smernice 2003/88 majú v podstate rovnaké znenie ako články 1 až 8 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, 1993, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197), zmenenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22. júna 2000 (Ú. v. ES L 195, 2000, s. 41; Mim. vyd.



05/004, s. 27), možno výklad týchto článkov vykonaný Súdny dvorom preniesť na uvedené články smernice 2003/88 (uznesenie zo 4. marca 2011, Grigore, C-258/10, neuvyverejnené, EU:C:2011:122, bod 39 a citovaná judikatúra).

### ***O prvej otázke***

- 33 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 17 ods. 3 písm. c) bod iii) smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že členské štáty sa môžu, pokiaľ ide o niektoré kategórie hasičov prijatých do verejných hasičských služieb, odchýliť od súboru povinností vyplývajúcich z ustanovení tejto smernice vrátane jej článku 2, ktorý definuje okrem iného pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“.
- 34 V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že článok 2 smernice 2003/88 sa neuvádza medzi jej ustanoveniami, od ktorých sa možno odchýliť (uznesenie zo 4. marca 2011, Grigore, C-258/10, neuvyverejnené, EU:C:2011:122, bod 45).
- 35 Podľa znenia článku 17 ods. 1 smernice 2003/88 sa totiž členské štáty môžu odchýliť od článkov 3 až 6, 8 a 16 uvedenej smernice a odsek 3 tohto článku spresňuje, že v prípade služieb uvedených v tomto ustanovení, akými sú napríklad protipožiarne služby, sa možno odchýliť od článkov 3, 4, 5, 8 a 16 uvedenej smernice.
- 36 Samotné znenie článku 17 tejto smernice 2003/88 tak neumožňuje odchýliť sa od jej článku 2, ktorý definuje základné pojmy obsiahnuté v smernici.
- 37 Navyše, ako to uviedla aj generálna advokátka v bode 27 svojich návrhov, neexistuje nijaký priestor na extenzívny výklad článku 17 tejto smernice, ktorý by mohol ísť nad rámec samotného znenia v nej povolených výnimiek.
- 38 Z judikatúry Súdneho dvora totiž vyplýva, že pokiaľ ide o možnosti výnimiek stanovených v smernici 2003/88, najmä v jej článku 17, ako výnimiek z právnej úpravy Európskej únie v oblasti organizácie pracovného času zavedenej touto smernicou, uvedené výnimky sa majú vykladať tak, aby bol ich rozsah obmedzený len na to, čo je striktné nevyhnutné na ochranu záujmov, ktorých ochranu sledujú (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, body 39 a 40).
- 39 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na prvú otázku odpovedať tak, že článok 17 ods. 3 písm. c) bod iii) smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že členské štáty sa nemôžu, pokiaľ ide o určité kategórie hasičov prijatých do verejných hasičských služieb, odchýliť od súboru povinností vyplývajúcich z ustanovení tejto smernice vrátane jej článku 2, ktorý definuje okrem iného pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“.

### ***O druhej otázke***

- 40 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 15 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že členské štáty môžu ponechať v platnosti alebo prijať menej reštriktívne definície pojmu „pracovný čas“, ako je definícia uvedená v článku 2 tejto smernice.
- 41 S cieľom odpovedať na túto otázku treba preskúmať znenie článku 15 smernice 2003/88 z hľadiska systematiky zavedenej touto smernicou, ako aj z hľadiska jej účelu.

- 42 Podľa článku 15 smernice 2003/88 majú členské štáty možnosť uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov. Z tohto článku vyplýva, že vnútroštátne ustanovenia, na ktoré odkazuje, sú ustanovenia, ktoré možno porovnávať s ustanoveniami smernice 2003/88 týkajúcimi sa bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov.
- 43 Týmito ustanoveniami pritom môžu byť len tie, ktorých účelom je prostredníctvom svojej funkcie a cieľa stanoviť minimálnu úroveň ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov. Tak je to v prípade ustanovení patriacich do kapitol 2 a 3 tejto smernice. Naopak ustanovenia kapitoly 1, ktorá obsahuje články 1 a 2, majú inú povahu. Tieto ustanovenia totiž nestanovujú ani minimálny čas odpočinku, ani iné aspekty organizácie pracovného času, ale stanovujú len definície potrebné na definovanie cieľa smernice 2003/88, ako aj jej rozsahu pôsobnosti.
- 44 Zo znenia článku 15 smernice 2003/88, vykladaného vo svetle systematiky tejto smernice tak vyplýva, že možnosť stanovená v tomto článku sa neuplatňuje na definíciu pojmu „pracovný čas“ uvedenú v článku 2 tejto smernice.
- 45 Tento výklad potvrdzuje aj účel smernice 2003/88. Ako totiž uviedla generálna advokátka v bode 33 svojich návrhov, uvedená smernica má v oblastiach, ktoré patria do jej pôsobnosti, zaručiť minimálnu ochranu platnú pre všetkých pracovníkov v Únii. Na tento účel a s cieľom zaručiť smernici plnú účinnosť, definície uvedené v jej článku 2 nemožno vykladať rôzne v závislosti od vnútroštátneho práva, pretože majú, ako sa už uviedlo v bode 28 tohto rozsudku v súvislosti s pojmom „pracovník“, autonómny význam, ktorý je vlastný právu Únie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 1. decembra 2005, Dellas a i., C-14/04, EU:C:2005:728, bod 44 a citovanú judikatúru).
- 46 V tejto súvislosti však treba spresniť, že hoci členské štáty nie sú oprávnené zmeniť definíciu pojmu „pracovný čas“ v zmysle článku 2 smernice 2003/88, majú, ako bolo pripomenuté v bode 42 tohto rozsudku, možnosť prijať v rámci svojich vnútroštátnych právnych poriadkov ustanovenia týkajúce sa dĺžky pracovného času a času odpočinku pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia stanovené v tejto smernici.
- 47 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na druhú otázku odpovedať tak, že článok 15 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že neumožňuje, aby členské štáty ponechali v platnosti alebo prijali menej reštriktívnu definíciu pojmu „pracovný čas“, ako je definícia uvedená v článku 2 tejto smernice.

### ***O tretej otázke***

- 48 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že členským štátom ukladá povinnosť určiť odmenu za takú domácu pohotovosť, ako je pohotovosť dotknutá vo veci samej, v závislosti od kvalifikácie tohto času ako „pracovného času“ a „času odpočinku“.
- 49 V tejto súvislosti treba pripomenúť, ako uvádza aj vnútroštátny súd, že je nesporné, že smernica 2003/88 neupravuje otázku odmeňovania pracovníkov, keďže tento aspekt nepatrí podľa článku 153 ods. 5 ZFEÚ do právomoci Únie.
- 50 Členské štáty sú totiž oprávnené stanoviť odmenu pracovníkov patriacich do pôsobnosti smernice 2003/88 na základe definície pojmov „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ uvedených v článku 2 smernice, ale nie sú povinné to urobiť.



- 51 Členské štáty tak môžu vo svojom vnútroštátnom práve stanoviť, že odmena pracovníka sa počas „pracovného času“ odlišuje od odmeny pracovníka počas „času odpočinku“, a to dokonca do takej miery, že za čas odpočinku nepriznajú žiadnu odmenu.
- 52 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na tretiu otázku odpovedať tak, že článok 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že členským štátom neukladá povinnosť určiť odmenu za takú domácu pohotovosť, ako je pohotovosť dotknutá vo veci samej, v závislosti od kvalifikácie tohto času ako „pracovného času“ alebo „času odpočinku“.

### *O štvrtej otázke*

- 53 Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že čas pracovnej pohotovosti, ktorý pracovník trávi doma s povinnosťou reagovať na výzvu svojho zamestnávateľa do 8 minút, čo do značnej miery ovplyvňuje jeho možnosti venovať sa iným činnostiam, sa má považovať za „pracovný čas“.
- 54 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že Súdny dvor už mal príležitosť rozhodnúť o tejto otázke kvalifikácie pohotovosti pracovníkov ako „pracovného času“ alebo „času odpočinku“ patriacej do pôsobnosti smernice 2003/88.
- 55 V tejto súvislosti Súdny dvor v prvom rade spresnil, že pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ sa navzájom vylučujú (pozri v tomto zmysle rozsudky z 3. októbra 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, bod 47, ako aj z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, bod 26 a citovanú judikatúru). Treba tak konštatovať, že za súčasného stavu práva Únie sa čas pohotovosti, ktorý pracovník strávi v rámci svojich činností, ktoré vykonáva pre zamestnávateľa, musí považovať alebo za „pracovný čas“ alebo za „čas odpočinku“.
- 56 Okrem toho medzi charakteristické prvky pojmu „pracovný čas“ v zmysle článku 2 smernice 2003/88 nepatrí intenzita práce, ktorú zamestnanec vykonáva, ani výkonnosť zamestnanca (rozsudok z 1. decembra 2005, Dellas a i., C-14/04, EU:C:2005:728, bod 43).
- 57 Ďalej sa rozhodlo, že fyzická prítomnosť a dostupnosť pracovníka na pracovisku počas pohotovosti v súvislosti s poskytovaním jeho profesionálnych služieb sa má považovať za výkon jeho pracovných povinností, aj keď sa činnosť skutočne vykonávaná mení v závislosti od okolností (pozri v tomto zmysle rozsudok z 3. októbra 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, bod 48).
- 58 Vylúčenie doby pohotovosti v režime fyzickej prítomnosti na pracovisku z pojmu „pracovný čas“ by totiž ohrozilo cieľ smernice 2003/88, ktorým je zaistiť bezpečnosť a zdravie pracovníkov prostredníctvom stanovenia minimálneho času odpočinku a primeraných prestávok v práci (pozri v tomto zmysle rozsudok z 3. októbra 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, bod 49).
- 59 Okrem toho z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že rozhodujúcim faktorom pre kvalifikáciu času ako „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88 je skutočnosť, že pracovník je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby mohol v prípade potreby okamžite poskytnúť príslušné plnenia. Tieto povinnosti, ktoré znemožňujú dotknutým pracovníkom zvoliť si miesto, na ktorom sa môžu zdržiavať počas doby pohotovosti, totiž treba považovať za povinnosti, ktoré spadajú do rámca výkonu ich pracovných povinností (pozri v tomto zmysle rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, bod 63, ako aj uznesenie zo 4. marca 2011, Grigore, C-258/10, neuvverejnené, EU:C:2011:122, bod 53 a citovanú judikatúru).
- 60 Napokon treba uviesť, že ide o inú situáciu, ak pracovník vykonáva pohotovosť v nútenom režime, ktorý vyžaduje, aby bol nepretržite dostupný, ale pritom nemusel byť na pracovisku. Aj keď je k dispozícii svojmu zamestnávateľovi v tom zmysle, že musí byť zastihnuteľný, v tejto situácii totiž

pracovník môže nakladať so svojím časom pri menších obmedzeniach a venovať sa svojim záujmom. Za týchto okolností sa preto za „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88 musí považovať len čas skutočne strávený výkonom služby (pozri v tomto zmysle rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, bod 65 a citovanú judikatúru).

- 61 Podľa informácií, ktoré má Súdny dvor k dispozícii a ktoré vnútroštátny súd musí overiť, vo veci samej pán Matzak nemal byť len zastihnuteľný počas svojej doby pohotovosti. Bol povinný jednak reagovať na výzvu svojho zamestnávateľa v lehote 8 minút a jednak sa musel fyzicky zdržiavať na mieste, ktoré zamestnávateľ určil. Týmto miestom však bolo bydlisko pána Matzaka – a nie ako vo veciach, ktoré viedli k judikatúre citovanej v bodoch 57 až 59 tohto rozsudku – jeho pracovisko.
- 62 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa judikatúry Súdneho dvora pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ v zmysle smernice 2003/88 sú pojmami práva Únie, ktoré treba definovať podľa objektívnych vlastností s odkazom na systém a účel tejto smernice, ktorým je stanoviť minimálne požiadavky zamerané na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov (rozsudok z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, bod 27).
- 63 Povinnosť byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom, ako aj obmedzenie vyplývajúce z geografického a časového hľadiska – potreba dostaviť sa na pracovisko v priebehu 8 minút – môžu objektívne minimalizovať možnosti, ktoré pracovník v postavení pána Matzaka má nato, aby sa mohol venovať svojim osobným a sociálnym záujmom.
- 64 Vzhľadom na tieto obmedzenia sa situácia pána Matzaka odlišuje od situácie pracovníka, ktorý musí počas svojej pohotovosti byť k dispozícii zamestnávateľovi len tak, že musí byť zastihnuteľný.
- 65 Za týchto podmienok treba pojem „pracovný čas“ stanovený v článku 2 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že sa vzťahuje na situáciu, keď je pracovník povinný tráviť čas svojej pohotovosti v mieste svojho bydliska, byť k dispozícii zamestnávateľovi a byť schopný dostaviť sa na pracovisko v lehote 8 minút.
- 66 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na štvrtú otázku odpovedať tak, že článok 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že čas pracovnej pohotovosti, ktorý pracovník trávi doma s povinnosťou reagovať na výzvu svojho zamestnávateľa do 8 minút, čo do značnej miery ovplyvňuje jeho možnosti venovať sa iným činnostiam, sa má považovať za „pracovný čas“.

## O trovách

- 67 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym 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 (piata komora) rozhodol takto:

- 1. Článok 17 ods. 3 písm. c) bod iii) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že členské štáty sa nemôžu, pokiaľ ide o určité kategórie hasičov prijatých do verejných hasičských služieb, odchýliť od súboru povinností vyplývajúcich z ustanovení tejto smernice vrátane jej článku 2, ktorý definuje okrem iného pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“.**

2. Článok 15 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že neumožňuje, aby členské štáty ponechali v platnosti alebo prijali menej reštriktívnu definíciu pojmu „pracovný čas“, ako je definícia uvedená v článku 2 tejto smernice.
3. Článok 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že členským štátom neukladá povinnosť určiť odmenu za takú domácu pohotovosť, ako je pohotovosť dotknutá vo veci samej, v závislosti od predchádzajúcej kvalifikácie tohto času ako „pracovného času“ alebo „času odpočinku“.
4. Článok 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že čas pracovnej pohotovosti, ktorý pracovník trávi doma s povinnosťou reagovať na výzvu svojho zamestnávateľa do 8 minút, čo do značnej miery ovplyvňuje jeho možnosti venovať sa iným činnostiam, sa má považovať za „pracovný čas“.

Podpisy