



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
GIOVANNI PITRUZZELLA
prednesené 6. októbra 2020¹

Vec C–580/19

RJ
proti
Stadt Offenbach am Main

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Verwaltungsgericht Darmstadt (Správny súd Darmstadt, Nemecko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov – Organizácia pracovného času – Pojmy pracovný čas a čas odpočinku – Profesionálni hasiči – Služba dostupnosti bez miesta určeného zamestnávateľom“

1. Za akých podmienok možno čas, ktorý pracovník strávi v pracovnej dostupnosti, považovať za pracovný čas?
2. Môže sa pojem pracovného času obsiahnutý v smernici 2003/88/ES² rozšíriť tak, aby zahŕňal aj prípady, v ktorých pracovník síce „nepracuje“, no nachádza sa v situácii, ktorá mu neumožňuje skutočný odpočinok? A aké sú charakteristické vlastnosti „skutočného odpočinku“ vo vzťahu k cieľom ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníka podľa tej istej smernice?
3. Možno si predstaviť, že existujú „šedé zóny“, v ktorých pracovníkovi neplynie pracovný čas, no ani čas odpočinku?
4. Toto sú otázky vyplývajúce z prejednávanej veci, ktorej skúmanie, koordinované spoločne s vecou C-344/19, ponúka Súdnemu dvoru príležitosť zaoberať sa témou právneho posúdenia dôb pracovnej pohotovosti a dostupnosti z hľadiska smernice 2003/88.
5. K danej problematike sa Súdny dvor už viackrát vyjadril, no prejednávaná vec si z dôvodu osobitostí tohto konkrétneho prípadu (absencia povinnosti pracovníka byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom, krátky čas na reakciu na výzvu a niektoré dodatočné obmedzenia vyplývajúce z osobitostí danej pracovnej činnosti) vyžaduje opätovné skúmanie doteraz vytvorených zásad, aby sa tak potvrdil ich možný vývoj.
6. Konkrétnejšie ide o to, či sa majú doby pracovnej pohotovosti, v rámci ktorých má pracovník povinnosť byť kedykoľvek dostupný a prípadne do dvadsiatich minút zasiahnuť, považovať za pracovný čas alebo za čas odpočinku v zmysle uvedeného článku 2 smernice 2003/88.

¹ Jazyk prednesu: taliančina.

² Smernica 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).

7. Týka sa to pritom najmä okolnosti, že na žalobcu, hasiča, sa v prípade výzvy vzťahovala povinnosť presunúť sa v uvedenom limitovanom čase na reakciu na hranice mesta, v ktorom slúžil, v pracovnom odeva a so zásahovým vozidlom.

I. Právny rámec

A. Právo Únie

8. V odôvodnení 5 smernice 2003/88 sa uvádza:

„Všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku. Pojem ‚odpočinok‘ sa musí vyjadriť v jednotkách času, t. j. v dňoch, hodinách, resp. ich častí. Pracovníkom spoločenstva sa musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. V tejto súvislosti je potrebné tiež zaviesť maximálnu hranicu týždenného pracovného času.“

9. Článok 2 smernice 2003/88 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;

...

9. ‚primeraný odpočinok‘ znamená, že pracovníci majú pravidelný čas odpočinku, trvanie ktorého je vyjadrené v jednotkách času a ktorý je dostatočne dlhý a nepretržitý, aby sa zabezpečilo, že v dôsledku vyčerpania alebo iného nepravidelného rozvrhnutia práce nespôsobia úraz ani sebe ani spolupracovníkom alebo iným osobám a že si ani krátkodobo ani dlhodobo nepoškodia zdravie.“

B. Nemecké právo

10. Príloha k Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren (nariadenie o organizácii, minimálnom personálnom obsadení a vybavení verejných hasičských zborov) zo 17. decembra 2003 stanovuje:

„Vybavenie druhého stupňa vrátane potrebného personálu na tento účel sa spravidla použije v lehote 20 minút od vyhlásenia poplachu v mieste zásahu...“

11. V zmysle Einsatzdienstverfügung der Feuerwehr Offenbach (prevádzkové nariadenie hasičského a záchranného zboru mesta Offenbach am Main) v znení z 18. júna 2018 sa štátny zamestnanec vykonávajúci službu „Beamter vom Einsatzleitdienst“ (ďalej len „služba ‚BvE‘“) musí okamžite dostaviť na miesto zásahu, pričom využije svoje oprávnenia spočívajúce vo výnimkách zo zákona o cestnej premávke a práva prednosti.

12. Pokiaľ ide o povinnosti štátneho zamestnanca, ktorý vykonáva službu „BvE“, uvedené prevádzkové nariadenie na strane 6 osobitne uvádza:

„Štátny zamestnanec je počas výkonu služby ‚BvE‘ povinný byť k dispozícii a zdržiavať sa na takom mieste, ktoré mu umožní dodržať zásahový čas do 20 minút. Toto pravidlo sa považuje za splnené, ak je čas presunu z miesta, na ktorom sa zdržiava, na hranicu mesta Offenbach am Main nižší alebo rovný 20 minútam, ak využije svoje oprávnenia spočívajúce vo výnimkách zo zákona o cestnej premávke a v práve prednosti. Tento čas presunu platí v prípade priemernej hustoty cestnej premávky a normálnych cestných a poveternostných podmienok.“

II. Skutkové okolnosti, konanie vo veci samej a prejudiciálne otázky

13. RJ., žalobca vo veci samej, je štátnym zamestnancom a svoju službu vykonáva ako hasič v hasičskom zbore mesta Offenbach am Main.

14. Okrem samotnej riadnej služby musí žalobca na základe predpisov, ktoré sa vzťahujú na Hasičský zbor mesta Offenbach am Main, a ako veliteľ pravidelne vykonávať takzvanú službu „BvE“ (ďalej len „dostupnosť“).

15. Počas takejto služby musí byť RJ stále dostupný a musí mať prichystaný a dostupný pracovný odev, ako aj zásahové vozidlo, ktoré mu poskytol zamestnávateľ. Je povinný prijímať prichádzajúce hovory, počas ktorých je informovaný o udalostiach, vo vzťahu ku ktorým musí prijať rozhodnutia. Niekedy je povinný sa dostaviť na služobný útvar alebo na samotné miesto zásahu. Pri vykonávaní služby dostupnosti si musí žalobca zvoliť také miesto, kde sa zdržiava, aby sa v prípade potrebného zásahu mohol v pracovnom odevu a so zásahovým vozidlom presunúť na hranice mesta Offenbach am Main do 20 minút.

16. Počas týždňa trvá služba dostupnosti od 17.00 hod. do 7.00 hod. nasledujúceho dňa a počas víkendu od piatka 17.00 hod. do pondelka 7.00 hod., pričom sa môže stať, že táto víkendová služba dostupnosti nadväzuje na 42-hodinovú týždennú službu.

17. Žalobca v priemere vykonával víkendovú službu dostupnosti 10- až 15-krát do roka. V období od 1. januára 2013 do 31. decembra 2015 vykonal celkovo 126 služieb dostupnosti, počas ktorých musel dvadsaťkrát reagovať na poplachu alebo fyzicky zasiahnuť.

18. RJ požiadal o uznanie uvedených dôb strávených v službe dostupnosti za pracovný čas a o príslušnú odmenu. Zamestnávateľ naopak rozhodnutím zo 6. augusta 2014 túto žiadosť zamietol, pretože usúdil, že takúto službu vôbec nemožno považovať za pracovný čas.

19. RJ 31. júla 2015 podal na vnútroštátny súd žalobu, v ktorej tvrdí, že doby pohotovosti sa môžu považovať za pracovný čas aj vtedy, ak síce pracovník nie je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom, no tento zamestnávateľ mu stanovil veľmi krátku lehotu, v ktorej musí pracovník prísť do práce. V tomto prípade RJ tvrdí, že na to, aby dodržal 20-minútovú lehotu, musí v prípade poplachu ihneď opustiť svoje bydlisko, a preto sa nemôže venovať činnostiam, ktoré sa nedajú prerušiť. Okrem iného sa mimo svojho bydliska môže venovať len takým činnostiam, ktoré mu umožňujú nachádzať sa v bezprostrednej blízkosti svojho vozidla. Počas služby dostupnosti je teda podstatne obmedzený v slobodnom výbere aktivít, ktorým by sa mohol venovať najmä so svojimi deťmi.

20. Podľa zamestnávateľa naopak nemožno službu „BvE“ považovať za pracovný čas, keďže RJ nie je povinný byť k dispozícii na mieste určenom zamestnávateľom, ktoré by sa nachádzalo mimo jeho osobnej sféry. 20-minútová lehota na presun na hranicu mesta poskytuje RJ primeraný geografický okruh, v rámci ktorého sa môže voľne pohybovať, a to najmä vzhľadom na okolnosť, že zásahovým vozidlám sú pridelené oprávnenia spočívajúce vo výnimkách zo zákona o cestnej premávke v prípade použitia výstražných znamení.

21. Na úvod vnútroštátny súd usudzuje, že podľa judikatúry Súdneho dvora sa jednak na činnosti vykonávané zásahovými oddielmi štátneho hasičského zboru vzťahuje pôsobnosť smernice 2003/88³ a jednak že na otázky týkajúce sa odmeňovania pohotovostných služieb sa pôsobnosť tejto smernice nevzťahuje.⁴

22. Uvedený súd sa však domnieva, že otázka posúdenia služby dostupnosti ako pracovného času v zmysle smernice 2003/88 je pre vyriešenie prejednávaneho sporu rozhodujúca. V súlade s vnútroštátnym právom je totiž zamestnávateľ RJ povinný zaplatiť odmenu za službu dostupnosti požadovanú žalobcom len vtedy, ak vykonával činnosti, ktoré sa dajú považovať za činnosti v pracovnom čase, v rozpore s maximálnym týždenným pracovným časom, ktorý pripúšťa smernica 2003/88. Okrem toho sa návrh žalobcu, aby sa uznalo, že služba dostupnosti predstavuje pracovný čas, netýka získania prípadnej odlišnej odmeny, ale má zabrániť tomu, aby RJ v budúcnosti musel pracovať nad rámec maximálnej dĺžky pracovného času, ktorú pripúšťa právo Únie.

23. Pokiaľ ide o prvú prejudiciálnu otázku, vnútroštátny súd uvádza, že doteraz Súdny dvor zastával stanovisko, že pohotovostnú službu je možné považovať za pracovný čas len vtedy, ak je pracovník povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom.

24. Vnútroštátny súd však pritom zdôrazňuje, že Súdny dvor v rozsudku Matzak⁵ rozhodol, že aj pohotovostná služba, ktorú pracovník vykonáva vo vlastnom bydlisku, sa má považovať za pracovný čas, a to na základe jednak okolnosti, že pracovník bol povinný zostať fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom (v danom prípade vo vlastnom bydlisku), a jednak na základe obmedzenia možností pracovníka venovať sa svojim osobným a sociálnym záujmom vyplývajúceho z potreby dostaviť sa na pracovisko do ôsmich minút.

25. Podľa vnútroštátneho súdu konštatovania Súdneho dvora v rozsudku Matzak nevyklúčujú, že za pracovný čas možno považovať aj doby pohotovosti, o aké ide v prejednávanej veci, počas ktorých síce zamestnávateľ neukladá pracovníkovi povinnosť prítomnosti na nijakom presnom mieste, no tento pracovník aj tak podlieha podstatným obmedzeniam slobodného výberu miesta, na ktorom sa bude zdržiavať, a organizácie vlastného voľného času. Tak je to napríklad vtedy, keď – ako v prejednávanej veci – zamestnávateľ stanovením krátkočasového rámca, počas ktorého sa musí pracovník vrátiť do práce, vytvorí geografický priestor, v ktorom sa pracovník musí fyzicky nachádzať, čím obmedzí jeho slobodný výber, pokiaľ ide o miesto, kde sa bude nachádzať, a voľnočasové činnosti, ktorým sa bude venovať.

26. Podľa vnútroštátneho súdu sa odpoveď na takéto tvrdenie nachádza v návrhoch, ktoré predniesol generálny advokát vo veci Matzak, pretože sa zdá, že situáciu, ktorá viedla k vyhláseniu rozsudku Matzak, pochopil nie v tom zmysle, že predmetný hasič musel zostať prítomný vo svojom bydlisku, ale jednoducho tak, že musel byť schopný dostaviť sa na hasičskú stanicu v časovom rámci 8 minút.

3 Pozri uznesenie zo 14. júla 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, bod 52).

4 Pozri rozsudok z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 24 a tam citovaná judikatúra).

5 Pozri rozsudok z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82).

27. Uvedený súd okrem toho odkazuje na bod 63 rozsudku Matzak a bod 66 uznesenia Grigore⁶, z ktorých vyplýva, že kvalita času, ktorý má pracovník k dispozícii, je relevantnou skutočnosťou na určenie, či sa má doba dostupnosti posúdiť ako pracovný čas.

28. Vnútroštátny súd tiež uvádza, že Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd, Nemecko) potvrdil, že doba dostupnosti predstavuje pracovný čas, ak je pracovník povinný vrátiť sa do práce v časovom rámci 20 minút, bez ohľadu na to, či zamestnávateľ určil alebo neurčil osobitné miesto, na ktorom musí byť pracovník v tejto dobe fyzicky prítomný. Určujúcim faktorom je totiž obmedzenie slobody pracovníka z hľadiska možnosti výberu miesta, na ktorom sa bude zdržiavať, a organizácie vlastného voľného času z dôvodu prísneho načasovania uloženého zamestnávateľom.

29. Podľa vnútroštátneho súdu by bolo diskriminačné vylúčiť pohotovostné služby z pracovného času len z dôvodu, že zamestnávateľ nestanovil osobitné miesto, kde musí byť pracovník fyzicky prítomný, keďže preňho môže mať povinnosť dostaviť sa na konkrétne miesto (v tomto prípade na hranice mesta Offenbach am Main) v jeho pracovnej uniforme a so zásahovým vozidlom z hľadiska organizácie jeho voľného času účinok, ktorý je v konečnom dôsledku rovnako obmedzujúci ako účinok vyplývajúci z toho, že zamestnávateľ určí osobitné pracovné miesto, na ktorom sa má pracovník nachádzať. Vnútroštátny súd tiež pripomína, že ak je lehota, v ktorej sa pracovník musí vrátiť do práce, veľmi krátka, zamestnávateľ mu nepriamo ukladá miesto, kde je povinný byť fyzicky prítomný, čím sa mu výrazne obmedzuje možnosti viesť svoj osobný život, ako uzná za vhodné.

30. Vnútroštátny súd sa tiež domnieva, že pokiaľ ide o otázku definície pojmu pracovný čas, treba zohľadniť to, že z dôvodu digitalizácie práce a existencie práce na diaľku by skutočnosť, že zamestnávateľ určil pracovníkovi konkrétne umiestnenie, mala pri definícii predmetného pojmu zohrávať druhoradú úlohu.

31. Čo sa týka druhej prejudiciálnej otázky, vnútroštátny súd pripomína, že kritérium, ktoré Bundesverwaltungsgericht (Spolkový správny súd, Nemecko) použil na určenie, či pohotovostná služba patrí do pracovného času, súvisí s predvídateľnosťou založenou na skúsenostiach, že pracovník dostane výzvu, na základe ktorej bude musieť nastúpiť do služby. V takomto kontexte pozostáva určujúci faktor z frekvencie, v akej pracovník musí očakávať, že ho počas pohotovostnej služby vyzvú, a teda ak potreba zásahu prerušuje takúto službu len sporadicky, nejde o pracovný čas.

32. V prípade kladnej odpovede na prvú prejudiciálnu otázku sa teda vnútroštátny súd pýta, či pokiaľ ide o posúdenie pohotovostnej služby, ktorú netreba nutne tráviť na pracovisku alebo vo vlastnom bydlisku, ale ktorá vzhľadom na svoje vlastnosti zahŕňa podstatné obmedzenia organizácie voľného času pracovníkov, ako pracovného času, môže byť relevantným prvkom frekvencia žiadostí o zásah.

33. Za týchto okolností Verwaltungsgericht Darmstadt (Správny súd Darmstadt, Nemecko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 2 smernice 2003/88/ES vykladať v tom zmysle, že časy pracovnej pohotovosti, v rámci ktorých je pracovník povinný dostaviť sa v lehote 20 minút v uniforme a v zásahovom vozidle na hranicu mesta, v ktorom sa nachádza jeho služobný útvar, sa majú považovať za pracovný čas aj vtedy, keď zamestnávateľ neurčil pracovníkovi miesto, na ktorom je povinný byť fyzicky prítomný, no možnosť pracovníka zvoliť si miesto, kde sa bude zdržiavať, a venovať sa vlastným osobným a sociálnym záujmom je podstatne obmedzená?

6 Pozri uznesenie zo 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neuvverejnené, EU:C:2011:122).

2. Ak je odpoveď na prvú prejudiciálnu otázku kladná, má sa článok 2 smernice 2003/88/ES v prípade skutkových okolností, aké sú uvedené v rámci prvej prejudiciálnej otázky, vykladať v tom zmysle, že pri definícii pojmu pracovný čas je vhodné prihliadnúť aj na to, či a s akou pravidelnosťou je v priebehu pracovnej pohotovosti zabezpečovanej z miesta neurčenom zamestnávateľom potrebné obvykle počítať s výkonom zásahu?“

III. Právne posúdenie

A. Predbežné poznámky

1. O prípustnosti

34. Smernica 2003/88 založená na článku 153 ods. 2 ZFEÚ sa obmedzuje na úpravu niektorých aspektov organizácie pracovného času s cieľom zabezpečiť ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov a podľa odseku 5 toho istého článku sa nevzťahuje na otázku odmeňovania pracovníkov, ktorí patria do jej pôsobnosti, s výnimkou osobitného prípadu platenej ročnej dovolenky uvedenej v článku 7 ods. 1 tej istej smernice;⁷ v zásade sa teda neuplatňuje na odmeňovanie pracovníkov.

35. Skutočnosť, že predmetom sporu vo veci samej je návrh na zaplatenie odmeny za nepretržitú pohotovostnú službu ako za pracovný čas, neznamená, že nie je potrebné odpovedať na prejudiciálne otázky položené Súdnemu dvoru v prejednávanej veci.

36. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania totiž vyplýva, že vnútroštátny súd žiada o usmernenie, pokiaľ ide o výklad článku 2 smernice 2003/88, ktorý považuje za potrebný na vyriešenie sporu vo veci samej. Skutočnosť, že tento spor sa týka v konečnom dôsledku odmeňovania, nie je relevantná, pretože rozhodnúť o takejto otázke v spore vo veci samej prináleží vnútroštátnemu súdu, nie Súdnemu dvoru.⁸

37. Z tohto dôvodu usudzujem, že prejudiciálne otázky, ktoré položil vnútroštátny súd, sú prípustné.

B. Účel smernice, pojem pracovný čas a pohotovostná služba

38. Cieľom smernice 2003/88 je stanoviť minimálne požiadavky na zlepšenie ochrany zdravia a bezpečnosti na pracoviskách, pričom tento cieľ sa okrem iného dosahuje prostredníctvom aproximácie vnútroštátnych ustanovení týkajúcich sa pracovného času.⁹

39. Táto snaha je kľúčovým prvkom pri vytváraní európskeho sociálneho práva. Normotvorca po tom, čo na základe článku 153 ZFEÚ stanovil všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov v smernici Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989, konkretizoval tieto usmernenia prostredníctvom súboru špecifických smerníc. Medzi ne patrí práve smernica 2003/88, ktorá kodifikovala predchádzajúcu smernicu Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993.¹⁰

7 Pozri naposledy rozsudok z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, body 23 a 24), ako aj rozsudok z 26. júla 2017, Hälvä a i. (C-175/16, EU:C:2017:617, bod 25 a citovaná judikatúra).

8 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 26).

9 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 9. novembra 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 45), a z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 23).

10 Judikatúra Súdneho dvora je totiž ustálená v tvrdení, že 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), výklad týchto článkov Súdnym dvorom možno prebrať na už uvedené články smernice 2003/88; *ex multis* pozri rozsudok z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 32), a uznesenie zo 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neuverejnené, EU:C:2011:122, bod 39 a citovaná judikatúra).

40. Na dosiahnutie uvedených cieľov stanovujú ustanovenia smernice 2003/88 minimálne doby denného a týždenného odpočinku, ako aj hornú hranicu 48 hodín v prípade priemerného pracovného týždňa, a to vrátane nadčasov.

41. Prostredníctvom uvedených ustanovení sa vykonáva článok 31 Charty základných práv, ktorý po tom, čo v odseku 1 priznáva, že „každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť“, v odseku 2 stanovuje, že „každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku“. Toto právo priamo súvisí s rešpektovaním ľudskej dôstojnosti, ktorú v širšom zmysle chráni hlava I Charty.¹¹

42. V takomto systematickom rámci Súdny dvor konštatoval, že pravidlá uvedené v smernici 2003/88 predstavujú ustanovenia sociálneho práva Únie osobitného významu, ktoré sa majú ako minimálne ochranné požiadavky potrebné na zabezpečenie ochrany bezpečnosti a zdravia vzťahovať na každého pracovníka,¹² pričom v tomto prípade ide o ochranu nielen v individuálnom záujme pracovníka, ale aj v záujme jeho zamestnávateľa a vo všeobecnom záujme.¹³

43. Prvý dôsledok, ktorý podľa môjho názoru možno odvodiť z funkčného vzťahu medzi smernicou 2003/88 a základnými sociálnymi právami priznanými Chartou, je, že výklad smernice 2003/88 a určenie jej pôsobnosti musia viesť k tomu, aby umožnili úplné a účinné užívanie subjektívnych práv, ktoré táto smernica priznáva pracovníkom, a to odstránením všetkých prekážok, ktoré by *de facto* mohli obmedziť alebo ohroziť toto užívanie predmetných práv.¹⁴

44. Na tieto účely treba pri výklade a vykonávaní smernice 2003/88 pamätať na to, že, ako viackrát zdôraznil Súdny dvor, pracovník sa má považovať za slabšiu stranu v rámci pracovnoprávneho vzťahu, takže je potrebné zabrániť tomu, aby ho mohol zamestnávateľ v jeho právach obmedzovať.¹⁵

45. To znamená, že *ratio* ochrany bolo majákom, ktorý viedol Súdny dvor pri práci na výklade smernice 2003/88.

46. Jasný a významný príklad teleologického výkladu Súdneho dvora možno nájsť predovšetkým v jeho výklade definícií „pracovného času“ a „času odpočinku“, pričom tento výklad mal rušivé účinky na rovnováhu právnych úprav mnohých členských štátov.¹⁶

47. Uvedená smernica totiž pri vymedzovaní pojmu *pracovný čas* používaného pri uplatňovaní ochrany, ktorú upravuje, odkazuje na „akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník *pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti*¹⁷...“; ako odraz toho sa pod „časom odpočinku“ rozumie „akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom“ (článok 2 ods. 1 a 2).

11 Pozri v tomto zmysle aj návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Tančev vo veci King (C-214/16, EU:C:2017:439, bod 36).

12 Pozri rozsudky z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 24), a z 1. decembra 2005, Dellas a i. (C-14/04, EU:C:2005:728, bod 49 a tam citovaná judikatúra); uznesenie zo 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neuvverejnené, EU:C:2011:122, bod 41).

13 Pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Bot vo veci Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, bod 52).

14 Pozri moje návrhy vo veci CCOO (C-55/18, EU:C:2019:87, bod 39).

15 Pozri rozsudok z 25. novembra 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, bod 80 a tam citovaná judikatúra). Pozri tiež rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 41).

16 V tomto zmysle v právnej vede pozri LECCESE, V.: Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time. In: ALES, E., BELL, M., DEINERT, O., ROBIN OLIVIER, S. (ed.): *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, 2018, s. 1285-1332, najmä s. 1291.

17 Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

48. Ako Súdny dvor viackrát spresnil, pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ v zmysle smernice 2003/88 predstavujú pojmy práva Únie, ktoré treba definovať podľa objektívnych kritérií s odkazom na systém a účel tejto smernice, ktorým je stanoviť minimálne požiadavky určené na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov¹⁸; teda „sa nemôžu vykladať z hľadiska požiadaviek rôznych právnych úprav členských štátov... Iba takýto autonómny výklad totiž zaručí smernici plnú účinnosť, ako aj jednotné uplatňovanie uvedených pojmov vo všetkých členských štátoch... Skutočnosť, že definícia pojmu pracovný čas odkazuje na „vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax“, neznamená, že členské štáty môžu jednostranne určiť rozsah tohto pojmu. Tieto štáty tiež nemôžu podriaďiť právo na riadne zohľadnenie pracovného času a zodpovedajúceho času na odpočinok priznané pracovníkom uvedenou smernicou akýmkoľvek podmienkam, keďže takéto právo vyplýva priamo z ustanovení tejto smernice. Akýkoľvek iný výklad by poprel cieľ smernice 93/104¹⁹, ktorým je harmonizovať ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov prostredníctvom minimálnych požiadaviek“²⁰.

49. Súdny dvor teda rozhodne postupoval binárne: čas pracovníka je prácou alebo odpočinkom.

50. Pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ sa totiž „navzájom vylučujú“²¹. Pri súčasnom stave 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‘“²².

51. Právna veda tvrdila, že „tento binárny systém je výhodný svojou jednoduchosťou, nie je však bez slabých stránok“²³. Okrem iného sa v nej totiž konštatovalo, že hoci pracovník počas doby dostupnosti nevykonáva žiadnu prácu, jeho sloboda pohybu, kvalita jeho odpočinku, možnosť venovať sa vlastným záľubám sú obmedzené, hoci nie úplne vylúčené; môže sa stať, že ak sa doba dostupnosti posúdi ako odpočinok, tento pracovník bude systematicky medzi dvoma dobami práce v službe dostupnosti.

52. Na túto tému sa rozvinula rozsiahla doktrinálna diskusia o možnosti identifikovať *tertium genus* medzi pracovným časom a odpočinkom.²⁴

53. V súčasnosti sú síce pochopiteľné požiadavky, z ktorých vychádzajú návrhy na prekonanie prísnej existujúcej dichotómie,²⁵ podľa môjho názoru to však môže prípadne urobiť len európsky normotvorca.

54. V tejto súvislosti poznamenávam, že v prípadnom zavedení „šedej zóny“ medzi prácou a odpočinkom²⁶ vidím určité riziká, pokiaľ ide o konkrétne uplatňovanie vo všetkých krajinách, a teda o právnú istotu.

18 Pozri rozsudky z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 62), a z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 27).

19 To isté platí, ako bolo uvedené vyššie, pre smernicu 2003/88, vo vzťahu ku ktorej zostávajú platné predchádzajúce výklady poskytnuté Súdny dvorom v súvislosti s ustanoveniami predchádzajúcej smernice.

20 Pozri rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, body 58 a 59).

21 Pozri rozsudky z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 55); z 3. októbra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, bod 47), a z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 26).

22 Pozri rozsudok z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 55).

23 KÉFER F., CLESSE, J.: Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos, in: *Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège*, 2006, s. 161.

24 Za všetky pozri SUPIOT, A.: Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del „tempo di lavoro“), in: *Lav. dir.*, 1997, s. 15 a nasl.; v talianskej právnej vede už ICHINO, P.: L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107 – 2109, in: SCHLESINGER, P. (pod vedením): *Il Codice Civile. Commentario*. Milano: Giuffrè Editore, 1987, s. 27. Novšie RAY, J.-E.: Les astreintes, un temps du troisième type, in: *Dr. soc.* (F), 1999, s. 250; BARTHELEMY, J.: Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire, in: *Dr. soc.* (F), 2001, s. 78.

25 Pozri MITRUS, L.: Potential implications of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect), in: *European Labour Law Journal*, 2019, s. 393, podľa ktorého „binárny vzťah medzi ‚pracovným časom‘ a ‚dobou odpočinku‘ nie vždy spĺňa požiadavky súčasného pracovného trhu“.

26 Všetky subjekty, ktoré vystúpili na pojednávaní, sa vyjadrili, že sú proti tomu, aby sa zaviedol *tertium genus* medzi prácou a odpočinkom.

55. V každom prípade sa mi zdá veľmi ťažké dospieť prostredníctvom výkladu k tomuto prekonaniu vzhľadom na jasné a jednoznačné znenie: akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom, je časom odpočinku.²⁷

56. Pokiaľ sa vrátíme naspäť k prvkom charakterizujúcim pojem čas upraveným v článku 2 smernice 2003/88, účinne ich zhrňajú: 1. priestorové kritérium (byť na pracovisku), 2. kritérium autority (byť k dispozícii zamestnávateľovi), 3. profesijné kritérium (vykonávať svoju činnosť alebo svoje povinnosti).²⁸

57. Ako bude vidno, Súdny dvor sa pri teleologicky orientovanom výklade musel odchýliť od doslovného výkladu tohto ustanovenia uvedenej smernice.²⁹

58. V rozsudkoch v oblasti pohotovostnej služby totiž Súdny dvor sledoval vyvíjajúcu sa konzistentnú líniu s cieľom poskytnúť pevný výkladový rámec pojmov pracovný čas a odpočinok, aby sa tak doby, ktoré pracovníci strávili v tejto osobitnej situácii, započítali pod jeden alebo druhý pojem.

59. Súdny dvor už od svojich prvých vyjadrení k tejto téme³⁰ rozlišoval dva predpoklady: 1. pohotovostná služba vykonávaná v režime fyzickej prítomnosti na pracovisku (doba pohotovosti na pracovisku); 2. pohotovostná služba podľa systému, v ktorom musia byť pracovníci nepretržite zastihnuteľní, no bez toho, aby museli byť prítomní na pracovisku (doba nepretržitej dostupnosti).

60. Prvý predpoklad nepredstavuje osobitný výkladový problém, keďže je nesporné, že pracovník, ktorý musí byť prítomný a k dispozícii na svojom pracovisku, aby vykonával svoju prácu, sa má považovať za pracovníka vykonávajúceho svoju činnosť, a teda pracovníka v pracovnom čase³¹, a to aj vtedy, keď konkrétne nevykonáva pracovnú činnosť.

61. Druhý predpoklad, pod ktorý možno zahrnúť aj skutkové okolnosti, ktoré sú predmetom veci samej, je z výkladového hľadiska iste zložitejší.

62. V prípade dostupnosti totiž Súdny dvor potvrdil rôzne zásady, a to aj v súvislosti s položenými prejudiciálnymi otázkami, ktoré možno konzistentne premietnuť do vyššie uvedeného teleologického hľadiska.

63. Tieto zásady vychádzali z rozsudku Simap týkajúceho sa lekárov oddelenia prvej pomoci v pohotovostnej službe v zdravotnom stredisku; títo lekári mali byť jednu časť služby prítomní na svojom pracovisku a zostávajúcu časť služby museli byť jednoducho „dostupní“.

64. Pokiaľ ide o druhú situáciu, lekári boli síce zamestnávateľovi k dispozícii, keďže museli byť dostupní, mohli si však svoj čas spravovať slobodnejšie a venovať sa vlastným záujmom. Uvedený čas preto spadal do kategórie „času odpočinku“ s výnimkou času, ktorý skutočne strávili v službe po výzve.

27 Jedinou pákou, ktorá nesúvisí s účelom smernice 2003/88 a ktorú môžu vnútroštátni normotvorcovia použiť na neskoršiu flexibilizáciu pojmu pracovného času v zmysle náhrady obmedzení uložených pracovníkovi počas nepretržitej dostupnosti, je odmena. Súdny dvor totiž opätovne potvrdil zásadu slobody vnútroštátnych predpisov upraviť diferencované odmeny, ktorých cieľom je odmeniť situácie, v ktorých je pracovník v nepretržitej dostupnosti; pozri rozsudok z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 52), v ktorom sa uvádza, 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“; pozri uznesenie zo 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neuvverejnené, EU:C:2011:122, bod 84), v ktorom sa uvádza, že smernica 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že povinnosť zamestnávateľa vyplácať odmeny a podobné príspevky za dobu, počas ktorej je lesná stráž povinná zabezpečiť stráženie lesného pozemku, za ktorý je zodpovedná, nezávisí od uvedenej smernice, ale od príslušných ustanovení vnútroštátneho práva“.

28 Pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Bot vo veci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:391, bod 31 a tam citovaná právna veda v poznámke pod čiarou 12).

29 V tomto zmysle aj Komisia vo svojich písomných pripomienkach v bode 40.

30 Pozri rozsudok z 3. októbra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, body 48 až 50).

31 Pozri rozsudok z 3. októbra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, bod 48).

65. Vec Matzak³² sa líši od veci Simap tým, že pracovník sa nenachádza na svojom *pracovisku*, aby mohol *okamžite* odpovedať na výzvu, ale sa nachádza *na mieste určenom zamestnávateľom*³³ (v tomto prípade v bydlisku pracovníka) s povinnosťou reagovať na výzvu *do 8 minút*.

66. Súdny dvor v podstate rozhodol, že pracovná pohotovosť, o akú išlo v prípade pána Matzaka, sa má v celom rozsahu považovať za pracovný čas, keďže sa síce nevykonávala na pracovisku, no podliehala geografickým obmedzeniam (dostupnosť na mieste určenom zamestnávateľom) a časovým obmedzeniam (povinnosť vrátiť sa v prípade výzvy na svoje pracovisko vo veľmi obmedzenom čase) spôsobilým veľmi významne obmedziť slobodu pracovníka venovať sa v čase odpočinku svojim osobným a sociálnym záujmom.

67. Súdny dvor určil, že nachádzanie sa na „mieste určenom zamestnávateľom“ je rovnocenné nachádzaniu sa na „pracovisku“, pokiaľ je spojené s tým, že k odpovedi na výzvu musí dôjsť v čase, ktorý je taký krátky, že má blízko k pomenovaniu „okamžite“.

68. Súdny dvor teda, ako to už urobil v súvislosti s pohotovostnou službou poskytovanou na pracovisku,³⁴ z koexistencie uvedených dvoch prvkov pojmu pracovný čas vyvodil existenciu tretieho prvku; byť prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť k dispozícii na vykonávanie pracovnej činnosti zahŕňajú výkon samotnej pracovnej činnosti len vtedy, ak je čas reakcie na výzvu obzvlášť obmedzený.

69. Z judikatúry Súdneho dvora teda možno vyvodiť, že na to, aby sa čas strávený v nepretržitej dostupnosti považoval za pracovný čas, sú potrebné tri podmienky: 1. aby bol pracovník prítomný na mieste určenom zamestnávateľom; 2. aby bol pracovník zamestnávateľovi k dispozícii na reakciu na výzvu a 3. aby bol čas na reakciu na výzvu obzvlášť obmedzený.

70. Od Súdneho dvora sa teraz žiada posúdenie, či je z opakovane uvádzaného hľadiska teleologického výkladu smernice 2003/88 na to, aby sa doba pracovnej pohotovosti považovala za pracovný čas, vždy potrebná existencia týchto prvkov, a či sa majú takéto povinnosti posudzovať konkrétne z hľadiska obmedzení vzťahujúcich sa na pracovníka s cieľom určiť, či sú spôsobilé brániť jeho skutočným možnostiam venovať sa v čase odpočinku vlastným záujmom.

C. Prejudiciálne otázky: obmedzenia uložené zamestnávateľom a skutočný odpočinok

71. Svojimi dvoma prejudiciálnymi otázkami sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 ods. 1 a 2 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že pohotovostná služba uložená pracovníkovi za okolností prejednávanej veci sa má považovať za „pracovný čas“ alebo naopak za „čas odpočinku“ v zmysle definícií tejto smernice.

72. Osobitné okolnosti opísané vnútroštátnym súdom, ktoré ho viedli k pochybnostiam o možnom zahrnutí takého prípadu, o akom rozhoduje, pod situácie, ktoré Súdny dvor už analyzoval, sú: a) skutočnosť, že pracovník mal byť zastihnuteľný telefonicky a mal byť schopný dostaviť sa na hranice mesta, v ktorom pracoval, do 20 minút; b) skutočnosť, že v prípade žiadosti o zásah sa tento pracovník musel dostaviť na príslušné miesto v uvedenom časovom rámci v pracovnom odev; c) skutočnosť, že počas takejto doby pracovnej pohotovosti mal pracovník k dispozícii služobné vozidlo,

32 Ako je známe, ide o pohotovostnú službu dobrovoľného hasiča, ktorý bol počas dostupnosti povinný zostať vo svojom bydlisku, očakávajúc výzvu, na ktorú bol povinný reagovať pod hrozbou disciplinárnych sankcií tak, že do 8 minút sa pripravený v pracovnom odevi dostaví do hasičskej zbrojnice.

33 Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

34 Tam z koexistencie uvedených dvoch prvkov pojmu pracovný čas obsiahnutého v článku 2 smernice 2003/88 (priestorového, ktorým je prítomnosť na pracovisku, a prvku autority, ktorým je byť k dispozícii zamestnávateľovi) vyvodil prítomnosť tretieho prvku (profesionálneho, teda vykonávať samotnú činnosť alebo samotné úlohy).

s ktorým sa mal dostaviť na zásah s možnosťou využitia oprávnení spočívajúcich vo výnimkách z predpisov o cestnej premávke, a d) slabá frekvencia prípadov, keď pracovníkovi počas pohotovostných služieb zavolali alebo bol povinný zasiahnuť (20-krát z celkového počtu 126 pohotovostných služieb vykonaných v rokoch 2013 až 2015).

73. Posúdenia, ktoré treba urobiť vzhľadom na vyššie uvedené, sa týkajú: 1. miesta, na ktorom sa pracovník musí nachádzať počas doby pracovnej dostupnosti; 2. času na reakciu na výzvu; 3. charakteristických znakov podmienok zásahu (potreba obliecť si pracovný odev a disponibilita služobného dopravného prostriedku) a 4. frekvencie, v akej je pracovník kontaktovaný, aby reagoval na výzvy na zásah.

74. Pokiaľ ide o prvý prvok, miesto pracovnej pohotovosti, zo spisu jasne vyplýva, že pracovník nemal právnu povinnosť zostať ani na svojom pracovisku, ani na mieste určenom zamestnávateľom; v skutočnosti mohol slobodne tráviť svoj čas, kde chcel, a jediným obmedzením bola povinnosť byť schopný presunúť sa na hranice mesta Offenbach am Main v čase na reakciu v dĺžke dvadsať minút.

75. Druhý prvok, čas na reakciu na výzvu v dĺžke dvadsať minút, sa zdá komplexnejší, pretože ho nemožno považovať za blízky „okamžitej“ reakcii, no ani za čas, ktorý by mohol naplno pracovníkovi umožniť plánovanie času odpočinku pri očakávaní výzvy.

76. Z hľadiska týchto prvých dvoch prvkov by sa podľa smerovania judikatúry Súdneho dvora opísane v bode 69 vyššie mal v prípade, o aký ide vo veci samej, vylúčiť posun doby dostupnosti k pracovnému času. Zatiaľ čo druhá podmienka – aby pracovník bol zamestnávateľovi k dispozícii na reakciu na výzvu – je určite splnená, prvá podmienka – že pracovník musí byť prítomný na mieste určenom zamestnávateľom – totiž splnená nie je; pokiaľ ide ďalej o tretiu podmienku – aby bol čas na reakciu na výzvu obzvlášť obmedzený – treba ju overiť, keďže čas na reakciu je síce zjavne vyšší ako čas vo veci Matzak, ale aj tak je skôr krátky.

77. Tretí a štvrtý prvok – ktoré sa týkajú na jednej strane povinnosti zásahu v uniforme a disponibility služobného vozidla a na strane druhej predvídateľnosti frekvencie výziev na zásahy počas služby dostupnosti –, z pohľadu vnútroštátneho súdu vyžadujú úvahu o skutočnom posúdení času, ktorý pracovník strávi v nepretržitej dostupnosti. Ako som uviedol, tento súd totiž vyjadruje pochybnosti, či vzhľadom na všetky okolnosti prejednávanej veci skutočnosť, že pracovník nie je povinný sa počas nepretržitej dostupnosti zdržiavať na mieste určenom zamestnávateľom, stačí na vylúčenie tohto času z pracovného času.

78. Pokiaľ ide o tretí prvok – charakteristické znaky podmienok zásahu –, zo spisu vyplýva, že pracovník počas dôb nepretržitej dostupnosti nielenže musel byť zastihnuteľný a musel si zvoliť miesto, na ktorom sa bude zdržiavať, tak, aby bol schopný dostaviť sa na hranice mesta Offenbach am Main do 20 minút, ale ešte mu zamestnávateľ aj určil povinnosť zasahovať v pracovnom odevu a so služobným vozidlom, ktoré mal k dispozícii. Tieto posledné dve okolnosti, ovplyvňujúce množstvo času na reakciu, sú bremenami uloženými zamestnávateľom, a nie objektívnymi situáciami nezávislými od riadiacej právomoci zamestnávateľa (na rozdiel od situácie vo veci C-344/19 vzhľadom na osobitnú geografickú polohu pracoviska).

79. Požiadavka zasahovať v uniforme zahŕňa skrátenie času na reakciu v závislosti od komplexnosti takéhoto technického odevu a času potrebného na jeho oblečenie, pričom túto okolnosť bude musieť konkrétne preveriť vnútroštátny súd.

80. Poskytnutie dopravného prostriedku na dostavenie sa na miesto zásahu v prípade výzvy by naopak mohlo predĺžiť čas, ktorý má pracovník skutočne k dispozícii, pokiaľ by vnútroštátny súd konštatoval, čo zrejme vyplýva zo spisu, že ide o služobný prostriedok s právami prednosti a s oprávneniami spočívajúcimi vo výnimkách z niektorých ustanovení predpisov o cestnej premávke v závislosti od naliehavosti zásahu. To by totiž mohlo pracovníkovi umožniť dostaviť sa do cieľa vyplývajúceho z potreby zásahu rýchlejšie, ako keby mal k dispozícii len súkromný dopravný prostriedok alebo bežné prostriedky verejnej dopravy.

81. Pokiaľ ide napokon o štvrtý prvok týkajúci sa predvídateľnosti frekvencie, s akou možno pracovníka vyzvať, aby prijímal hovory alebo aby zasiahol počas doby pracovnej pohotovosti, aj toto je podľa môjho názoru aspoň sčasti prvok, ktorý je v riadiacej právomoci zamestnávateľa, ktorý v rámci svojej vnútornej organizácie môže vykonať prognostické posúdenia potrieb zásahu. Zo spisu vyplýva, že dotknutý pracovník musel počas vykonávania svojich príslušných nepretržitých služieb dostupnosti od roku 2013 do roku 2015 priemerne reagovať na 6,67 výziev za rok. Takáto frekvencia vyžadovaných zásahov podľa mňa nemôže spôsobiť to, že by pracovník musel pravidelne očakávať, že ho počas služby dostupnosti budú kontaktovať alebo že bude musieť zasiahnuť. Aj v súvislosti s touto okolnosťou prináleží vnútroštátnemu súdu, aby vykonal hmotnoprávne zistenia a súvisiace posúdenia.

82. Na riešenie veci samej sa podľa môjho názoru potvrdzujú zásady, ktoré Súdny dvor vyjadril doteraz: určujúcimi faktormi na posúdenie doby pracovnej pohotovosti ako pracovného času sú obmedzenia uložené zamestnávateľom, ktoré majú takú povahu, že neumožňujú pracovníkovi užiť si primeraný odpočinok.³⁵

83. Ďalším prvkom, ktorý by Súdny dvor teraz mohol pridať – stále z opakovane uvádzaného hľadiska teleologického výkladu pojmov obsiahnutých v smernici 2003/88 – je to, že by sa za prvok potrebný na účely začlenenia doby nepretržitej dostupnosti pod pracovný čas nepovažovala skutočnosť, že sa pracovník nachádza na mieste určenom zamestnávateľom, ale by stačila okolnosť, že pracovník je zamestnávateľovi k dispozícii a musí zasiahnuť na vykonanie vlastnej skutočnej pracovnej činnosti vo veľmi krátkom čase. A to okrem toho, že v určitých situáciách možno do celkového posúdenia ponechaného vnútroštátnym súdom pridať do určujúcich faktorov niektoré doplnkové kritériá, ktoré môžu v prípade pochyb pomôcť pri riešení.

84. Ako vidno z nedávneho rozsudku Matzak, Súdny dvor pružne vyložil výraz použitý v smernici, ktorý medzi požiadavkami pracovného času zavádza pojem „pracovať“, ktorý sa týka nielen miesta výkonu práce, ale aj iného miesta určeného zamestnávateľom.

85. Pokiaľ sa pracovník nenachádza na pracovisku, a to aj v niektorých predchádzajúcich veciach skúmaných Súdnym dvorom, rozhodujúcu úlohu zohráva práve podliehanie obmedzeniam uloženým zamestnávateľom, najmä čas na reakciu na výzvu, a nie to, že sa už nachádza na mieste určenom zamestnávateľom alebo v blízkosti pracoviska.

86. Vo veciach Grigore a Tycó sa totiž okolnosť, či sa pracovník nachádzal na konkrétnom mieste určenom zamestnávateľom alebo v blízkosti pracoviska, posúdila ako neutrálna vo vzťahu k posúdeniu doby dostupnosti.

³⁵ V tomto zmysle aj LECCESE, V.: *Il diritto del lavoro europeo: l'orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia*, 2016, s. 7, pokiaľ viem, tak nepublikovaný, no možno ho nájsť na http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf, podľa ktorého „niet pochybnosti, že základný kameň všetkých úvah predstavuje práve teleologické posúdenie, ktoré sa opiera o primeranosť odpočinku priznaného pracovníkovi vo vzťahu k účelu uvedenej smernice“.

87. Vo veci Grigore Súdny dvor síce vychádzal z predpokladu, že pridelenie služobného ubytovania v blízkosti pracoviska nepredstavuje rozhodujúci faktor na posúdenie doby dostupnosti ako pracovného času alebo času odpočinku, no ponechal vnútroštátnemu súdu posúdenie na základe tohto kritéria: dobu dostupnosti by bolo možné posúdiť ako pracovný čas, ak by sa konštatovalo, že existujú „povinnosti, ktoré dotknutému pracovníkovi znemožňujú zvoliť si miesto pohotovosti počas dôb nevykonávania práce“. Ak sa takéto povinnosti potvrdia, „treba ich považovať za povinnosti patriace do výkonu jeho pracovných funkcií“³⁶.

88. Vo veci Tycó³⁷ Súdny dvor naopak rozhodol, že v prípade, o aký ide vo veci samej, sa čas cesty pracovníkov, ktorí nemajú stále pracovisko, medzi ich bydliskom a klientmi určenými zamestnávateľom, musí považovať za pracovný čas, keďže títo pracovníci majú síce počas ciest určitú mieru voľnosti, no sú povinní konať podľa osobitných pokynov zamestnávateľa.

89. Znenie predchádzajúcich rozhodnutí Súdneho dvora z opakovane uvádzaného hľadiska teleologického výkladu, na ktorý som už viackrát odkazoval, ma teda vedie k záveru, že rozhodujúcim faktorom pri posúdení dôb dostupnosti je intenzita obmedzení vyplývajúcich z toho, že pracovník podlieha pokynom zamestnávateľa, a najmä čas na reakciu na výzvu.

90. Čas na reakciu na výzvu je určujúcim faktorom, pretože priamo objektívnym a jednoznačným spôsobom ovplyvňuje slobodu pracovníka venovať sa vlastným záujmom a v podstate oddýchnuť si; niekoľkokomínútový čas na reakciu na výzvu neumožňuje žiadne, ani meniteľné, plánovanie vlastného odpočinku.

91. Rozumný čas na reakciu na výzvu naopak pracovníkovi umožňuje venovať sa počas doby pracovnej dostupnosti iným činnostiam, pričom si je vedomý možného zavolania do služby.

92. Čas na reakciu podľa môjho názoru ovplyvňuje aj miesto, na ktorom sa pracovník musí nachádzať počas doby dostupnosti³⁸: je zrejmé, že veľmi krátky čas na reakciu vyžaduje, aby bol pracovník prítomný počas dostupnosti v určenom geografickom okruhu, ktorý v podstate určí zamestnávateľ.³⁹ Ak by teda tento zamestnávateľ neuložil pracovníkovi povinnosť zostať na určenom mieste, no uložil by mu veľmi krátky čas na reakciu na výzvu, fakticky by mu uložil aj významné obmedzenie jeho slobody pohybu.

93. Usudzujem teda, že pri posudzovaní doby dostupnosti ako práce alebo ako odpočinku nezohráva rozhodujúcu úlohu ani tak miesto, kde sa pracovník počas nej nachádza, ako obmedzenie slobody pohybu tohto pracovníka, ktoré vyplýva z uloženého času na reakciu na výzvu.

94. V súvislosti s obmedzeniami pracovníka totiž nevidím veľké rozdiely medzi situáciou, v ktorej je tento pracovník povinný zostať počas doby dostupnosti vo svojom bydlisku, a situáciou, v ktorej túto povinnosť nemá, no je povinný odpovedať na výzvu v obzvlášť krátkom čase.

95. Ako som už spomenul vyššie, podľa môjho názoru teda rozhodujúcu úlohu pri posudzovaní doby dostupnosti ako práce alebo ako odpočinku zohráva intenzita obmedzení vyplývajúcich z podriadenia pokynom zamestnávateľa. Obmedzenia vyplývajúce z takéhoto podriadenia môžu byť veľmi rôzne, ale na prvom mieste sa má za rozhodujúci považovať čas na reakciu na výzvu.

36 Pozri uznesenie zo 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neuvyverejnené, EU:C:2011:122, bod 68).

37 Pozri rozsudok z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

38 Povinnosť reagovať na výzvu vo veľmi krátkom čase „obmedzuje slobodu pracovníka spravovať vlastný čas. To spôsobuje tak geografické, ako aj časové obmedzenie činnosti pracovníka“; MITRUS, L.: Potential implications of the *Matzak* judgment (quality of rest time, right to disconnect), in: *European Labour Law Journal*, 2019, s. 391.

39 FRANKART, A., GLORIEUX, M.: *Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens, La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971* (vedecká koordinácia – S. Gilson a L. Dear), Limal: Anthémis, 2011, s. 374.

96. Uloženie miesta, kde sa má stráviť doba dostupnosti, môže zohrávať určitú úlohu ako znak uvedenej intenzity podriadenia pokynom zamestnávateľa len v rámci celkového posúdenia.

97. Aj pokiaľ sa situácia analyzuje z hľadiska zamestnávateľa, vzhľadom na možnosť spojiť sa s pracovníkom prostredníctvom mobilných elektronických prostriedkov (mobilné telefóny, tablety, laptopy), ktoré umožňujú kedykoľvek ho kontaktovať, je menej opodstatnené a pochopiteľné, aby zamestnávateľ vyžadoval, že pracovník má byť počas doby dostupnosti fyzicky prítomný na mieste, ktoré určil. Pre zamestnávateľa je prvoradý časový úsek, v akom pracovník bez ohľadu na to, kde sa nachádza, musí byť schopný dostaviť sa na miesto, ktoré mu zamestnávateľ určil.

98. Keďže je stanovený určujúci faktor na posúdenie doby pracovnej pohotovosti ako práce alebo odpočinku, je potrebné poskytnúť vnútroštátnym súdom určité dodatočné kritériá, ktoré sa majú použiť, ak hlavné obmedzenie, čas na reakciu na výzvu, zjavne nie je taký krátky, aby bránil skutočnému odpočinku pracovníka.

99. Ak je čas na reakciu na výzvu očividne krátky, čiže limitovaný na niekoľko minút, usudzujem, že to postačuje na posúdenie doby dostupnosti ako pracovného času bez ďalších zisťovaní, a to z dôvodu vyššie uvedených úvah: sloboda pohybu pracovníka je v tomto prípade natoľko obmedzená, že treba aj miesto pracovnej dostupnosti považovať za stanovené predpismi zamestnávateľa.

100. Ak je naopak, ako je to v prejednávanej veci, čas na reakciu na výzvu krátky, ale nie natoľko, aby pracovníkovi takmer úplne obmedzoval slobodu výberu miesta, na ktorom trávi dobu dostupnosti, možno zohľadniť dodatočné, spoločne skúmané kritériá, pričom sa prihliadne na celkový účinok, ktorý môžu mať všetky podmienky fungovania systému dostupnosti na odpočinok pracovníka: obmedzujú všeobecne uložené obmedzenia možnosť pracovníka venovať sa vlastným osobným a rodinným záujmom a jeho slobodu pohybu z miesta práce alebo sú také, že tomu bránia takmer úplne? Je totiž prirodzené, že doba dostupnosti ukladá nejaké obmedzenia a limity slobody pracovníka; cieľom práva Únie je zabrániť tomu, aby tieto obmedzenia boli natoľko invazívne, že neumožnia pracovníkovi skutočný odpočinok.

101. V tomto zmysle chápem pozornosť, ktorá sa má venovať účinnosti odpočinku pracovníka. Bol by som však obozretnejší pri použití ako kritéria – hoci navrhnutého s autoritou⁴⁰, – „kvality času“, ktorý môže pracovník použiť, keď má pracovnú pohotovosť. Usudzujem totiž, že takéto kritérium sa môže ukázať ako neprímerane subjektívne, a teda môže byť predmetom odlišných výkladov vnútroštátnych súdov, a to aj z dôvodu rôznej citlivosti v jednotlivých krajinách, čo by neprispievalo k právnej istote.

102. Vedľajší účastníci konania vo svojich písomných pripomienkach a na pojednávaní⁴¹ navrhli početné kritériá spočívajúce v obmedzeniach, od ktorých môže závisieť posúdenie doby dostupnosti ako práce alebo odpočinku: či existuje povinnosť odpovede na výzvu; priestor na rozhodnutie pracovníka pri takejto výzve (možnosť zásahu na diaľku, prípadná zastupiteľnosť s iným pracovníkom); predpoklad sankcií za nevykonanie zásahu alebo za omeškanie reakcie; stupeň naliehavosti zásahu, úroveň zodpovednosti pracovníka, osobitné charakteristiky povolania, vzdialenosť, ktorú treba prekonať medzi miestom, kde sa pracovník nachádza, a miestom jeho nástupu do služby, geografické obmedzenia, ktoré môžu spomaliť presun na miesto výkonu práce, potreba obliecť si pracovný odev, disponibilita služobného vozidla.

103. K uvedeným kritériám sa pridáva kritérium rozumných očakávaní výzvy na nástup na služby, ktoré je predmetom druhej prejudiciálnej otázky v tejto veci a ktoré, ako sa zdá, odkazuje na vplyv frekvencie zásahov na povahu skutočného času odpočinku v rámci doby pracovnej pohotovosti.

40 Pozri návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Sharpston vo veci Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, bod 57).

41 Na pojednávaní spoločnom s vecou C-344/19.

104. Podľa môjho názoru by sa Súdny dvor mal obmedziť na stanovenie všeobecných a objektívnych kritérií bez zachádzania do konkrétnych okolností jednotlivých situácií a naopak ponechať na vnútroštátne súdy posúdenie všetkých skutkových okolností.

105. Domnievam sa, že by sa tu dalo obmedziť na ilustráciu niektorých dodatočných kritérií, ktoré by sa dali použiť v takých prípadoch pochybností, ako sú uvedené vyššie, spojených s riadiacou právomocou zamestnávateľa – a so súvisiacim podriadeným postavením pracovníka, ktorý je slabším článkom ich vzťahu – a nevyplývajúcich z objektívnych situácií nezávislých od oblasti, nad ktorou má zamestnávateľ kontrolu.

106. Preto by som vylúčil možnosť posudzovania okolností ako vzdialenosť, ktorú treba prekonať na dostavenie sa na miesto výkonu pracovnej činnosti (s výnimkou prípadu, keď je odlišná od obvyklej vzdialenosti, a teda nezávisí od konkrétnej vôle zamestnávateľa) alebo geografické obmedzenia, keďže aj tie sú, ako bolo uvedené, nezávislé od vplyvu zamestnávateľa.

107. Vylúčil by som tiež priznanie osobitného významu úrovni zodpovednosti a vykonávaným špecifickým úlohám: dostupnosť je spôsobom organizácie práce, na ktorý sa vzťahuje riadiaca právomoc zamestnávateľa. Reakcia na výzvu pre pracovníka predstavuje plnenie pracovnej úlohy, pri ktorej musí používať bežnú obozretnosť. Preto usudzujem, že pracovník musí plniť pracovnú úlohu v prospech svojho podniku s rovnakým úsilím, a teda nezávisle od zvoleného posúdenia pracovnej úlohy a úrovne zodpovednosti. Bolo by totiž ťažké objektívne posúdiť záujmy podniku, keďže to, čo sa pre niekoho môže javiť ako málo dôležité, môže mať mimoriadny význam pre niekoho iného. To isté platí vo vzťahu ku kritériu stupňa naliehavosti zásahu a povahe a významu záujmov týkajúcich sa vykonávanej činnosti.

108. Je pravda, že stupeň psychologického tlaku na pracovníka sa môže líšiť v závislosti od úrovne zodpovednosti, ale podľa môjho názoru ide o príliš subjektívny prvok na to, aby mohol pri posúdení zohrávať určitú úlohu.

109. V prípade niektorých kritérií týkajúcich sa okolností disponibility zamestnávateľa treba podľa môjho názoru uvažovať odlišne: priestor na rozhodnutie pracovníka pri výzve by sa napríklad mohol použiť ako doplnkové kritérium buď v prípade, kde existuje určitá časová flexibilita na reakciu na výzvu, alebo vtedy, keď existuje možnosť zasiahnuť na diaľku bez dostavenia sa na pracovisko, alebo ešte vtedy, keď pracovník môže počítať so svojou zastupiteľnosťou iným pracovníkom, ktorý sa už na pracovisku nachádza alebo sa tam môže ľahšie dostať.

110. To isté platí o následkoch, ktoré sa vyvodzujú v prípade oneskoreného alebo neuskutočneného zásahu v nadväznosti na výzvu počas doby dostupnosti.

111. Ako som už uviedol, reakcia na výzvu dostupnosti pre pracovníka spočíva v plnení pracovnej úlohy. Zamestnávateľ však môže za nesprávne plnenie stanoviť viac alebo menej významné dôsledky. Skutočnosť, že sa výslovne nestanovila sankcia za neuskutočnené alebo oneskorené plnenie alebo výška prípadných sankcií, by mohla pri posúdení doby dostupnosti zohrávať úlohu.

112. Pri posúdení doby dostupnosti, a to najmä pri posúdení primeranosti času na reakciu na výzvu, by mohli zohrávať úlohu aj zjavne menej závažné okolnosti, o aké ide v prejednávanej veci, a to potreba obliecť si technický pracovný odev a disponibilita služobného vozidla na dostavenie sa na miesto zásahu.

113. Ako bolo uvedené v bodoch 77 až 79, ak by mal pracovník k dispozícii relatívne krátky čas na reakciu na výzvu na dostavenie sa do služby počas nepretržitej dostupnosti a zamestnávateľ by mu uložil povinnosť obliecť si v tom istom časovom úseku špecifický odev, ktorého obliekanie si vyžaduje obzvlášť dlhý čas, takáto okolnosť by mohla mať vplyv na uvedené posúdenie primeranosti.

114. Naopak, pokiaľ zamestnávateľ poskytne na dostavenie sa na miesto zásahu v prípade výzvy služobný dopravný prostriedok, ktorý teoreticky môže mať výnimky z niektorých ustanovení predpisov o cestnej premávke z dôvodu významu záujmov, ktorých sa zásah týka, mohlo by to mať pri posudzovaní primeranosti vplyv ako uľahčujúci prvok, v dôsledku čoho by sa za primeraný mohol považovať aj čas na reakciu, ktorý by sa bez tejto okolnosti mohol javiť nevhodný na to, aby umožnil skutočný odpočinok.

115. Ďalšia okolnosť, ktorá je tiež v moci zamestnávateľa a ktorá podľa mňa môže mať v prípade pochybností vplyv na posúdenie doby nepretržitej dostupnosti, sa týka časového umiestnenia a trvania doby dostupnosti. Ak je táto doba často v nočných hodinách alebo počas sviatkov, alebo je obzvlášť dlhá, stupeň nepohodlia je pre pracovníka väčší ako v prípade dostupnosti v denných hodinách alebo v pracovných dňoch.

116. Pokiaľ ide napokon o okolnosť týkajúcu sa pravdepodobnej frekvencie zásahov, ktorá, ako bolo uvedené, je osobitným predmetom druhej prejudiciálnej otázky v tejto veci, podľa môjho názoru môže patriť medzi okolnosti, ktoré možno v prípade pochybností zohľadniť, no v žiadnom prípade nie automaticky: nízka frekvencia zásahov neumožňuje posúdiť dobu nepretržitej dostupnosti ako odpočinok a ani iná frekvencia neumožňuje posúdiť ju ako pracovný čas.

117. Prvok, ktorý môže zohrávať úlohu pri komplexnom posúdení, je otázka, či a v akom rozsahu by pracovník mal spravidla očakávať, že ho zavolajú do služby počas pohotovostnej služby.⁴²

118. Táto okolnosť je prinajmenšom sčasti, ako som uviedol, v riadiacej právomoci zamestnávateľa, ktorý v rámci svojej vnútornej organizácie môže vykonať prognostické posúdenia potrieb zásahu.

119. Pokiaľ sa zásahy opakujú počas dôb dostupnosti často, účasť pracovníka sa stáva takou významnou, že takmer úplne obmedzuje jeho možnosť plánovania voľného času počas takýchto dôb, a ak sa spojí s krátkym časom na reakciu na výzvu, vážne to môže ohroziť realnosť jeho odpočinku.

120. Na základe kritérií uvedených vyššie bude úlohou vnútroštátnych súdov, aby po tom, čo preveria okolnosti konkrétnej veci s prístupom, ktorý sleduje zohľadnenie celkového účinku, ktorý môžu mať podmienky vykonávania systému pohotovosti na realnosť odpočinku pracovníka, posúdili čas strávený v službe dostupnosti pracovníka ako pracovný čas alebo čas odpočinku. Musia konkrétne zistiť, či je takto strávený čas spravidla časom odpočinku, alebo či z dôvodu obzvlášť prísnych obmedzení zavedených zamestnávateľom stráca vlastné prirodzené črty a mení sa na pracovný čas.

IV. Návrh

121. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor na prejudiciálne otázky položené vnútroštátnym súdom odpovedal takto:

1. Článok 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že na účely posúdenia doby pohotovosti ako pracovného času alebo času odpočinku je rozhodujúcim faktorom pri posúdení dôb dostupnosti intenzita obmedzení vyplývajúcich z toho, že pracovník podlieha pokynom zamestnávateľa, a najmä čas na reakciu na výzvu.

Ak je čas na reakciu na výzvu krátky, ale nie natoľko, aby pracovníkovi úplne obmedzoval slobodu výberu miesta, na ktorom trávi dobu dostupnosti, možno zohľadniť dodatočné indikatívne, spoločne skúmané prvky, pričom sa prihliadne na celkový účinok, ktorý môžu mať všetky podmienky fungovania systému dostupnosti na odpočinok pracovníka.

⁴² Ako uvádza fínska vláda vo svojich písomných pripomienkach (bod 22).

Takéto prvky musia byť spojené s výkonom riadiacej právomoci zamestnávateľa – a so súvisiacim podriadeným postavením pracovníka, ktorý je slabším článkom ich vzťahu – a nemôžu vyplývať z objektívnych situácií nezávislých od oblasti, nad ktorou má zamestnávateľ kontrolu.

Tieto prvky môžu pozostávať napríklad z priestoru na rozhodnutie pracovníka pri výzve, z následkov, ktoré sa vyvodzujú v prípade oneskoreného alebo neuskutočneného zásahu v nadväznosti na výzvu, z potreby obliecť si technický pracovný odev, z disponibility služobného vozidla na dostavenie sa na miesto zásahu, z časového umiestnenia a trvania doby dostupnosti, z pravdepodobnej frekvencie zásahov.

Za okolností prejednávanej veci by sa doby nepretržitej dostupnosti vykonávanej hasičom, ktorý podlieha povinnosti byť schopný dostaviť sa do dvadsiatich minút – čo nie je očividne krátky čas, ale ani čas očividne spôsobilý zabezpečiť skutočný odpočinok pracovníka – v pracovnom odevu a so zásahovým vozidlom na hranicu mesta, v ktorom sa nachádza jeho služobný útvar, no bez presných obmedzení miesta uložených zamestnávateľom, mohli posúdiť ako „pracovný čas“ v prípade, že skutkové zistenia predložené vnútroštátnemu súdu by potvrdili existenciu niektorých indikatívnych prvkov, ktoré by v spojení s trvaním času na reakciu neboli spôsobilé zaručiť reálnosť odpočinku pracovníka.

2. Definícia „pracovného času“ v zmysle článku 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že je vhodné zohľadniť – no v žiadnom prípade nie automaticky, ale len ako doplnkové kritérium – aj to, či a s akou frekvenciou je predvídateľné, že počas pohotovostnej služby pracovníka požiadajú o zásah na základe výzvy. Vysoká frekvencia zásahov počas dôb dostupnosti by totiž mohla spôsobovať také významné zapojenie pracovníka, takmer úplne obmedzujúce jeho možnosť plánovania voľného času počas takýchto dôb, ktoré, ak sa spojí s krátkym časom na reakciu na výzvu, by mohlo vážne ohroziť reálnosť odpočinku pracovníka.