Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 9. marca 2021 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov – Organizácia pracovného času – Smernica 2003/88/ES – Článok 2 – Pojem ‚pracovný čas' – Čas pracovnej pohotovosti vo forme nepretržitej dostupnosti – Profesionálni hasiči – Smernica 89/391/EHS – Články 5 a 6 – Psychosociálne riziká – Povinnosť prevencie"

Vo veci C-580/19,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Verwaltungsgericht Darmstadt (Správny súd Darmstadt, Nemecko) z 21. februára 2019 a doručený Súdnemu dvoru 30. júla 2019, ktorý súvisí s konaním:

RJ

proti

Stadt Offenbach am Main,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, podpredsedníčka R. Silva de Lapuerta, predsedovia komôr A. Arabadžiev, A. Prechal, M. Vilaras a N. Piçarra, sudcovia T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos (spravodajca) a L. S. Rossi,

generálny advokát: G. Pitruzzella,

tajomník: M. Longar, referent,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 22. júna 2020,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– belgická vláda, v zastúpení: S. Baeyens, L. Van den Broeck, M. Jacobs a C. Pochet, splnomocnení zástupcovia,

– španielska vláda, v zastúpení: S. Jiménez García, splnomocnený zástupca,

– francúzska vláda, v zastúpení: A. Ferrand, R. Coesme, E. Toutain a A.-L. Desjonquères, splnomocnení zástupcovia,

– holandská vláda, v zastúpení: M. K. Bulterman a C. S. Schillemans, splnomocnené zástupkyne,

* Jazyk konania: nemčina.

– fínska vláda, v zastúpení: pôvodne H. Leppo a J. Heliskoski, neskôr H. Leppo, splnomocnení zástupcovia,

– Európska komisia, v zastúpení: pôvodne B.-R. Killmann a M. van Beek, neskôr B. R. Killmann, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 6. októbra 2020,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 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 rámci sporu medzi RJ a Stadt Offenbach am Main (mesto Offenbach am Main, Nemecko), ktorého predmetom je plat, ktorý RJ požadoval za pracovnú pohotovosť vo forme nepretržitej dostupnosti, ktorú zabezpečoval. Hneď na úvod treba spresniť, že v rámci tohto rozsudku sa pojem „čas pracovnej pohotovosti“ vzťahuje všeobecne na všetky doby, počas ktorých je pracovník k dispozícii svojmu zamestnávateľovi, aby na základe jeho žiadosti mohol zabezpečovať výkon pracovných činností, zatiaľ čo pojem „čas pracovnej pohotovosti vo forme nepretržitej dostupnosti“ sa vzťahuje na tie doby, počas ktorých pracovník nie je povinný sa zdržiavať na svojom pracovisku.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 89/391/EHS

3 Článok 5 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, 1989, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349) stanovuje:

„Zamestnávateľ je povinný zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci po všetkých stránkach.“

4 Článok 6 tejto smernice stanovuje:

„1. V rozsahu svojej zodpovednosti vykoná zamestnávateľ opatrenia potrebné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, vrátane prevencie ohrozenia pri práci a zabezpečovania informácií a školenia, ako aj zabezpečovania potrebnej organizácie a prostriedkov.

Zamestnávateľ musí potrebu prispôsobiť tieto opatrenia vykonať tak, aby boli zohľadnené meniace sa okolnosti, s cieľom zlepšiť existujúcu situáciu.

2. Zamestnávateľ uskutočňuje opatrenia uvedené v prvom pododseku v odseku 1 na základe nasledujúcich všeobecných princípov prevencie:

a) vylúčenie rizík;

b) vyhodnocovanie rizík, ktoré nie je možné vylúčiť;

c) odstránenie rizík pri zdroji;

…

3. Rešpektujúc ostatné ustanovenia tejto smernice, berúc do úvahy charakter činností podniku a/alebo prevádzky zamestnávateľ:

a) vyhodnocuje riziká týkajúce sa bezpečnosti a zdravia pracovníkov, medzi iným pri výbere používaných pracovných prostriedkov, chemických látok alebo prípravkov a vybavenia pracovísk.

Nadväzne na toto vyhodnocovanie, a ak je to potrebné, preventívne opatrenia a pracovné a výrobné metódy realizované zamestnávateľom musia:

– zabezpečiť zlepšenie úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom, s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia,

– byť začlenené do všetkých činností podniku a/alebo prevádzky a na všetkých hierarchických úrovniach;

…“

Smernica 2003/88

5 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.

…“

6 Článok 2 tejto smernice 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.

…“

7 Podľa článku 7 ods. 1 uvedenej smernice:

„Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej 4 týždňov v súlade s podmienkami na vznik nároku a na poskytnutie dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.“

Nemecké právo

8 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 (GVBl., s. 693), najmä stanovuje:

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

9 V zmysle Einsatzdienstverfügung der Feuerewehr 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“ (štátny zamestnanec v službách veliteľského zásahového strediska, ďalej len „služba ‚BvE‘“) po tom, ako bol vyzvaný, musí okamžite dostaviť na miesto zásahu, pričom využije svoje oprávnenia spočívajúce vo výnimkách zo zákona o cestnej premávke a v práve prednosti.

10 Toto prevádzkové nariadenie v súvislosti s povinnosťami štátneho zamestnanca, ktorý vykonáva službu „BvE“, na strane 6 konkrétne 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.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

11 RJ je štátnym zamestnancom a svoju službu vykonáva ako hasič, veliteľ družstva v rámci služby hasičského a záchranného zboru mesta Offenbach am Main. Okrem samotnej riadnej služby musí v súlade s platnými právnymi predpismi, ktoré sa vzťahujú na hasičský a záchranný zbor toho mesta, pravidelne vykonávať službu „BvE“.

12 Počas služby „BvE“ musí byť RJ stále zastihnuteľný a musí mať so sebou zásahovú uniformu, ako aj služobné vozidlo, ktoré mu poskytol zamestnávateľ. Je povinný prijímať prichádzajúce hovory, v rámci ktorých je informovaný o udalostiach, vo vzťahu ku ktorým musí prijať rozhodnutia. V určitých prípadoch je vyzvaný, aby sa dostavil na miesto zásahu alebo na služobný útvar. Počas služby „BvE“ si musí RJ vyberať miesto, na ktorom sa zdržiava tak, aby sa v prípade poplachu dokázal s uniformou a týmto vozidlom využívajúcim oprávnenia spočívajúce vo výnimkách zo zákona o cestnej premávke a v práve prednosti dostaviť na hranicu mesta Offenbach am Main v lehote 20 minút.

13 Cez pracovné dni sa služba „BvE“ vykonáva od 17.00 hod. do 7.00 hod. nasledujúceho dňa. Počas víkendu táto služba pokrýva dobu od piatka 17.00 hod. od pondelka do 7.00 hod. Po 42 hodinovom pracovnom týždni môže byť uložená povinnosť vykonávať uvedenú službu cez víkend. V priemere RJ vykonáva službu „BvE“ cez víkend 10 až 15-krát do roka. V období od 1. januára 2013 do

31. decembra 2015 zabezpečoval 126-krát službu „BvE“, pričom 20-krát musel reagovať na poplachy alebo vykonať zásah. Počas troch rokov počet poplachov, ku ktorým došlo počas doby, keď RJ vykonával službu „BvE“, tak bol v priemere 6,67 poplachu za rok.

14 RJ požiadal, aby služba „BvE“ bola považovaná za pracovný čas, a teda aby mu bola vyplatená príslušná odmena. Rozhodnutím zo 6. augusta 2014 jeho zamestnávateľ túto žiadosť zamietol.

15 Dňa 31. júla 2015 podal RJ na vnútroštátny súd žalobu, v ktorej tvrdil, že hoci sa časy pracovnej pohotovosti zabezpečujú vo forme nepretržitej dostupnosti, a preto pracovník nie je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom, možno tieto časy považovať za pracovný čas, ak je pracovník povinný opätovne začať pracovať vo veľmi krátkej lehote. RJ konkrétne tvrdí, že služba „BvE“ predstavuje významné obmedzenie jeho voľného času, keďže v prípade poplachu musí okamžite opustiť svoje bydlisko, aby sa dostavil do mesta Offenbach am Main v lehote 20 minút, ktorá sa na neho vzťahuje.

16 Podľa vnútroštátneho súdu sa na činnosti vykonávané zásahovými silami štátneho požiarneho a záchranného zboru vzťahuje pôsobnosť smernice 2003/88. Tento súd uvádza, že hoci otázky týkajúce sa odmeňovania za pracovnú pohotovosť sú z tejto pôsobnosti vylúčené, kvalifikácia služby „BvE“ ako „pracovného času“ v zmysle článku 2 bodu 1 smernice 2003/88 je rozhodujúca pre výsledok sporu, ktorý prejednáva.

17 Podľa nemeckého práva možno zamestnávateľovi RJ totiž uložiť povinnosť platiť odmenu za službu „BvE“ tak, ako RJ požaduje, iba keby RJ pracoval nad rámec maximálneho týždenného pracovného času povoleného smernicou 2003/88. Okrem toho sa návrh RJ, aby sa konkrétne konštatovalo, že služba „BvE“ predstavuje pracovný čas, netýka prípadnej odmeny za túto službu, ale má zabrániť tomu, aby RJ v budúcnosti musel pracovať nad rámec maximálnej dĺžky pracovného času, ktorú pripúšťa právo Únie.

18 Vnútroštátny súd uvádza, že Súdny dvor sa doteraz domnieval, že čas pracovnej pohotovosti možno považovať za pracovný čas len vtedy, ak je pracovník povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby mohol v prípade potreby okamžite poskytnúť príslušné plnenia. Vnútroštátny súd však pritom zdôrazňuje, že Súdny dvor v rozsudku z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), rozhodol, že aj pracovná pohotovosť, ktorú pracovník zabezpečuje v mieste vlastného bydliska, sa má tiež považovať za pracovný čas, a to na základe jednak povinnosti pracovníka zdržiavať sa na mieste určenom zamestnávateľom a jednak na základe obmedzenia možností pracovníka venovať sa svojim osobným a sociálnym záujmom, ktoré je spôsobené potrebou dostaviť sa na svoje pracovisko do ôsmich minút.

19 Podľa vnútroštátneho súdu tento rozsudok nebráni tomu, aby sa za pracovný čas považovali aj časy pracovnej pohotovosti vo forme nepretržitej dostupnosti, t. j. časy, v rámci ktorých pracovník bez toho, aby bol povinný zdržiavať sa na mieste určenom zamestnávateľom, podlieha podstatným obmedzeniam pri výbere miesta, kde sa zdržiava, a pri organizácii svojho voľného času.

20 Konkrétne podľa vnútroštátneho súdu vylúčenie času pracovnej pohotovosti vo forme nepretržitej dostupnosti z pojmu „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88 len z dôvodu, že zamestnávateľ nestanovil presné miesto, kde je pracovník povinný byť fyzicky prítomný, predstavuje neodôvodnené rozdielne zaobchádzanie v porovnaní so situáciou, keď zamestnávateľ stanovil takéto miesto. Povinnosť pracovníka dostaviť sa na určité miesto v krátkej lehote môže totiž mať rovnako obmedzujúci účinok na organizáciu jeho voľného času a vedie k tomu, že mu nepriamo ukladá miesto, kde je povinný byť fyzicky prítomný, čo významne obmedzuje jeho možnosti venovať sa osobným záležitostiam.

21 Vnútroštátny súd napokon uvádza, že rozhodujúcim kritériom, ktoré použil Bundesverwaltungsgericht (Spolkový správny súd, Nemecko) na určenie, či sa čas pracovnej pohotovosti má považovať za pracovný čas, je pravidelnosť, s akou musí pracovník počítať, že v rámci svojich časov pracovnej pohotovosti bude vyzvaný na výkon práce. Ak je čas pracovnej pohotovosti prerušovaný zásahmi len sporadicky, nejde o „pracovný čas“.

22 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 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?

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

O prejudiciálnych otázkach

23 Svojimi otázkami, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že čas pracovnej pohotovosti, počas ktorého pracovník musí byť schopný so svojou zásahovou uniformou a so služobným vozidlom, ktoré mu poskytol zamestnávateľ, s využitím oprávnení spočívajúcich vo výnimkách zo zákona o cestnej premávke a v práve prednosti viažucich sa na toto vozidlo dostaviť sa na hranice mesta, v ktorom sa nachádza jeho služobný útvar, v lehote 20 minút, predstavuje „pracovný čas“ v zmysle tohto článku, a či sa má pri tomto posúdení vziať do úvahy priemerná pravidelnosť, s akou je počas tejto doby na vykonanie zásahu skutočne vyzvaný.

24 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania a zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, presnejšie vyplýva, že žalobca vo veci samej je povinný zabezpečovať pracovnú pohotovosť približne 40-krát za rok, a to cez týždeň v noci a cez víkendy. Tieto časy pracovnej pohotovosti sa zabezpečujú vo forme nepretržitej dostupnosti, čo znamená, že nie je povinný byť fyzicky prítomný na svojom pracovisku. V rámci týchto časov pracovnej pohotovosti musí mať RJ kedykoľvek k dispozícii svoju zásahovú uniformu a svoje zásahové vozidlo, musí okamžite reagovať na prichádzajúce hovory a byť schopný sa s touto uniformou a týmto vozidlom s využitím oprávnení spočívajúcich vo výnimkách zo zákona o cestnej premávke a v práve prednosti viažucich sa na toto vozidlo dostaviť na hranice mesta Offenbach am Main v lehote 20 minút. Tento čas presunu platí v prípade priemernej hustoty cestnej premávky a normálnych cestných a poveternostných podmienok.

25 Na úvod treba pripomenúť, že hoci teda v konečnom dôsledku prináleží vnútroštátnemu súdu, aby preskúmal, či sa časy pracovnej pohotovosti vo forme nepretržitej dostupnosti, o ktoré ide vo veci samej, majú kvalifikovať ako „pracovný čas“ na účely uplatnenia smernice 2003/88, nič to nemení na tom, že Súdnemu dvoru prináleží, aby mu poskytol informácie, pokiaľ ide o kritériá, ktoré treba pri tomto preskúmaní zohľadniť [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, body 23 a 24, ako aj citovaná judikatúra].

26 Na základe tohto úvodného spresnenia treba po prvé pripomenúť, že cieľom smernice 2003/88 je stanoviť minimálne požiadavky určené na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom aproximácie vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré sa týkajú najmä pracovného času. Cieľom tejto harmonizácie na úrovni Európskej únie v oblasti organizácie pracovného času je zaistiť lepšiu bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov priznaním minimálnych dôb odpočinku, najmä denného a týždenného, ako aj primeraných prestávok v práci a stanovením maximálnej dĺžky týždenného pracovného času [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 25 a citovaná judikatúra].

27 Rôzne požiadavky, ktoré smernica 2003/88 uvádza v oblasti maximálneho pracovného času a minimálnej doby odpočinku, predstavujú teda pravidlá sociálneho práva Únie osobitného významu, ktoré sa majú vzťahovať na každého pracovníka a ktorých dodržiavanie nemôže závisieť od úvah čisto ekonomickej povahy [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 26 a citovaná judikatúra].

28 Navyše stanovením práva každého pracovníka na obmedzenie maximálneho pracovného času a na doby denného a týždenného odpočinku, smernica 2003/88 spresňuje základné právo, ktoré je výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, a preto sa má vykladať v súlade s týmto článkom 31 ods. 2 Z toho najmä vyplýva, že ustanovenia smernice 2003/88 nemožno vykladať reštriktívne v neprospech práv, ktoré pracovníkovi vyplývajú z tejto smernice [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 27 a citovaná judikatúra].

29 Po druhé treba uviesť, že článok 2 bod 1 smernice 2003/88 definuje pojem „pracovný čas“ ako predstavujúci akýkoľvek čas, v rámci ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou. Článok 2 bod 2 tejto smernice definuje, že pod pojmom „čas odpočinku“ sa chápe akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom.

30 Z toho vyplýva, že tieto dva pojmy, ktoré boli definované rovnakým spôsobom v smernici 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), ktorá bola nahradená smernicou 2003/88, sa navzájom vylučujú. Čas pracovnej pohotovosti pracovníka sa preto na účely uplatnenia smernice 2003/88 musí považovať buď za „pracovný čas“, alebo za „čas odpočinku“, pričom táto smernica neupravuje prechodnú kategóriu [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 29 a citovaná judikatúra].

31 Navyše pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ predstavujú pojmy práva Únie, ktoré treba definovať podľa objektívnych kritérií s odkazom na systém a účel smernice 2003/88. Iba takýto autonómny výklad totiž zaručí smernici plnú účinnosť, ako aj jednotné uplatňovanie týchto pojmov vo všetkých členských štátoch [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 30 a citovaná judikatúra].

32 Preto napriek odkazu v článku 2 smernice 2003/88 na „vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax“, členské štáty nemôžu jednostranne určovať rozsah pojmov „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ tým, že by podriadili právo na riadne zohľadnenie pracovného času a zodpovedajúcej doby odpočinku, ktoré sú priamo priznané pracovníkom touto smernicou, akejkoľvek podmienke alebo akémukoľvek obmedzeniu. Akýkoľvek iný výklad by zbavoval smernicu jej potrebného účinku a poprel by jej cieľ [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 31 a citovaná judikatúra].

33 Po tretie, pokiaľ ide presnejšie o čas pracovnej pohotovosti, z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že čas, v rámci ktorého pracovník skutočne nevykonáva žiadnu činnosť v prospech svojho zamestnávateľa, nepredstavuje nevyhnutne „čas odpočinku“ na účely uplatnenia smernice 2003/88.

34 Na jednej strane Súdny dvor v súvislosti s časom pracovnej pohotovosti stráveným na pracovisku, ktoré sa nezhodovalo s bydliskom pracovníka, teda rozhodol, že rozhodujúcim faktorom na posúdenie, či sú naplnené charakteristické znaky pojmu „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88, je skutočnosť, že pracovník bol povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby v prípade potreby mohol okamžite poskytnúť svoje služby (pozri v tomto zmysle rozsudky z 3. októbra 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, bod 48; z 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, bod 63, ako aj z 1. decembra 2005, Dellas a i., C-14/04, EU:C:2005:728, bod 48).

35 V tejto súvislosti treba spresniť, že pracovisko treba chápať ako akékoľvek miesto, kde má pracovník vykonávať činnosť na príkaz svojho zamestnávateľa, a to aj vtedy, keď toto miesto nie je miestom, kde obvykle vykonáva svoju pracovnú činnosť.

36 Súdny dvor dospel k záveru, že v rámci tohto času pracovnej pohotovosti sa pracovník, ktorý je povinný zdržiavať sa na svojom pracovisku a byť okamžite k dispozícii svojmu zamestnávateľovi, musí zdržiavať mimo svojho rodinného a sociálneho prostredia a má len malý priestor organizovať si čas, v rámci ktorého sa od neho výkon práce nepožaduje. Celú túto dobu treba preto kvalifikovať ako „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88 bez ohľadu na pracovnú činnosť skutočne vykonávanú pracovníkom počas uvedenej doby (pozri v tomto zmysle rozsudky z 9. septembra 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, bod 65; z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584, bod 93, ako aj z 1. decembra 2005, Dellas a i., C-14/04, EU:C:2005:728, body 46 a 58).

37 Na druhej strane Súdny dvor rozhodol, že hoci zo zabezpečovania času pracovnej pohotovosti vo forme nepretržitej dostupnosti pracovníkovi nevyplýva povinnosť zdržiavať sa na pracovisku, treba tento čas tiež v celom rozsahu kvalifikovať ako „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88, ak sa vzhľadom na obmedzenia uložené pracovníkovi, ktoré majú objektívny a veľmi významný dopad na možnosti tohto pracovníka venovať sa jeho osobným a sociálnym záujmom, odlišuje od doby, počas ktorej pracovník iba musí byť k dispozícii zamestnávateľovi jednoducho len tak, že musí byť zastihnuteľný (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. februára 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, body 63 až 66).

38 Tak zo skutočností uvedených v bodoch 34 až 37 tohto rozsudku, ako aj z potreby pripomenutej v bode 28 tohto rozsudku, podľa ktorej sa má článok 2 bod 1 smernice 2003/88 vykladať s prihliadnutím na článok 31 ods. 2 Charty základných práv, vyplýva, že pod pojem „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88 spadajú všetky časy pracovnej pohotovosti vrátane tých, ktoré boli zabezpečované vo forme nepretržitej dostupnosti, v rámci ktorých majú obmedzenia uložené pracovníkovi takú povahu, že objektívne a veľmi významne ovplyvňujú možnosť tohto pracovníka slobodne nakladať počas týchto období s časom, v ktorom sa od neho výkon práce nepožaduje, a venovať tento čas svojim vlastným záujmom.

39 Naopak, ak obmedzenia uložené pracovníkovi v rámci vymedzeného času pracovnej pohotovosti nedosiahnu taký stupeň intenzity a umožňujú mu slobodne nakladať so svojím časom a venovať sa svojim vlastným záujmom bez väčších prekážok, „pracovný čas“ predstavuje na účely uplatnenia smernice 2003/88 len čas súvisiaci s výkonom pracovnej činnosti, ktorá sa prípadne skutočne počas takej doby odpracuje [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 38 a citovaná judikatúra].

40 V tejto súvislosti treba ešte spresniť, že na účely posúdenia, či čas pracovnej pohotovosti predstavuje „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88, možno zohľadniť iba obmedzenia, ktoré pracovníkovi ukladá právna úprava dotknutého členského štátu, kolektívna zmluva alebo jeho zamestnávateľ, najmä na základe pracovnej zmluvy, pracovného poriadku alebo systému rozdelenia pracovnej pohotovosti medzi pracovníkov [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 39].

41 Naopak, organizačné ťažkosti, ktoré môže pracovníkovi spôsobovať čas pracovnej pohotovosti a ktoré nevyplývajú z takýchto obmedzení, ale sú napríklad dôsledkom prírodných prvkov alebo jeho slobodnej voľby, nemožno zohľadniť [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 40].

42 Najmä teda veľká vzdialenosť medzi bydliskom, ktoré si pracovník slobodne zvolil, a miestom, na ktoré sa musí dostaviť v určitom čase v rámci svojej pracovnej pohotovosti, nie je sama osebe relevantným kritériom na účely kvalifikácie celej tejto doby ako „pracovného času“ v zmysle článku 2 bodu 1 smernice 2003/88, prinajmenšom nie vtedy, keď toto miesto bolo jeho obvyklým pracoviskom. V takom prípade totiž mohol tento pracovník slobodne posúdiť vzdialenosť medzi uvedeným miestom a jeho bydliskom [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 41 a citovaná judikatúra].

43 Okrem toho, hoci pracovisko zahŕňa alebo sa prekrýva s bydliskom pracovníka, samotná okolnosť, že pracovník je počas daného času pracovnej pohotovosti povinný zdržiavať sa na svojom pracovisku, aby mohol byť v prípade potreby k dispozícii svojmu zamestnávateľovi, nestačí na kvalifikáciu tejto doby ako „pracovného času“ v zmysle smernice 2003/88 [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 43 a citovaná judikatúra].

44 Pokiaľ z dôvodu neexistencie povinnosti zdržiavať sa na pracovisku nemožno čas pracovnej pohotovosti automaticky považovať za „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88, vnútroštátnym súdom ešte prináleží overiť, či takáto kvalifikácia nie je predsa len nevyhnutná z dôvodu dôsledkov spôsobených všetkými týmito obmedzeniami, ktoré sú uložené pracovníkovi, na jeho možnosť slobodne nakladať počas tejto doby s časom, v rámci ktorého sa od neho výkon práce nepožaduje, a venovať sa svojim vlastným záujmom.

45 Z tohto hľadiska treba predovšetkým prihliadnuť na lehotu, ktorú má pracovník k dispozícii v rámci svojho času pracovnej pohotovosti, aby opätovne začal vykonávať svoje pracovné činnosti od okamihu, keď ho zamestnávateľ o to požiada, v spojení prípadne s priemernou pravidelnosťou zásahov, na ktoré bude tento pracovník počas tejto doby skutočne vyzvaný [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 46].

46 Po prvé, ako v podstate uviedol generálny advokát v bodoch 89 až 91 svojich návrhov, vnútroštátne súdy musia zohľadniť dôsledky, aké vplývajú na možnosť pracovníka slobodne nakladať počas tejto doby so svojím časom, vzhľadom na krátkosť lehoty, v ktorej sa v prípade potreby zásahu musí vrátiť do práce, čo vo všeobecnosti pre neho znamená povinnosť dostaviť sa na pracovisko.

47 V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že čas pracovnej pohotovosti, v rámci ktorého si pracovník môže, vzhľadom na primeranú lehotu, ktorá mu je poskytnutá na opätovné začatie pracovných činností, plánovať svoje osobné a sociálne záujmy, nepredstavuje *a priori* „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88. Naopak, čas pracovnej pohotovosti, v rámci ktorého je lehota, ktorá je stanovená pracovníkovi na to, aby sa vrátil do práce, obmedzená na niekoľko minút, sa musí v zásade celý považovať za „pracovný čas“ v zmysle tejto smernice, keďže pracovník je v takomto prípade v praxi do veľkej miery odrádzaný od plánovania akejkoľvek odpočinkovej činnosti, a to aj krátkodobej [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 48].

48 Nič to však nemení na tom, že dopad takejto reakčnej lehoty sa musí zvážiť na záver konkrétneho posúdenia, ktoré prípadne zohľadní aj iné obmedzenia uložené pracovníkovi, ako aj výhody, aké sú mu priznané v rámci jeho času pracovnej pohotovosti [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 49].

49 Pokiaľ ide o obmedzenia súvisiace s touto reakčnou lehotou, je najmä relevantná povinnosť pracovníka zdržiavať sa v mieste svojho bydliska bez toho, aby sa mohol voľne pohybovať, keďže môže očakávať výzvu od svojho zamestnávateľa, alebo povinnosť, že je povinný mať so sebou špeciálne vybavenie, ak sa v nadväznosti na výzvu musí dostaviť na svoje pracovisko. V súvislosti s výhodami priznanými pracovníkovi je tiež relevantné prípadné poskytnutie služobného vozidla tomuto pracovníkovi, ktoré umožňuje využívať oprávnenia spočívajúce vo výnimkách zo zákona o cestnej premávke a v práve prednosti, alebo možnosť priznaná pracovníkovi reagovať na výzvy svojho zamestnávateľa bez toho, aby opustil miesto, kde sa nachádza.

50 Po druhé, pokiaľ možno objektívne odhadnúť priemernú pravidelnosť skutočného vykonávania pracovných činností, ktoré tento pracovník bežne zabezpečuje počas každej z dôb svojej pohotovosti, je potrebné, aby ju vnútroštátne súdy zohľadnili spolu s lehotou, ktorú má dispozícii na to, aby opätovne začal vykonávať svoju pracovnú činnosť [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 51].

51 Ak totiž pracovník býva v priemere vyzvaný na vykonanie zásahu viackrát v rámci času pracovnej pohotovosti, má menšiu voľnosť, aby v tomto období nečinnosti slobodne nakladal so svojím časom vzhľadom na jeho časté prerušovanie. To platí o to viac v prípade, keď časová dĺžka zásahov, ktoré sa obvykle od pracovníka v rámci jeho času pracovnej pohotovosti požadujú, nie je zanedbateľná [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 52].

52 Z toho vyplýva, že pokiaľ je pracovník v priemere často v rámci časov pracovnej pohotovosti vyzývaný, aby plnil pracovné úlohy, ktoré vo všeobecnosti nie sú krátkodobé, celé tieto doby v zásade predstavujú „pracovný čas“ v zmysle smernice 2003/88 [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 53].

53 Z toho vyplýva, že okolnosť, že pracovník je v priemere len zriedka vyzvaný, aby v rámci časov pracovnej pohotovosti vykonal zásah, nemôže viesť k tomu, že sa tieto doby majú považovať za „časy odpočinku“ v zmysle článku 2 bodu 2 smernice 2003/88, ak dosah lehoty stanovenej pracovníkovi na opätovné začatie jeho pracovných činností je taký, že stačí na objektívne a veľmi významné obmedzenie možnosti tohto pracovníka slobodne nakladať v tomto období s časom, v rámci ktorého sa od neho výkon práce nepožaduje [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 54].

54 V prejednávanej veci treba pripomenúť, že podľa informácií poskytnutých v návrhu na začatie prejudiciálneho konania sa RJ môže v rámci času pracovnej pohotovosti vo forme nepretržitej dostupnosti, o ktorý ide vo veci samej, voľne pohybovať, ale musí byť schopný sa so zásahovou uniformou a služobným vozidlom s využitím oprávnení spočívajúcich vo výnimkách zo zákona o cestnej premávke a v práve prednosti viažucich sa na toto vozidlo dostaviť na hranice mesta Offenbach am Main v lehote 20 minút. Ako bolo uvedené v bode 13 tohto rozsudku, z rozhodnutia vnútroštátneho súdu nevyplýva, že by priemerná pravidelnosť zásahov tohto pracovníka počas týchto časov bola vysoká. Okrem toho prípadná veľká vzdialenosť medzi bydliskom RJ a hranicami mesta Offenbach am Main, t. j. miesta jeho zvyčajného pracoviska, nie je sama osebe relevantná.

55 Vnútroštátnemu súdu však prináleží, aby vzhľadom na všetky okolnosti prejednávanej veci posúdil, či RJ je v rámci týchto časov pracovnej pohotovosti vo forme nepretržitej dostupnosti podrobený obmedzeniam v takom rozsahu, že by tieto obmedzenia objektívne a veľmi významne ovplyvňovali jeho možnosť slobodne nakladať počas daných období s časom, v rámci ktorého sa od neho výkon práce nepožaduje, a venovať tento čas svojim vlastným záujmom.

56 Po štvrté treba pripomenúť, 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 dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 57].

57 Na spôsob odmeňovania pracovníkov za čas pracovnej pohotovosti sa preto nevzťahuje smernica 2003/88, ale relevantné ustanovenia vnútroštátneho práva. Táto smernica preto nebráni uplatneniu právnej úpravy členského štátu, kolektívnej zmluvy alebo rozhodnutiu zamestnávateľa, ktoré na účely odmeňovania času pracovnej pohotovosti zohľadňuje rozdielnym spôsobom doby, počas ktorých dochádza ku skutočnému výkonu pracovnej činnosti, a tie, počas ktorých sa žiadna skutočná práca nevykonáva, hoci tieto doby treba na účely uplatnenia uvedenej smernice v celom rozsahu považovať za „pracovný čas“ [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 58 a citovaná judikatúra].

58 Pokiaľ ide o čas pracovnej pohotovosti, ktorý by sa mal v celom rozsahu považovať za nespadajúci pod pojem „pracovný čas“ na účely uplatnenia smernice 2003/88, táto smernica nebráni takej právnej úprave, kolektívnej zmluve alebo rozhodnutiu zamestnávateľa, ktoré prípadne stanovujú, že dotknutému pracovníkovi sa vyplatí suma s cieľom kompenzovať nepohodlie, ktoré mu spôsobujú tieto časy pracovnej pohotovosti pri zaobchádzaní s jeho časom a jeho osobnými záujmami [rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, bod 59].

59 Napokon a po piate z bodu 30 tohto rozsudku vyplýva, že časy pracovnej pohotovosti, ktoré nespĺňajú podmienky na to, aby mohli byť považované za „pracovný čas“ v zmysle článku 2 bodu 1 smernice 2003/88, sa majú s výnimkou času, ktorý súvisí s výkonom pracovnej činnosti skutočne odpracovanej počas týchto období, považovať za „časy odpočinku“ v zmysle článku 2 bodu 2 tejto smernice a ako také majú byť zarátané do výpočtu minimálnych dôb denného a týždenného odpočinku stanovených v článkoch 3 a 5 tejto smernice

60 Za týchto okolností treba uviesť, že kvalifikácia času pracovnej pohotovosti ako „času odpočinku“ na účely uplatnenia smernice 2003/88 nemá vplyv na povinnosť zamestnávateľov dodržiavať osobitné povinnosti, ktoré im vyplývajú z článkov 5 a 6 smernice 89/391 s cieľom chrániť bezpečnosť a ochranu zdravia svojich pracovníkov. To znamená, že zamestnávatelia nemôžu stanoviť tak dlhé alebo časté časy pracovnej pohotovosti, ktoré by mohli predstavovať riziko pre bezpečnosť alebo zdravie pracovníka, a to bez ohľadu na skutočnosť, či sa tieto časy majú kvalifikovať ako „čas odpočinku“ v zmysle článku 2 bodu 2 smernice 2003/88. Členským štátom prináleží definovať vo svojom vnútroštátnom práve spôsoby uplatňovania tejto povinnosti [pozri v tejto súvislosti rozsudok z dnešného dňa, Radiotelevizija Slovenija (Doba nepretržitej dostupnosti na odľahlom mieste), C-344/19, body 61 až 65 a citovanú judikatúru].

61 Zo všetkých predchádzajúcich úvah vyplýva, že na položené otázky treba odpovedať tak, že článok 2 bod 1 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že čas pracovnej pohotovosti vo forme nepretržitej dostupnosti, počas ktorého pracovník musí byť schopný so svojou zásahovou uniformou a služobným vozidlom, ktoré mu poskytol zamestnávateľ, s využitím oprávnení spočívajúcich vo výnimkách zo zákona o cestnej premávke a v práve prednosti viažucich sa na toto vozidlo dostaviť sa na hranice mesta, v ktorom sa nachádza jeho služobný útvar, v lehote 20 minút, predstavuje v celom rozsahu „pracovný čas“ v zmysle tohto ustanovenia, len pokiaľ z celkového posúdenia všetkých okolností veci, predovšetkým z dôsledkov takej lehoty, a prípadne z priemernej pravidelnosti zásahov počas tejto doby, vyplýva, že obmedzenia uložené tomuto pracovníkovi počas uvedenej doby sú takej povahy, že objektívne a veľmi významne ovplyvňujú možnosť tohto pracovníka slobodne nakladať v tejto dobe s časom, v rámci ktorého sa od neho výkon práce nepožaduje, a venovať tento čas svojim vlastným záujmom.

O trovách

62 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 (veľká komora) rozhodol takto:

Článok 2 bod 1 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 čas pracovnej pohotovosti vo forme nepretržitej dostupnosti, počas ktorého pracovník musí byť schopný so svojou zásahovou uniformou a služobným vozidlom, ktoré mu poskytol zamestnávateľ, s využitím oprávnení spočívajúcich vo výnimkách zo zákona o cestnej premávke a v práve prednosti viažucich sa na toto vozidlo dostaviť sa na hranice mesta, v ktorom sa nachádza jeho služobný útvar, v lehote 20 minút, predstavuje v celom rozsahu „pracovný čas“ v zmysle tohto ustanovenia, len pokiaľ z celkového posúdenia všetkých okolností veci, predovšetkým z dôsledkov takej lehoty, a prípadne z priemernej pravidelnosti zásahov počas tejto doby, vyplýva, že obmedzenia uložené tomuto pracovníkovi počas uvedenej doby sú takej povahy, že objektívne a veľmi významne ovplyvňujú možnosť tohto pracovníka slobodne nakladať v tejto dobe s časom, v rámci ktorého sa od neho výkon práce nepožaduje, a venovať tento čas svojim vlastným záujmom.

Podpisy