



Obsah

II Oznámenia

OZNÁMENIA INŠTITÚCIÍ, ORGÁNOV, ÚRADOV A AGENTÚR EURÓPSKEJ ÚNIE

Európska komisia

2023/C 109/01	Oznámenie Komisie – Výkladové oznámenie Komisie o smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času	1
---------------	---	---

IV Informácie

INFORMÁCIE INŠTITÚCIÍ, ORGÁNOV, ÚRADOV A AGENTÚR EURÓPSKEJ ÚNIE

Rada

2023/C 109/02	Rozhodnutie Rady z 21. marca 2023, ktorým sa vymenúva člen Poradného výboru pre slobodu pohybu pracovníkov za Estónsko	69
---------------	--	----

2023/C 109/03	Rozhodnutie Rady z 21. marca 2023, ktorým sa vymenúva jeden náhradník Poradného výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci za Dánsko	71
---------------	---	----

Európska komisia

2023/C 109/04	Výmenný kurz eura – 23. marca 2023	72
---------------	--	----

INÉ AKTY

Európska komisia

2023/C 109/05	Uverejnenie jednotného dokumentu v zmysle článku 94 ods. 1 písm. d) nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1308/2013 a odkazu na uverejnenie špecifikácie výrobku v súvislosti s názvom v sektore vinohradníctva a vinárstva	73
---------------	---	----

Korigendá

2023/C 109/06	Korigendum k pozícii Rady (EÚ) č. .../2023 v prvom čítaní na účely prijatia nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa mení nariadenie (EÚ) 2018/1806 uvádzajúce zoznam tretích krajín, ktorých štátni príslušníci musia mať víza pri prekračovaní vonkajších hraníc členských štátov, a krajín, ktorých štátni príslušníci sú oslobodení od tejto povinnosti (Kosovo *) – Prijatá Radou 9. marca 2023 (Ú. v. EÚ C 105, 21.3.2023)	80
2023/C 109/07	Korigendum k odôvodnenému stanovisku Rady: Pozícia Rady v prvom čítaní (EÚ) č. .../2023 na účely prijatia nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa mení nariadenie (EÚ) 2018/1806 uvádzajúce zoznam tretích krajín, ktorých štátni príslušníci musia mať víza pri prekračovaní vonkajších hraníc členských štátov, a krajín, ktorých štátni príslušníci sú oslobodení od tejto povinnosti (Kosovo *) (Ú. v. EÚ C 105, 21.3.2023)	81
2023/C 109/08	Korigendum k Public holidays 2023 (Ú. v. EÚ C 39, 1.2.2023)	82

II

(Oznámenia)

OZNÁMENIA INŠTITÚCIÍ, ORGÁNOV, ÚRADOV A AGENTÚR EURÓPSKEJ
ÚNIE

EURÓPSKA KOMISIA

OZNÁMENIE KOMISIE

**Výkladové oznámenie Komisie o smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých
aspektoch organizácie pracovného času**

(2023/C 109/01)

OBSAH

	<i>Strana</i>
I. ÚVOD	4
A. Zvládnutie výziev súvisiacich so zmenou organizácie práce	4
B. Obnovený záväzok podporovať právnu zrozumiteľnosť a istotu	6
C. Prehľad hlavných ustanovení	7
II. PRÁVNY ZÁKLAD A ÚČEL SMERNICE	8
III. ROZSAH PÔSOBNOSTI SMERNICE	9
A. Rozsah pôsobnosti, pokiaľ ide o osoby	9
1. Uplatňovanie ustanovení smernice na „pracovníkov“	9
2. Uplatňovanie smernice v prípade súbežných pracovných zmlúv	11
B. Vecná pôsobnosť – príslušné odvetvia	11
1. Zásada: smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia	11
2. Odchýlka: vyňatie určitých činností verejných služieb	13
3. Odchýlka: prípad činností členov ozbrojených síl	14
4. Námorníci	15
5. Iné odvetvia a pracovníci v pôsobnosti osobitných právnych predpisov	15
C. Rozsah pôsobnosti ustanovení	16
1. Na čo sa vzťahujú/nevzťahujú ustanovenia smernice?	16
2. Minimálne ustanovenia	17
3. Zákaz zníženia úrovne ochrany	17
IV. VYMEDZENIE POJMOV	18
A. „Pracovný čas“ a „čas odpočinku“	18
1. Vymedzenie pojmov „pracovný čas“ a „čas odpočinku“	19

2.	Zaznamenávanie pracovného času	21
3.	Uplatňovanie vymedzenia pojmu v smernici na osobitné časové obdobia	21
B.	Nočný čas a pracovník v noci	25
C.	Práca na zmeny a pracovník na zmeny	26
D.	Mobilný pracovník	27
E.	Práca na otvorenom mori	28
F.	Primeraný odpočinok	28
V.	MINIMÁLNE ČASY ODPOČINKU	28
A.	Denný odpočinok	29
B.	Prestávky	29
1.	Dĺžka prestávky	30
2.	Načasovanie prestávky	30
3.	Podmienky na priznanie prestávky	30
4.	Transpozičné povinnosti pre členské štáty	30
C.	Týždenný odpočinok	31
1.	Najmenej 35 neprerušovaných hodín týždenného odpočinku	31
2.	Čas odpočinku za každé obdobie siedmich dní („týždenný odpočinok“)	31
3.	Týždenný odpočinok počas referenčného obdobia 14 dní	31
4.	Skrátený týždenný čas odpočinku v určitých prípadoch	32
VI.	MAXIMÁLNY TÝŽDENNÝ PRACOVNÝ ČAS	32
A.	Maximálny týždenný pracovný čas	33
1.	Koľko času treba započítať do maximálneho týždenného pracovného času	33
2.	Maximálne stanovený 48-hodinový limit	33
3.	Bezpodmienečná maximálna hranica	33
B.	Maximálna hranica, ktorú možno spriemerovať	34
1.	Aká je dĺžka referenčného obdobia?	34
2.	Čo nie je zahrnuté v referenčnom období	34
3.	Čo môže byť zahrnuté v referenčnom období	34
C.	Ustanovenie s priamym účinkom	34
VII.	PLATENÁ ROČNÁ DOVOLENKA	35
A.	Právo každého pracovníka na platenú ročnú dovolenku	35
1.	Minimálna platená ročná dovolenka v trvaní 4 týždňov	36
2.	Minimálna dovolenka pre všetkých pracovníkov nepodliehajúca žiadnym podmienkam	37
3.	Platba počas ročnej dovolenky	40
4.	Priamy účinok nároku na platenú ročnú dovolenku	42
B.	Nárok na peňažnú náhradu za platenú ročnú dovolenku	42
1.	Nárok na peňažnú náhradu	43
2.	Výška peňažnej náhrady	44
3.	Nárok na dodatočnú dovolenku	44

C.	Vzťah medzi platenou ročnou dovolenkou a inými druhmi dovolenky	44
1.	Materská dovolenka	44
2.	Rodičovská dovolenka a iné druhy dovolenky chránené právom EÚ	45
3.	Pracovná neschopnosť	46
4.	Iné druhy dovolenky na vnútroštátnej úrovni	47
VIII.	NOČNÁ PRÁCA, PRÁCA NA ZMENY A ROZVRHNUTIE PRÁCE	48
A.	Dĺžka nočnej práce	48
1.	Priemerný limit nočnej práce	48
2.	Maximálny limit nočnej práce spojenej s osobitnými rizikami alebo ťažkou fyzickou alebo duševnou námahou	49
B.	Lekárska prehliadka a preradenie pracovníkov v noci na prácu cez deň	49
1.	Právo pracovníkov v noci na lekársku prehliadku	50
2.	Preradenie pracovníkov v noci na prácu cez deň zo zdravotných dôvodov	50
C.	Záruky pre prácu v noci	51
D.	Oznámenie pravidelného používania pracovníkov v noci	51
E.	Bezpečnosť a ochrana zdravia	52
F.	Rozvrhnutie práce	53
IX.	ODCHÝLKY	53
A.	Odchýlka týkajúca sa „autonómnych pracovníkov“	54
1.	Rozsah odchýlky týkajúcej sa „autonómnych pracovníkov“	54
2.	Dôsledky odchýlky týkajúcej sa „autonómnych pracovníkov“	55
B.	Odchýlky vyžadujúce rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo primeranú ochranu	55
1.	Odchýlka v prípade „určitých činností“ podľa článku 17 ods. 3	56
2.	Odchýlka týkajúca sa práce na zmeny a rozloženej práce	57
3.	Odchýlka týkajúca sa všetkých odvetví podľa kolektívnej zmluvy	58
4.	Požiadavka rovnocenného náhradného času odpočinku alebo, vo výnimočných prípadoch, primeranej ochrany	59
5.	Odchýlky od referenčných období	61
C.	Možnosť odchýliť sa od maximálneho týždenného pracovného času (opt-out)	62
1.	Požiadavka na transponovanie tohto ustanovenia	62
2.	Súvisiace podmienky	63
3.	Dôsledky opt-out	64
D.	Osobitná odchýlka v prípade mobilných pracovníkov a pracovníkov na otvorenom mori	64
1.	Mobilní pracovníci	65
2.	Pracovníci na otvorenom mori	65
E.	Osobitná odchýlka v prípade pracovníkov na palubách morských rybárskych lodí	66
X.	ZÁVER	68

Týmto oznámením sa aktualizuje výkladové oznámenie Komisie o smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času z roku 2017 ⁽¹⁾ s cieľom zohľadniť viac ako 30 rozsudkov a uznesení týkajúcich sa výkladu smernice, ktoré medzičasom vyniesol Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“).

S cieľom zabezpečiť aktuálnosť a ľahkú použiteľnosť výkladového oznámenia sa v ňom konsoliduje do jedného dokumentu všetka príslušná judikatúra vydaná pred vydaním výkladového oznámenia z roku 2017 a po jeho vydaní.

Cieľom tohto oznámenia je pomôcť vnútroštátnym orgánom, občanom a podnikom pri uplatňovaní smernice 2003/88/ES. Iba Súdny dvor je oprávnený autoritatívne vykladať právo Únie.

I. ÚVOD

Smernica 2003/88/ES o pracovnom čase ⁽²⁾ (ďalej len „smernica“ alebo „smernica o pracovnom čase“) predstavuje kľúčový prvok *acquis* Európskej únie (ďalej len „EÚ“). Stala sa jedným zo základných kameňov sociálneho modelu Európy. Prvá smernica všeobecne uplatniteľná v oblasti pracovného času – smernica 93/104/ES ⁽³⁾ (ďalej len „smernica z roku 1993“) bola prijatá pred takmer 30 rokmi.

Smernica zavádza individuálne práva pre všetkých pracovníkov v EÚ, a tým konkretizuje článok 31 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“), ktorý uznáva v rámci primárneho práva EÚ, že každý pracovník má právo na „pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť“ a na „stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku.“

V smernici o pracovnom čase sa skutočne stanovujú minimálne požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pre organizáciu pracovného času, pokiaľ ide o doby denného odpočinku, prestávok v práci, týždenného odpočinku, maximálneho týždenného pracovného času, ročnej dovolenky a o aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie práce.

Stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denného a týždenného odpočinku, ako aj každoročnej platenej dovolenky predstavuje práva zaručené chartou a ako také podliehajú článku 52 charty, v ktorom sa stanovuje, že: „Akékoľvek obmedzenie výkonu práv a slobôd uznaných v tejto charte musí byť ustanovené zákonom a rešpektovať podstatu týchto práv a slobôd. Za predpokladu dodržiavania zásady proporcionality možno tieto práva a slobody obmedziť len vtedy, ak je to nevyhnutné a skutočne to zodpovedá cieľom všeobecného záujmu, ktoré sú uznané Úniou, alebo ak je to potrebné na ochranu práv a slobôd iných.“

A. Zvládnutie výziev súvisiacich so zmenou organizácie práce

Smernica z roku 1993 nadobudla účinnosť pred takmer 30 rokmi v spoločnosti, v ktorej boli pracovnoprávne vzťahy celkovo homogénnejšie a organizácia práce štandardizovanejšia, keď bežný pracovný deň trval „od deviatej do piatej“. V posledných desaťročiach je však úprava pracovného času čoraz častejšie konfrontovaná s novými formami zamestnania a novými spôsobmi organizácie práce vďaka nárastu napr. práce na diaľku, mobilnej práce, práce na vyžiadanie, práce pre platformy alebo viacnásobného zamestnania.

Tieto zmeny priniesol a/alebo urýchlil vplyv digitalizácie na hospodárstva a spoločnosti EÚ. Digitálna transformácia totiž umožnila flexibilnejšie pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú snahu pracovníkov o rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a dobré podmienky na pracovisku, ako aj úsilie podnikov dosiahnuť zvýšenú produktivitu a pružnosť v globalizovanom hospodárstve.

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 165, 24.5.2017, s. 1.

⁽²⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 18.11.2003, s. 9).

⁽³⁾ Smernica Rady 1993/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, 13.12.1993, s. 18).

Smernica o pracovnom čase sa preto vykonáva v kontexte, ktorý sa vyznačuje novou škálou príležitostí a rizík. Flexibilné zamestnávanie môže viesť k väčšiemu využívaniu odchýlok smernice. Digitalizácia zastiera rozdiel medzi prácou a odpočinkom, pričom umožňuje zvýšenú fragmentáciu práce, pokiaľ ide o miesto aj čas. Zároveň technológia vytvára nové možnosti monitorovania pracovného času.

Svet práce bol hlboko zasiahnutý aj globálnou pandémiou COVID-19. Opatrenia, ktoré prijali verejné orgány v rámci celej EÚ na obmedzenie šírenia ochorenia, viedli k značnému a náhlemu nárastu práce na diaľku. Obmedzenia zavedené z hygienických dôvodov zahŕňali povinnú teleprácu z domu pre významnú časť pracovníkov ⁽⁴⁾. Keď zdravotná situácia umožňovala postupné uvoľňovanie obmedzení, povinná telepráca bola do veľkej miery nahradená väčším využívaním dobrovoľnej telepráce. Pre čoraz väčšiu časť pracovníkov, ktorých funkcie sa dajú vykonávať na diaľku ⁽⁵⁾, môže pandémia COVID-19 predstavovať začiatok dlhodobého trendu smerom k väčšiemu podielu telepráce vykonávanej z domu v kombinácii s prítomnosťou v priestoroch zamestnávateľa počas určitej časti pracovného času, čím pracovníci vykonávajú tzv. hybridnú prácu.

V tejto súvislosti sa týmto oznámením aktualizuje predchádzajúca verzia uverejnená v roku 2017 vzhľadom na nedávny vývoj judikatúry Súdneho dvora. Najvýznamnejšie z týchto rozsudkov sú:

- Rozsudok vo veci Matzak ⁽⁶⁾ z roku 2018 a viaceré ďalšie novšie rozsudky týkajúce sa toho, či sa pohotovosť na zavolanie považuje za „pracovný čas“ alebo „čas odpočinku“. Tieto rozsudky sa zaoberajú problematikou pohotovosti na zavolanie mimo pracoviska, t. j. obdobím, počas ktorého pracovník nemusí byť na pracovisku, ale musí byť naďalej zastihnuteľný a pripravený reagovať v rámci určitého časového limitu. Súdny dvor rozhodol, že to, či sa pohotovosť na zavolanie považuje za „odpočinok“ alebo „pracovný čas“, závisí od intenzity obmedzení vzťahujúcich sa na pracovníka, ktoré majú vplyv na to, ako môže pracovník využiť čas, keď je v pohotovosti na zavolanie. Zdá sa, že Súdny dvor uznal aj to, že aj keby sa obdobie pohotovosti na zavolanie považovalo za „čas odpočinku“, povinnosť byť zastihnuteľný a reagovať, ktorej dôsledkom je odňatie práva na odpojenie sa, môže byť v skutočnosti škodlivá pre zdravie a bezpečnosť pracovníkov, ak je im uložená príliš často.
- Rozsudok vo veci CCOO ⁽⁷⁾ z roku 2019 o zaznamenávaní pracovného času. Súdny dvor týmto rozsudkom rozhodol, že členské štáty musia od zamestnávateľov vyžadovať, aby zaviedli systém, ktorý umožní merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného každým pracovníkom. V tejto súvislosti sa nastoľujú zložité otázky, najmä v prípade pracovníkov vykonávajúcich prácu na diaľku alebo teleprácu, ktorí môžu mať určitú mieru pružnosti a autonómnosti pri organizácii a vykonávaní práce bez fyzického dohľadu, napríklad čo sa týka 11 hodín neprerušovaného denného odpočinku.
- Rozsudok vo veci Academia de Studii Economice din București ⁽⁸⁾ z roku 2021. V uvedenom rozsudku Súdny dvor v osobitnom prípade, keď zamestnanec uzavrel viaceré pracovné zmluvy s tým istým zamestnávateľom, posudzoval, či ustanovenia smernice určujú absolútne limity v prípade súbežných pracovných zmlúv s jedným zamestnávateľom alebo viacerými zamestnávateľmi alebo či sa uplatňujú na každý pracovnoprávny vzťah zvlášť. Súdny dvor konštatoval, že obdobie minimálneho denného odpočinku sa uplatňuje na všetky tieto zmluvy ako celok, nie na každú z nich samostatne.
- Rozsudok vo veci Ministrstvo za obrambo ⁽⁹⁾ z roku 2021, ktorý sa týka uplatniteľnosti smernice o pracovnom čase na vojakov. Súdny dvor potvrdil, že smernica o pracovnom čase sa v zásade na takéto personál uplatňuje, určité činnosti členov ozbrojených síl ale možno z rozsahu pôsobnosti smernice vyňať.

⁽⁴⁾ Eurofound uvádza [Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations* (Telepráca počas pandémie: rozšírenosť, pracovné podmienky a právne úpravy), november 2022], že kým v roku 2019 uvádzalo 11 % zamestnancov v 27 členských štátoch EÚ, že pracujú z domu „niekedy“ (t. j. menej ako polovicu dní, ale aspoň jednu hodinu počas štvortýždňového referenčného obdobia) alebo „zvyčajne“ (t. j. aspoň polovicu dní), tento podiel sa prudko zvýšil na 19 % v roku 2020 a ďalej na 22 % v roku 2021. V elektronickom prieskume nadácie Eurofound s názvom Život, práca a COVID-19 z júla 2020 až 34 % respondentov uviedlo, že pracujú výlučne z domu.

⁽⁵⁾ Odhaduje sa [Sostero a ďalší (2020)], že formou telepráce by mohli byť vykonávané povolania, ktoré predstavujú 37 % závislej zárobkovej činnosti v EÚ [Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations* (Telepráca počas pandémie: rozšírenosť, pracovné podmienky a právne úpravy), november 2022].

⁽⁶⁾ Rozsudok z 21. februára 2018, Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

⁽⁷⁾ Rozsudok zo 14. mája 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank SAE, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

⁽⁸⁾ Rozsudok zo 17. marca 2021, Academia de Studii Economice din București v Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale, C-585/19, ECLI:EU:C:2021:210.

⁽⁹⁾ Rozsudok z 15. júla 2021, B. K./Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo), C-742/19, ECLI: EU:C:2021:597.

B. Obnovený záväzok podporovať právnu zrozumiteľnosť a istotu

Od roku 1993 sa smernicou o pracovnom čase a výkladom jej ustanovení vrátane rozsahu a obmedzení flexibility, ktorú poskytuje, zaoberalo viac ako 80 rozsudkov a uznesení Súdneho dvora.

Vzhľadom na takúto obsiahlu judikatúru je pochopenie presného obsahu a rozsahu ustanovení smernice pre členské štáty, zamestnancov a zamestnávateľov, ako aj pre iné zainteresované strany, napríklad sociálnych partnerov alebo inšpektoráty práce a zainteresovaných občanov, ťažké. Táto judikatúra je však kľúčová na zabezpečenie správneho vykonávania smernice, keďže nedorozumenia alebo nedostatočná informovanosť o najnovšom vývoji judikatúry môžu následne viesť k vzniku problémov týkajúcich sa dodržiavania jej ustanovení a k sťažnostiam alebo súdnym konaniam, ktorým by sa dalo predísť.

V súlade s prístupom Komisie „*Lepšie výsledky pomocou lepšieho uplatňovania práva*“⁽¹⁰⁾ je cieľom tohto oznámenia prispieť k účinnému uplatňovaniu, vykonávaniu a presadzovaniu existujúcich právnych predpisov EÚ a pomôcť členským štátom a verejnosti zabezpečiť účinné uplatňovanie práva Únie.

Konkrétne ciele oznámenia sú:

- poskytnúť väčšiu právnu istotu a zrozumiteľnosť vnútroštátnym orgánom, pokiaľ ide o povinnosti a flexibilitu obsiahnuté v smernici, s cieľom prispieť k zníženiu zataženia a počtu prípadov porušovania právnych predpisov,
- pomôcť lepšie uplatňovať ustanovenia smernice v kontexte nových a pružných foriem organizácie práce,
- zabezpečiť v prospech všetkých strán účinné presadzovanie platných minimálnych noriem EÚ obsiahnutých v smernici, a tým podporiť lepšiu ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov pred rizikami spojenými s nadmerným alebo nevhodným pracovným časom a nedostatočným časom odpočinku,
- zabezpečiť pokračujúcu relevantnosť komplexného prehľadu judikatúry Súdneho dvora, ktorá sa týka smernice o pracovnom čase, uvedenej vo výkladovom oznámení z roku 2017, a to prostredníctvom jeho aktualizácie o novú judikatúru.

Cieľom oznámenia je dosiahnuť právnu zrozumiteľnosť a istotu pre členské štáty a iné zainteresované strany pri uplatňovaní smernice o pracovnom čase a pomôcť vnútroštátnym orgánom, odborníkom pracujúcim v oblasti práva a sociálnym partnerom pri jej výklade. Na tento účel oznámenie spája do jedného dokumentu ustanovenia smernice a judikatúru Súdneho dvora, ktorá poskytuje ich výklad. Uvádza relevantnú judikatúru, pokiaľ ide o hlavné ustanovenia smernice, a objasňuje rôzne možnosti uplatňovania vyplývajúce z textu samotnej smernice. Pokiaľ ide o formu, toto oznámenie je v čo najväčšej možnej miere usporiadané podľa kapitol a článkov smernice. Nezaobera sa však článkom 17 ods. 5 týkajúcim sa lekárov v odbornej príprave a článkami 24, 25, 26 a 27 týkajúcimi sa správ, prehodnotenia ustanovení so zreteľom na pracovníkov na palubách morských rybárskych lodí a pracovníkov, ktorí sa zaoberajú prepravou cestujúcich, a zrušenia. Prvý z nich je vyňatý, pretože odchýlky sa už neuplatňujú, a ďalšie články sa neriešia z dôvodu ich procesnej povahy.

Komisia v tomto oznámení predstavuje aj svoj názor na niektoré aspekty. Opiera sa pri tom v čo najväčšej možnej miere o existujúcu judikatúru a zohľadňuje hlavné zásady výkladu práva EÚ: znenie⁽¹¹⁾, kontext a ciele smernice o pracovnom čase⁽¹²⁾. V prípadoch, keď tieto prvky nepoukazujú na konkrétny výsledok, Komisia používa zásadu *in dubio pro libertate* s cieľom poskytnúť usmernenie týkajúce sa možných medzier v smernici a judikatúre, pričom zohľadňuje účel smernice, a síce zlepšiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov pri práci.

⁽¹⁰⁾ Oznámenie Komisie s názvom Právo EÚ: Lepšie výsledky pomocou lepšieho uplatňovania práva, C/2016/8600.

⁽¹¹⁾ Vzhľadom na znenie smernice možno zdôrazniť, že ako uznala generálna advokátka Kokott vo svojich návrhoch vo veci C-484/04, „*Formulácie rôznych ustanovení smernice o pracovnom čase sa podstatne líšia tak medzi jednotlivými jazykovými zneniami, ako aj v rámci samotných jazykových znení*“. To znamená, že v záujme stanovenia zamýšľaného významu príslušného skúmaného ustanovenia akákoľvek analýza ustanovení smernice musí zohľadniť nielen znenie ustanovenia v jednom jazyku, ale aj znenie jeho viacerých verzií. Pozri návrhy generálnej advokátky Kokott z 9. marca 2006, Komisia európskych spoločenstiev/Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, body 62 – 64.

⁽¹²⁾ Pozri návrhy generálnej advokátky Kokott z 9. marca 2006, Komisia európskych spoločenstiev/Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, bod 22.

Komisia sa domnieva, že jej usmernenia môžu byť pre členské štáty mimoriadne relevantné, keďže ako strážkyňa zmlúv má právomoc monitorovať vykonávanie práva EÚ a prípadne začínať alebo ukončovať konania o porušení na základe všetkých ustanovení smernice vrátane tých, kde doteraz nebolo vydané žiadne rozhodnutie Súdneho dvora. Transparentné informovanie všetkých členských štátov o pozícii Komisie v súvislosti s niektorými nejasnými aspektmi smernice im umožní vziať ich do úvahy pri tvorbe svojich vnútroštátnych právnych predpisov.

Komisia zároveň zdôrazňuje, že toto oznámenie nie je záväzné a nemá v úmysle vytvoriť nové pravidlá. Záverečná právomoc vykladať právo Únie prináleží Súdnemu dvoru, ktorý zabezpečuje, aby sa pri výklade a uplatňovaní zmlúv dodržiavalo právo. Z tohto dôvodu sú dodatočné aspekty, v ktorých je judikatúra obmedzená alebo neexistuje a v súvislosti s ktorými Komisia prezentuje svoju pozíciu, jasne označené v odsekoch s postrannými čiarami.

Komisia predkladá dva dokumenty: toto výkladové oznámenie a správu o vykonávaní⁽¹³⁾ stanovenú v článku 24 smernice. V správe sa analyzuje súčasný stav, pokiaľ ide o transpozíciu smernice. Spoločným cieľom týchto dokumentov je umožniť členským štátom zabezpečiť lepšie vykonávanie smernice, aby sa dosiahli lepšie výsledky pre občanov, podniky a verejné orgány.

C. *Prehľad hlavných ustanovení*

Pokiaľ ide o jej vecnú pôsobnosť, smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, aj na tie, ktoré sa týkajú udalostí, ktoré sú svojou podstatou nepredvídateľné, ako napríklad protipožiarne opatrenia alebo služby civilnej ochrany. Súdny dvor rozhodol, že vyňatie z rozsahu pôsobnosti smernice je prísne obmedzené na výnimočné udalosti, ako napríklad na prípady „*prírodných alebo technologických katastrof, atentátov, ťažkých nehôd alebo iných okolností rovnakej povahy*“⁽¹⁴⁾.

Pokiaľ ide o vymedzenie pracovného času, Súdny dvor poskytol vo svojej judikatúre konkrétne usmernenie, pokiaľ ide o kvalifikáciu dôb, počas ktorých musia pracovníci zostať k dispozícii, aby v prípade potreby pokračovali v práci, ako je „pohotovostná služba“ a „pohotovosť na zavolanie“⁽¹⁵⁾. Súdny dvor uviedol, že čas „pohotovostnej služby“ sa musí v celom rozsahu považovať za „pracovný čas“ v zmysle smernice, ak je pracovník povinný byť prítomný na pracovisku, ktoré sa nezhoduje s jeho bydliskom⁽¹⁶⁾. Celý čas „pohotovosti na zavolanie“, počas ktorého musí byť pracovník vždy zastihnuteľný, ale nevyžaduje sa od neho byť na mieste stanovenom zamestnávateľom, sa považuje za „pracovný čas“, keď obmedzenia uložené zamestnávateľom počas „pohotovosti na zavolanie“ majú objektívny a veľmi významný vplyv na možnosť pracovníka slobodne nakladať so svojím časom, počas ktorého nie sú služby pracovníka potrebné, a tým na možnosť venovať sa svojim osobným a sociálnym záujmom v danom čase⁽¹⁷⁾. Ak tieto obmedzenia naopak nemajú takýto vplyv na schopnosť pracovníka venovať sa svojim záujmom, za „pracovný čas“ sa musí považovať len čas spojený so skutočným poskytovaním služby⁽¹⁸⁾.

⁽¹³⁾ Správa Komisie o vykonávaní smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času členskými štátmi [COM (2023) 72 final], a jej sprievodný pracovný dokument útvarov Komisie [SWD(2023) 40 final].

⁽¹⁴⁾ Uznesenie zo 14. júla 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg/Leiter der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, ECLI: EÚ:C:2005:467, bod 54; rozsudok vo veci C-742/19, Ministerstvo za obrambo, bod 59.

⁽¹⁵⁾ Rozsudok z 3. októbra 2000, Sindicato z Médicos z asistencia Pública (SIMAP)/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, body 46 – 52; rozsudok z 9. septembra 2003, Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437 body 44 – 71; uznesenie zo 4. marca 2011, Grigore, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, body 42 – 58; rozsudok z 21. februára 2018, Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, body 53 – 66; rozsudok z 9. marca 2021, DJ./Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182, body 32 – 56; rozsudok z 9. marca 2021, RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, body 33 – 55; rozsudok z 11. novembra 2021, MG/Dublin City Council, C-214/20, ECLI:EU:C:2021:909, body 38 – 47; rozsudok z 9. septembra 2021, XR/Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s., C-107/19, ECLI:EU:C:2021:722, body 30 – 43, najmä v súvislosti s pohotovosťou na zavolanie uloženej pracovníkovi počas prestávok.

⁽¹⁶⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 48; rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 63; rozsudok vo veci C-14/04; Dellas a i., bod 48; rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 33; rozsudok vo veci C-580/19, Stadt Offenbach am Main, bod 34; rozsudok vo veci C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, bod 31.

⁽¹⁷⁾ Rozsudok vo veci C-518/15, Matzak, body 63 – 66; rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, body 36 – 37; rozsudok vo veci C-580/19, Stadt Offenbach am Main, body 37 – 38; rozsudok vo veci C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, body 33 – 34; rozsudok vo veci C-214/20, Dublin City Council, bod 38.

⁽¹⁸⁾ Rozsudok vo veci C-580/19, Stadt Offenbach am Main, bod 39; rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 38 a citovaná judikatúra.

Dôležité je, že v smernici sa stanovuje maximálny týždenný pracovný čas 48 hodín. V oznámení sa okrem zdôraznenia, že sa do tohto limitu musí započítať všetok „pracovný čas“, pripomína, že tento limit je priemer, ktorý možno vypočítať za referenčné obdobie nepresahujúce 4 mesiace, dokonca aj v situáciách, na ktoré sa nevzťahujú žiadne odchýlky.

V prípade platenej ročnej dovolenky sa v oznámení uvádza súhrn rozsiahlej judikatúry Súdneho dvora, ktorá sa týka rôznych aspektov, od povinnosti priznať pracovníkom právo na prenos nevyčerpanej platenej ročnej dovolenky, ak nemali možnosť využiť toto právo, napríklad z dôvodu nemocenskej dovolenky (pracovnej neschopnosti) ⁽¹⁹⁾, až po objasnenie, že zásada ročnej platenej dovolenky podľa článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie má horizontálny a vertikálny priamy účinok, čo znamená, že sa môže priamo uplatniť v konaniach medzi súkromnými osobami ⁽²⁰⁾ a medzi súkromnými osobami a orgánmi štátu ⁽²¹⁾. Dodatočné doby ročnej platenej dovolenky, ktoré poskytujú členské štáty navyše k štyrom týždňom požadovaným v smernici, môžu však podliehať podmienkam stanoveným vo vnútroštátnych právnych predpisoch ⁽²²⁾.

Smernica poskytuje aj značný počet odchýlok, ktoré umožňujú zohľadniť špecifické požiadavky určitých činností alebo odvetví a zároveň chrániť pracovníkov pred nepriaznivými účinkami spôsobenými nadmerne dlhým pracovným časom a nedostatočným odpočinkom. Vzhľadom na ich počet a na rozdielne podmienky, ktoré sa na ne vzťahujú, predstavujú pomerne zložitý systém, a preto sa oznámenie snaží objasniť podmienky uplatňovania týchto odchýlok, ako aj ustanovenia a mieru, do akej sú odchýlky povolené.

Napríklad odchýlka povolená v prípade „autonómnych pracovníkov“ sa automaticky neuplatňuje ani sa neobmedzuje na tri kategórie pracovníkov uvedené v príslušnom článku (vrcholoví riadiaci pracovníci alebo iné osoby s právomocou nezávislého rozhodovania; rodinní pracovníci a pracovníci slúžiaci náboženské obrady v kostoloch a náboženských spoločenstvách), ale vyžaduje, aby sa celkový pracovný čas dotknutých pracovníkov nemeral a/alebo vopred neurčoval ⁽²³⁾ alebo aby si ho mohli určiť samotní pracovníci.

Okrem toho, pokiaľ ide o individuálny opt-out z maximálne 48 hodinového týždenného pracovného času, oznámenie pripomína, že súhlas musí byť individuálny a nemožno ho nahradiť súhlasom vyjadreným zástupcami odborov, napríklad v rámci kolektívnej zmluvy ⁽²⁴⁾, a že pracovníci musia byť chránení proti akejkoľvek ujme, a nielen proti prepusteniu, v prípade, že nesúhlasia alebo už nesúhlasia s možnosťou opt-out.

II. PRÁVNÝ ZÁKLAD A ÚČEL SMERNICE

Smernica z roku 1993 vychádzala z článku 118a Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva. To umožnilo prijímať minimálne požiadavky na ich postupné uskutočňovanie so zreteľom „na podporu zlepšenia predovšetkým pracovného prostredia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov“.

V odpovedi na námietku týkajúcu sa použitia tohto právneho základu Súdny dvor potvrdil, že tento základ zahŕňa všetky faktory, fyzické alebo iné, ktoré môžu ovplyvniť zdravie a bezpečnosť pracovníkov v ich pracovnom prostredí, ako aj určité aspekty organizácie pracovného času. Smernica bola preto riadne prijatá na tomto základe ⁽²⁵⁾.

⁽¹⁹⁾ Rozsudok z 10. septembra 2009, Francisco Vicente Pereda/Madrid Movilidad SA, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, bod 19.

⁽²⁰⁾ Rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V./Tetsuji Shimizu, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, body 73 – 76.

⁽²¹⁾ Rozsudok zo 6. novembra 2018, Stadt Wuppertal/Maria Elisabeth Bauer a Volker Willmeroth/Martina Broßonn, spojené veci C-569/16 a C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871; body 80, 85 a 92.

⁽²²⁾ Rozsudok z 24. januára 2012, Maribel Dominguez/Centre informatique du Centre Ouest Atlantique a Préfet de la région Centre, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, body 47 – 49; rozsudok z 3. mája 2012, Georg Neidel/Stadt Frankfurt am Main, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, body 34 – 37; rozsudok z 19. novembra 2019, Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry/Hyvinvoittialan liitto ry a Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry/Satamaoperaattorit ry, spojené veci C-609/17 a C-610/17, ECLI:EU:C:2019:981, bod 54.

⁽²³⁾ Rozsudok zo 7. septembra 2006, Komisia Európskych spoločenstiev/Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, bod 20; rozsudok zo 14. októbra 2010, Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre a i., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, bod 41.

⁽²⁴⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 74; rozsudok z 5. októbra 2004, Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller a Matthias Döbele/Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, C-397/01 až C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, bod 80.

⁽²⁵⁾ Rozsudok z 12. novembra 1996, Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska/Rada Európskej únie, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, body 15 – 49; rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 93.

V dôsledku toho bola súčasná smernica, ktorou sa zrušila a nahradila smernica z roku 1993, prijatá Európskym parlamentom a Radou na základe článku, ktorý nahrádza článok 137 ods. 2 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva ⁽²⁶⁾. Umožňuje to prijímanie smerníc stanovujúcich minimálne požiadavky s cieľom zlepšiť najmä pracovné prostredie na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov.

Okrem rozšíreného rozsahu pôsobnosti smernice a vypustenia skoršieho ustanovenia, že týždenný odpočinok „v zásade zahŕňa nedeľu“, ustanovenia v súčasnosti platnej smernice o pracovnom čase sú vypracované v podstate rovnako ako v predchádzajúcej smernici z roku 1993 a v smernici 2000/34/ES ⁽²⁷⁾, ktorá ju zmenila ⁽²⁸⁾. Z tohto dôvodu vývoj uvedený v oznámení v prípade potreby zohľadňuje odpovede Súdneho dvora na otázky vzťahujúce sa na predchádzajúce smernice. Ak nie je uvedené inak, zdrojom ustanovení uvedených v tomto oznámení je teda v súčasnosti platné znenie smernice 2003/88/ES. V prípade potreby sa uvádzajú odkazy na predchádzajúce texty ⁽²⁹⁾.

V súlade s jej právnym základom je účelom smernice stanoveným v článku 1 ods. 1 a vo viacerých odôvodneniach ⁽³⁰⁾ stanoviť „minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času“.

Súdny dvor sa pri výklade smernice riadi jej právnym základom a účelom a tieto hlavné zásady sa preto musia zohľadniť. Okrem toho v súlade s odôvodnením 4 smernice, v ktorom sa uvádza, že „zlepšenie bezpečnosti, hygieny a ochrany zdravia pracovníkov pri práci je cieľom, ktorý by sa nemal podriaďovať čisto ekonomickým úvahám“, Súdny dvor odmietol zohľadniť hospodárske a organizačné dôsledky, na ktoré upozornili členské štáty v súvislosti s tým, či sa čas pohotovostnej služby považuje za pracovný čas ⁽³¹⁾.

III. ROZSAH PÔSOBNOSTI SMERNICE

A. Rozsah pôsobnosti, pokiaľ ide o osoby

1. Uplatňovanie ustanovení smernice na „pracovníkov“

Hoci smernica neobsahuje konkrétny článok týkajúci sa jej rozsahu pôsobnosti, pokiaľ ide o osoby, v jej normatívnych ustanoveniach sa uvádza „pracovník“ (často „akýkoľvek pracovník“ alebo „každý pracovník“).

Pojem „pracovník“ nie je v samotnej smernici vymedzený. V sprievodnom dokumente k návrhu smernice z roku 1993 ⁽³²⁾ sa navrhlo, že sa bude uplatňovať vymedzenie tohto pojmu v smernici 89/391/EHS ⁽³³⁾, t. j. „akákoľvek osoba zamestnaná zamestnávateľom, vrátane praktikantov a učňov, okrem domáceho služobníctva“. Súdny dvor to však zamietol z dôvodu, že samotná smernica o pracovnom čase neobsahuje žiadny odkaz na toto ustanovenie smernice 89/391/EHS. Takisto vylúčil použitie vymedzenia pojmu odvodeného z vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe ⁽³⁴⁾.

⁽²⁶⁾ V súčasnosti článok 153 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

⁽²⁷⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22. júna 2000, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 93/104/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a ktorá sa vzťahuje na sektory a činnosti vylúčené z uvedenej smernice (Ú. v. ES L 195, 1.8.2000, s. 41).

⁽²⁸⁾ Rozsudok z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, bod 22; rozsudok z 25. novembra 2010, Günter Fuß/Stadt Halle, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, bod 32; uznesenie zo 4. marca 2011, Nicușor Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, bod 39.

⁽²⁹⁾ Cieľom tohto výkladového oznámenia však zostáva prezentácia súčasného stavu platného znenia a upravené ustanovenia preto nebudú skúmané, pokiaľ nie sú relevantné z hľadiska vývoja. To platí najmä v prípade ustanovenia, v ktorom sa stanovuje, že týždenný čas odpočinku by mal za normálnych okolností pripadnúť na nedeľu, a v prípade vyňatia dopravných odvetví z rozsahu pôsobnosti smernice, keďže už ako také neexistujú.

⁽³⁰⁾ Pozri najmä odôvodnenia 2 a 4.

⁽³¹⁾ Rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, body 66 – 67.

⁽³²⁾ Dôvodová správa k návrhu smernice Rady o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, 20. september 1990, COM(90)317 final – SYN 295, s. 3.

⁽³³⁾ Smernica 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, 29.6.1989, s. 1).

⁽³⁴⁾ Rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 27.

Naopak, Súdny dvor rozhodol, že tento pojem sa nemôže vykladať rôzne podľa vnútroštátnych právnych predpisov, ale má samostatný význam, ktorý je vlastný právu Európskej únie. Domnieval sa, že pojem pracovník nemožno vykladať reštriktívne⁽³⁵⁾ a dospel k záveru, že ho „treba definovať podľa objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovnoprávny vzťah so zreteľom na práva a povinnosti dotknutých osôb. Charakteristickým znakom pracovnoprávneho vzťahu je však to, že určitá osoba vykonáva počas určitého obdobia v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu.“⁽³⁶⁾ Súdny dvor teda prepojil výklad pojmu „pracovník“ na účely smernice o pracovnom čase s výkladom uvedeným v judikatúre v súvislosti s voľným pohybom pracovníkov, ako je stanovené v článku 45 zmluvy.

Súdny dvor zastáva názor, že „[v] rámci kvalifikácie pojmu pracovník, ktorej vykonanie prislúcha vnútroštátnemu súdu, musí tento súd vychádzať z objektívnych kritérií a vykonať celkové posúdenie všetkých okolností veci, ktorá mu bola predložená, s prihliadnutím tak na povahu dotknutých činností, ako aj na vzťah medzi predmetnými stranami.“⁽³⁷⁾

Vydal však usmernenie k uplatňovaniu týchto kritérií a stanovil, že kategória „pracovník“ v zmysle práva EÚ je nezávislá od tejto kategórie vo vnútroštátnom práve⁽³⁸⁾. Napríklad rozhodol, že zamestnanci verejnoprávneho subjektu sú „pracovníci“ bez ohľadu na ich štatút štátnych zamestnancov⁽³⁹⁾. Takisto uviedol, že na príležitostných a sezónnych pracovníkov zamestnaných na základe zmlúv na dobu určitú, ktorí nepodliehajú niektorým ustanoveniam vnútroštátneho zákonníka práce, sa vzťahuje rozsah pôsobnosti pojmu „pracovníci“⁽⁴⁰⁾. Súdny dvor takisto rozhodol, že pojem „pracovník“ môže zahŕňať osobu prijatú do centra pomoci prostredníctvom práce, bez ohľadu na úroveň produktivity dotknutej osoby, pôvod zdrojov, z ktorých je vyplácaná odmena, alebo obmedzenú výšku odmeny⁽⁴¹⁾.

Z hľadiska uplatniteľnosti smernice o pracovnom čase nie je rozhodujúce postavenie osoby v zmysle vnútroštátneho práva. Napríklad vo veci Matzak Súdny dvor považoval dobrovoľného hasiča podľa belgických právnych predpisov za „pracovníka“ v zmysle smernice⁽⁴²⁾. Uplatniteľnosť smernice však bude závisieť od toho, či je dotknutá osoba „pracovník“ podľa vymedzenia pojmu „pracovník“ v judikatúre EÚ. To závisí od aspektov konkrétnej formy organizácie práce tejto osoby, najmä od toho, či osoba vykonáva efektívne a skutočné činnosti pod vedením a dohľadom inej osoby a za odmenu.

To na druhej strane znamená, že určité osoby považované za „samostatne zárobkovo činné“ osoby podľa vnútroštátneho práva môže Súdny dvor považovať za „pracovníkov“ na účely uplatňovania smernice o pracovnom čase⁽⁴³⁾. Súdny dvor skutočne objasnil, že „kvalifikovanie za ‚samostatne zárobkovo činnú osobu‘ z hľadiska vnútroštátneho práva nevyklučuje, že sa osoba musí v zmysle práva Únie kvalifikovať ako ‚pracovník‘, ak je jej nezávislosť iba fiktívna, a tak zakrýva skutočný pracovnoprávny vzťah“⁽⁴⁴⁾. Súdny dvor poukázal na tieto prvky ako možné ukazovatele toho, či sa dá osoba považovať za „pracovníka“: ak osoba koná pod vedením svojho zamestnávateľa, pokiaľ ide najmä o jej voľnosť zvoliť si čas, miesto a obsah svojej práce⁽⁴⁵⁾, ak sa nepodieľa na obchodných rizikách tohto zamestnávateľa⁽⁴⁶⁾ a ak je integrovaná do podniku uvedeného

⁽³⁵⁾ Uznesenie zo 7. apríla 2011, Dieter May/AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, bod 21.

⁽³⁶⁾ Rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 28; rozsudok z 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța a iní/Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926, bod 41; rozsudok zo 16. júla 2020, UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, body 90 a 94; rozsudok vo veci C-742/19, Ministrstvo za obrambo, bod 49.

⁽³⁷⁾ Rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 29; rozsudok vo veci C-658/18, Governo della Repubblica italiana, bod 91.

⁽³⁸⁾ Rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 30.

⁽³⁹⁾ Uznesenie vo veci C-519/09, May, body 25 – 26.

⁽⁴⁰⁾ Rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, body 30 – 32.

⁽⁴¹⁾ Rozsudok z 26. marca 2015, Gérard Fenoll/Centre d'aide par le travail „La Jouvène“ a Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, body 29 – 41.

⁽⁴²⁾ Rozsudok vo veci C-518/15, Matzak, bod 45.

⁽⁴³⁾ Pozri analogicky rozsudok zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, body 35 – 37.

⁽⁴⁴⁾ Rozsudok vo veci C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media, bod 35.

⁽⁴⁵⁾ Rozsudok z 13. januára 2004, Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, bod 72.

⁽⁴⁶⁾ Rozsudok zo 14. decembra 1989, The Queen/Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, bod 36.

zamestnávateľa počas trvania pracovného vzťahu ⁽⁴⁷⁾. Na druhej strane výber typu práce a úloh, ktoré majú byť vykonané, spôsobu, akým sa vykonávajú, ako aj času a miesta výkonu práce a väčšia voľnosť pri výbere vlastných zamestnancov sú vlastnosti, ktoré sú vo všeobecnosti spojené s funkciami nezávislého poskytovateľa služieb ⁽⁴⁸⁾.

Súdny dvor rozhodol, že s cieľom určiť, či sa má „samostatne zárobkovo činná“ osoba považovať za „pracovníka“, treba preskúmať, či „nezávislosť tejto osoby sa nezdá byť len fiktívnou a jednak, že nie je možné preukázať existenciu vzťahu podriadenosti medzi touto osobou a jej domnelým zamestnávateľom“ ⁽⁴⁹⁾.

Na základe rovnakého hodnotenia podľa uvedených kritérií by sa mohli jednotlivci pracujúci na základe akejkoľvek formy zmluvných vzťahov považovať za „pracovníkov“, a teda by sa na nich mohla smernica o pracovnom čase vzťahovať.

2. Uplatňovanie smernice v prípade súbežných pracovných zmlúv

V smernici o pracovnom čase sa stanovujú minimálne požiadavky na „pracovníkov“. Výslovne sa v nej však neuvádza, či jej ustanovenia stanovujú absolútne limity v prípade súbežných pracovných zmlúv s jedným zamestnávateľom alebo viacerými zamestnávateľmi alebo či sa uplatňujú na každý pracovnoprávny vzťah zvlášť.

Súdny dvor upresnil, že ak pracovníci uzavreli viaceré pracovné zmluvy s tým istým zamestnávateľom, minimálny denný čas odpočinku sa uplatňuje na všetky tieto zmluvy ako celok, nie na každú z nich samostatne ⁽⁵⁰⁾.

Súdny dvor však zatiaľ nemusel rozhodovať o prípade pracovníkov, ktorí uzavreli viaceré pracovné zmluvy s rôznymi zamestnávateľmi.

Ako sa uvádza v predchádzajúcich správach ⁽⁵¹⁾, Komisia sa domnieva, že v zmysle cieľa smernice zlepšiť bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov by sa obmedzenia priemerného týždenného pracovného času a denného a týždenného odpočinku mali v čo možno najväčšej miere uplatňovať na pracovníka. S prihliadnutím na potrebu zabezpečiť, aby bol cieľ smernice o pracovnom čase, t. j. ochrana zdravia a bezpečnosti, plne účinný, v právnych predpisoch členských štátov by sa mali stanoviť primerané mechanizmy na jeho monitorovanie a presadzovanie.

Možno tiež uviesť, že v súlade s uvedeným rozsahom pôsobnosti smernice sa smernica nevzťahuje na vzťahy, v rámci ktorých osobu nie je možné považovať za „pracovníka“ v zmysle práva Únie. To napríklad znamená, že pracovný čas „dobrovoľníkov“ alebo „samostatne zárobkovo činných osôb“, ktorí nie sú považovaní za „pracovníkov“, by nebol zahrnutý do pôsobnosti tejto smernice.

B. Vecná pôsobnosť – príslušné odvetvia

1. Zásada: smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia

V článku 1 smernice o pracovnom čase sa stanovuje:

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

V článku 2 smernice 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, na ktorú sa odkazuje, sa stanovuje:

„1. Táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, verejné a súkromné (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratívu, služby, vzdelávanie, kultúru, voľný čas atď.).“

⁽⁴⁷⁾ Rozsudok zo 16. septembra 1999, trestné konanie voči týmto osobám a subjektom: Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV a Adia Interim NV, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, bod 26.

⁽⁴⁸⁾ Uznesenie z 22. apríla 2020, B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288, bod 32.

⁽⁴⁹⁾ Uznesenie vo veci C-692/19, Yodel, bod 45.

⁽⁵⁰⁾ Rozsudok vo veci C-585/19, Academia de Studii Economice din București.

⁽⁵¹⁾ Správa Komisie o stave vykonávania smernice Rady č. 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, COM(2000) 787 final; správa Komisie o vykonávaní smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času členskými štátmi a sprievodný dokument, KOM(2010) 802 v konečnom znení a SEC(2010) 1611 final; správa Komisie o vykonávaní smernice 2003/38/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času členskými štátmi a sprievodný dokument, COM(2017) 254 final a SWD(2017) 204 final.

2. Táto smernica sa neuplatňuje tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napríklad ozbrojené sily, polícia alebo pre určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany.

V takom prípade sa bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov, pokiaľ je to možné, musí zabezpečiť v zmysle cieľov tejto smernice.“

V súlade s dlhodobo ustálenou judikatúrou Súdneho dvora, ktorá zohľadňuje cieľ smernice, konkrétne podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, ako aj znenie článku 2 ods. 1 smernice 89/391/EHS, sa pôsobnosť smernice o pracovnom čase musí vykladať v širokom zmysle ⁽⁵²⁾.

V dôsledku toho vyňatie z rozsahu pôsobnosti stanovené v článku 2 ods. 2 smernice 89/391/EHS sa musí vykladať reštriktívnym spôsobom ⁽⁵³⁾ a „tak, aby sa pôsobnosť tejto smernice obmedzovala výlučne na prípady potrebné na zabezpečenie záujmov, ktorých ochranu smernica ponecháva členským štátom“ ⁽⁵⁴⁾.

Súdny dvor totiž rozhodol, že toto vylúčenie sa nevzťahuje na odvetvia činností v celom ich rozsahu. Jeho jediným cieľom je zabezpečenie „riadnej činnosti služieb nevyhnutných na účely ochrany bezpečnosti, zdravia, ako aj verejného poriadku v prípade závažných a svojim rozsahom mimoriadnych okolností – napríklad v prípade katastrofy – pre ktoré je charakteristická najmä tá skutočnosť, že môžu pracovníkov vystaviť rizikám, ktoré nie sú zanedbateľné, pokiaľ ide o ich bezpečnosť a/alebo zdravie, a ktoré, vzhľadom na ich povahu nie je možné zohľadniť pri rozvrhu pracovného času zásahových a bezpečnostných zložiek“ ⁽⁵⁵⁾.

Súdny dvor rozhodol, že hoci niektoré služby musia čeliť udalostiam, ktoré sú podľa definície nepredvídateľné, činnosti, ktoré tieto služby vykonávajú za zvyčajných podmienok a ktoré zodpovedajú aj úlohe, ktorá bola práve takýmto službám zverená, je takisto možné vopred organizovať vrátane časového rozvrhu práce pracovníkov a predchádzania rizikám, pokiaľ ide o bezpečnosť a/alebo zdravie ⁽⁵⁶⁾.

V dôsledku toho vyňatie z rozsahu pôsobnosti nezávisí od toho, či pracovníci patria do jedného z odvetví uvedených v smernici 89/391/EHS. Závisí to skôr od osobitej povahy určitých jednotlivých úloh vykonávaných zamestnancami v týchto odvetviach. Vzhľadom na potrebu zabezpečiť účinnú ochranu komunity takéto úlohy odôvodňujú výnimku z pravidiel stanovených v uvedenej smernici.

Smernica o pracovnom čase sa preto uplatňuje na činnosti ozbrojených síl, polície alebo služieb civilnej ochrany. Uplatňuje sa aj na iné osobitné činnosti verejných služieb, pokiaľ sú vykonávané za zvyčajných okolností.

Súdny dvor vo svojej judikatúre rozhodol, že smernica sa uplatňuje na činnosti, ktoré vykonávajú tímy primárnej zdravotnej starostlivosti a lekárske a zdravotnícky personál poskytujúci služby v tímoch primárnej zdravotnej starostlivosti ⁽⁵⁷⁾. Uplatňuje sa aj na ostatné služby, ktoré reagujú na núdzové situácie, akými sú lekárske a zdravotnícky personál v tímoch primárnej zdravotnej starostlivosti a v iných službách na miestach, kde sa ošetrujú urgentné prípady ⁽⁵⁸⁾,

⁽⁵²⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 34; rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 22.

⁽⁵³⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 35; uznesenie z 3. júla 2001, Confederación Intersindical Galega (CIG)/Servicio Galego de Saude (SERGAS), C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, bod 29; rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 52; uznesenie vo veci C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, bod 42; rozsudok z 12. januára 2006, Komisia Európskych spoločenstiev/Španielske kráľovstvo, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, bod 22; rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 24; rozsudok z 30. apríla 2020, UO/Készenléti Rendőrség, C-211/19, ECLI:EU:C:2020:344, bod 32; rozsudok vo veci C-742/19, Ministrstvo za obrambo, body 55 a 65.

⁽⁵⁴⁾ Uznesenie vo veci C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, bod 44; rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 54; rozsudok vo veci C-132/04, Komisia/Španielsko, bod 23; rozsudok vo veci C-211/19, Készenléti Rendőrség, bod 32; rozsudok vo veci C-742/19, Ministrstvo za obrambo, bod 55.

⁽⁵⁵⁾ Uznesenie vo veci C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, bod 45; rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 55.

⁽⁵⁶⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 57; uznesenie vo veci C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, bod 46.

⁽⁵⁷⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 41.

⁽⁵⁸⁾ Rozsudok vo veci C-241/99, CIG, bod 30.

pracovníci lekárskej záchrannej služby⁽⁵⁹⁾, zásahové služby verejnej hasičskej služby⁽⁶⁰⁾, mestskej polície⁽⁶¹⁾ alebo necivilný personál verejnej správy, ak sú ich úlohy vykonávané za normálnych okolností⁽⁶²⁾. Smernica sa ďalej uplatňuje na členov ozbrojených síl⁽⁶³⁾.

2. Odchýlka: vyňatie určitých činností verejných služieb

Vyňatie z rozsahu pôsobnosti smernice však napriek tomu existuje a Súdny dvor v tejto súvislosti poskytol určité objasnenia⁽⁶⁴⁾. Jeho výklad vyplýva z článku 2 ods. 2 smernice 89/391/EHS, v ktorom sa uvádza, že „[T]áto smernica sa neuplatňuje tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb [...]“.

Pokiaľ ide o výraz „verejná služba“, podľa judikatúry Súdneho dvora sa týka nielen „odvetví, v ktorých sú pracovníci organicky spojení so štátom alebo s iným verejným orgánom, ale tiež (...) odvetví, v ktorých pracovníci vykonávajú svoju činnosť na účet súkromnej osoby, ktorá pod kontrolou verejných orgánov preberá poslanie všeobecného záujmu, ktoré patrí medzi základné funkcie štátu“⁽⁶⁵⁾.

Súdny dvor však uviedol, že článok 2 ods. 2 smernice 89/391/EHS neumožňuje vyňatie celých odvetví činností, ale len konkrétnych úloh⁽⁶⁶⁾.

Súdny dvor uviedol, že na to, aby boli osobitné činnosti verejných služieb z pôsobnosti smernice 89/391/EHS vyňaté, musia mať také vlastnosti, že ich samotná povaha úplne bráni plánovaniu pracovného času v súlade s požiadavkami uloženými smernicou o pracovnom čase⁽⁶⁷⁾. Platí to najmä v prípade činností, ktoré môžu byť vykonávané len sústavne a len tými istými pracovníkmi bez toho, aby bolo možné zaviesť systém rotácie⁽⁶⁸⁾.

Súdny dvor objasnil, že článok 2 ods. 2 smernice 89/391/EHS by umožňoval vyňatie v prípade „výnimočných udalostí, pri ktorých si správne vykonanie opatrení určených na zabezpečenie ochrany obyvateľstva v závažných hromadných rizikových situáciách vyžaduje, aby zamestnanci, ktorí majú čeliť udalosti takéhoto druhu, úplne uprednostnili cieľ sledovaný týmito opatreniami, aby ho bolo možné dosiahnuť“⁽⁶⁹⁾.

Bolo by to v prípade „prírodných alebo technologických katastrof, atentátov, ťažkých nehôd alebo iných okolností rovnakej povahy, ktorých závažnosť a rozsah si vyžadujú prijatie nevyhnutných opatrení na ochranu života, zdravia, ako aj bezpečnosti spoločnosti, a ktorých riadny výkon by bol ohrozený, ak by sa museli dodržiavať všetky pravidlá uvedené v smerniciach 89/391 a 93/104 [smernica o pracovnom čase]“⁽⁷⁰⁾.

Činnosti, ktoré sa v ozbrojených silách a záchranných službách vykonávajú za zvyčajných okolností, však patria do pôsobnosti smernice 89/391/EHS⁽⁷¹⁾. Súdny dvor konštatoval, že činnosti hasičského zboru vykonávané zásahovými silami v teréne⁽⁷²⁾ a činnosti záchrannej služby prvej pomoci zraneným alebo chorým⁽⁷³⁾ možno vopred organizovať

⁽⁵⁹⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 63.

⁽⁶⁰⁾ Uznesenie vo veci C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, bod 52; rozsudok vo veci C-429/09, Fuß, bod 57.

⁽⁶¹⁾ Rozsudok z 21. októbra 2010, Antonino Accardo a i./Comune di Torino, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, bod 39.

⁽⁶²⁾ Rozsudok vo veci C-132/04, Komisia/Španielsko, body 25 – 38.

⁽⁶³⁾ Rozsudok vo veci C-742/19, Ministerstvo za obrambo, body 63 – 64 a bod 68.

⁽⁶⁴⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní; uznesenie vo veci C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg; rozsudok vo veci C-132/04, Komisia/Španielsko; rozsudok vo veci C-147/17, Sindicatul Familia Constanța a iní; rozsudok vo veci C-211/19, Készenléti Rendőrség.

⁽⁶⁵⁾ Rozsudok vo veci C-147/17, Sindicatul Familia Constanța a iní, bod 56.

⁽⁶⁶⁾ Rozsudok vo veci C-147/17, Sindicatul Familia Constanța a iní, bod 55; rozsudok vo veci C-742/19, Ministerstvo za obrambo, bod 56.

⁽⁶⁷⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 55; rozsudok vo veci C-147/17, Sindicatul Familia Constanța a iní, bod 68; rozsudok vo veci C-211/19, Készenléti Rendőrség, bod 43; rozsudok vo veci C-742/19, Ministerstvo za obrambo, bod 60.

⁽⁶⁸⁾ Rozsudok vo veci C-147/17, Sindicatul Familia Constanța a iní, body 70 – 74; rozsudok vo veci C-211/19, Készenléti Rendőrség, bod 44; rozsudok vo veci C-742/19, Ministerstvo za obrambo, bod 61.

⁽⁶⁹⁾ Uznesenie vo veci C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, bod 53; rozsudok vo veci C-132/04, Komisia/Španielsko, bod 26.

⁽⁷⁰⁾ Uznesenie vo veci C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, bod 54; rozsudok vo veci C-132/04, Komisia/Španielsko, bod 27.

⁽⁷¹⁾ Uznesenie vo veci C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, bod 51.

⁽⁷²⁾ Uznesenie vo veci C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, bod 52.

⁽⁷³⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, body 56 a 57.

vrátane časového rozvrhu práce pracovníkov a predchádzania rizikám, pokiaľ ide o bezpečnosť a/alebo zdravie. Ponechal na vnútroštátnom súde, aby posúdil, či činnosti policajného zboru, ktorý vykonáva funkcie dozoru na vonkajších schengenských hraniciach, majú takéto osobitné charakteristické črty alebo či prílev na hranice bránil tomu, aby sa dozor na týchto hraniciach uskutočňoval za obvyklých podmienok ⁽⁷⁴⁾.

Len v prípade profesionálnych rodičov, ktorých zamestnáva štát a ktorí vychovávajú a starajú sa o deti, ktorých rodičom bolo odňaté právo zverenia do výchovy, zatiaľ Súdny dvor výslovne uviedol, že sa uplatňuje vyňatie osobitných činností verejných služieb z rozsahu pôsobnosti smernice. Konštatoval, že osobitné charakteristiky vykonávania ich činnosti nepretržite, vrátane dní odpočinku v týždni, sviatkov alebo dní pracovného pokoja, ako aj počas dovolenky za kalendárny rok, nevyhnutne odporujú uplatneniu smernice na týchto rodičov ⁽⁷⁵⁾.

V každom prípade Súdny dvor už zdôraznil, že aj keď sa smernica neuplatňuje vo výnimočných situáciách, „od príslušných orgánov [sa] požaduje, aby zabezpečili bezpečnosť a zdravie pracovníkov v čo najväčšom možnom rozsahu“ ⁽⁷⁶⁾.

3. Odchýlka: prípad činností členov ozbrojených síl

Pokiaľ ide o činnosti členov ozbrojených síl, Súdny dvor rozhodol vo veci *Ministrstvo za obrambo* ⁽⁷⁷⁾, že strážna služba vykonávaná vojakom je vyňatá z pôsobnosti smernice ⁽⁷⁸⁾:

- ak je táto činnosť vykonávaná v rámci úvodnej odbornej prípravy alebo operačného výcviku vrátane povinnej vojenskej služby alebo v rámci vojenskej operácie v pravom zmysle slova, či už ide o trvalé alebo jednorazové operácie ozbrojených síl, na vnútroštátnom území alebo mimo územia členského štátu,
- ak ide o tak špecifickú činnosť, že nie je vhodná na uplatnenie systému rotácie zamestnancov, ktorý je v súlade so smernicou,
- ak by sa uplatnenie smernice na takúto činnosť tým, že ukladá povinnosť zaviesť systém rotácie alebo plánovania pracovného času, mohlo uskutočňovať len na úkor riadneho výkonu vojenských operácií v pravom zmysle slova, ako aj
- ak sa táto činnosť vykonáva v rámci výnimočných udalostí, ktorých závažnosť a rozsah si vyžadujú prijatie opatrení nevyhnutných na ochranu života, zdravia a bezpečnosti spoločnosti, a ktorej riadny výkon by bol ohrozený, ak by sa dodržali všetky pravidlá stanovené v smernici.

Súdny dvor však zdôraznil, že určité činnosti členov ozbrojených síl, ako sú činnosti súvisiace najmä so službami správy, údržby, opráv, zdravia, udržiavania poriadku alebo stíhania porušení, nemôžu byť v celom rozsahu vyňaté z pôsobnosti smernice ⁽⁷⁹⁾.

Súdny dvor vychádzal z článku 1 ods. 3 smernice v spojení s článkom 4 ods. 2 ZEÚ. V zmysle posledného uvedeného ustanovenia „*Únia rešpektuje (...) ich základné štátne funkcie, najmä zabezpečovanie územnej celistvosti štátu, udržiavanie verejného poriadku a zabezpečovanie národnej bezpečnosti*“. V tom istom ustanovení sa uvádza aj to, že národná bezpečnosť ostáva vo výlučnej zodpovednosti každého členského štátu. Súdny dvor zdôraznil, že hlavné úlohy ozbrojených síl členských štátov, ktorými sú zachovanie územnej celistvosti a ochrana národnej bezpečnosti, sú výslovne uvedené medzi základnými funkciami štátu ⁽⁸⁰⁾. Hoci organizácia pracovného času vojakov nie je úplne vyňatá z uplatňovania práva EÚ, v článku 4 ods. 2 ZEÚ sa vyžaduje, aby uplatnenie pravidiel práva EÚ týkajúcich sa organizácie pracovného času na vojakov nemohlo brániť riadnemu plneniu týchto základných funkcií. Okrem toho právo EÚ musí náležite zohľadňovať osobitosti, ktoré členský štát priznáva fungovaniu svojich ozbrojených síl, bez ohľadu na to, či tieto osobitosti vyplývajú okrem iného z osobitnej medzinárodnej zodpovednosti tohto členského štátu, z konfliktov alebo hrozieb, ktorým čelí, alebo z jeho geopolitického kontextu ⁽⁸¹⁾.

⁽⁷⁴⁾ Rozsudok vo veci C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, body 44 a 47.

⁽⁷⁵⁾ Rozsudok vo veci C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța* a iní, bod 76.

⁽⁷⁶⁾ Uznesenie vo veci C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, bod 56; rozsudok vo veci C-132/04, *Komisia/Španielsko*, bod 28; rozsudok vo veci C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța* a iní, bod 78; rozsudok vo veci C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, bod 51.

⁽⁷⁷⁾ Rozsudok vo veci C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*.

⁽⁷⁸⁾ Rozsudok vo veci C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, bod 88.

⁽⁷⁹⁾ Rozsudok vo veci C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, bod 69.

⁽⁸⁰⁾ Rozsudok vo veci C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, bod 37.

⁽⁸¹⁾ Rozsudok vo veci C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, body 43 a 44.

4. **Námorníci**

V článku 1 ods. 3 smernice sa stanovuje:

„[...] Táto smernica sa nevzťahuje na námorníkov definovaných v smernici 1999/63/ES bez toho, aby bol dotknutý článok 2 ods. 8 tejto smernice.“ [...]

Uvedené ustanovenie teda na druhej strane znamená, že všeobecná smernica o pracovnom čase sa uplatňuje na námorníkov, na ktorých sa nevzťahuje smernica 1999/63/ES ⁽⁸²⁾ zmenená smernicou 2009/13/ES ⁽⁸³⁾.

V smernici 1999/63/ES sa stanovujú minimálne normy týkajúce sa pracovného času námorníkov. Podľa doložky 1 v prílohe k tejto smernici sa dohoda vzťahuje na „námorníkov na palube každej námornej lode bez ohľadu na to, či je vo verejnom alebo súkromnom vlastníctve, ktorá je registrovaná na území ktoréhokoľvek členského štátu a zvyčajne vykonáva komerčné námorné plavby“ a pojem námorník podľa doložky 2 znamená „každú osobu, ktorá je zamestnaná, prijatá alebo pracuje v akomkoľvek pracovnom zaradení na palube lode, na ktorú sa vzťahuje táto dohoda“.

V dôsledku toho by sa na pracovníkov na palube plavidiel, ktoré nie sú bežne zapojené do „komerčných námorných plavieb“, smernica 1999/63/ES nevzťahovala. Vzhľadom na znenie článku 1 ods. 3, ako sa uvádza vyššie, sa Komisia domnieva, že títo pracovníci patria do rozsahu pôsobnosti smernice o pracovnom čase.

5. **Iné odvetvia a pracovníci v pôsobnosti osobitných právnych predpisov**

Aj v článku 14 smernice sa stanovuje:

„Táto smernica sa neuplatní vtedy, ak iné právne nástroje Spoločenstva obsahujú osobitnejšie požiadavky týkajúce sa organizácie pracovného času pre určité povolania alebo pracovné činnosti.“

Na základe súčasných nástrojov Únie sa smernica o pracovnom čase neuplatňuje tam, kde existujú špecifickejšie požiadavky. Ide o tieto prípady:

— *Mladí pracovníci*

Smernica Rady 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci ⁽⁸⁴⁾.

— *Civilné letectvo*

Smernica Rady 2000/79/ES z 27. novembra 2000, ktorá sa týka Európskej dohody o organizácii pracovného času mobilných pracovníkov civilného letectva, ktorú uzavrela Asociácia európskych leteckých spoločností (AEA), Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF), Európska asociácia civilných letcov (ECA), Európska asociácia regionálnych leteckých spoločností (ERA) a Asociácia nezávislých leteckých dopravcov (IACA) ⁽⁸⁵⁾.

⁽⁸²⁾ Smernica Rady 1999/63/ES z 21. júna 1999, ktorá sa týka Dohody o organizácii pracovného času námorníkov, uzavretej Združením majiteľov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Odborovou federáciou pracovníkov dopravy v Európskej únii (FST) (Ú. v. ES L 167, 2.7.1999, s. 33).

⁽⁸³⁾ Smernica Rady 2009/13/ES zo 16. februára 2009, ktorou sa vykonáva Dohoda uzavretá Združením vlastníkov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Európskou federáciou pracovníkov v doprave (ETF) o Dohovore o pracovných normách v námornej doprave z roku 2006 a ktorou sa mení a dopĺňa smernica 1999/63/ES (Ú. v. EÚ L 124, 20.5.2009, s. 30).

⁽⁸⁴⁾ Ú. v. ES L 216, 20.8.1994, s. 12.

⁽⁸⁵⁾ Ú. v. ES L 302, 1.12.2000, s. 57.

— *Cestná doprava*

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/15/ES z 11. marca 2002 o organizácii pracovnej doby osôb vykonávajúcich mobilné činnosti v cestnej doprave ⁽⁸⁶⁾ a nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 z 15. marca 2006 o harmonizácii niektorých právnych predpisov v sociálnej oblasti, ktoré sa týkajú cestnej dopravy, ktorým sa menia a dopĺňajú nariadenia Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a zrušuje nariadenie Rady (EHS) č. 3820/85 ⁽⁸⁷⁾.

— *Cezhraničná železničná doprava*

Smernica Rady 2005/47/ES z 18. júla 2005 o Dohode medzi Spoločenstvom európskych železníc (CER) a Európskou federáciou pracovníkov v doprave (ETF) o niektorých aspektoch pracovných podmienok mobilných pracovníkov, ktorí pôsobia v interoperabilnej cezhraničnej doprave v sektore železníc ⁽⁸⁸⁾.

— *Vnútrozemská vodná cesta*

Smernica Rady 2014/112/EÚ z 19. decembra 2014, ktorou sa vykonáva Európska dohoda o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vo vnútrozemskej vodnej doprave, ktorú uzatvorili Európsky zväz riečnej plavby (EBU), Európska organizácia lodných kapitánov (ESO) a Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF) ⁽⁸⁹⁾.

— *Práca v odvetví rybolovu*

Smernica Rady (EÚ) 2017/159 z 19. decembra 2016, ktorou sa vykonáva Dohoda o vykonaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o práci v odvetví rybolovu z roku 2007 uzavretá 21. mája 2012 medzi Všeobecnou konfederáciou poľnohospodárskych družstiev v Európskej únii (Cogeca), Európskou federáciou pracovníkov v doprave (ETF) a Združením národných organizácií rybárskych podnikov v Európskej únii (Europêche) ⁽⁹⁰⁾.

Podobne ako v prípade námorníkov je potrebné vrátiť sa k presnému rozsahu pôsobnosti týchto smerníc, keďže aj v príslušných odvetviach by mohli byť niektorí pracovníci z neho vyňatí, a preto by sa na nich vzťahovali ustanovenia všeobecnej smernice o pracovnom čase ⁽⁹¹⁾.

C. Rozsah pôsobnosti ustanovení

1. Na čo sa vzťahujú/nevzťahujú ustanovenia smernice?

Ako sa uvádza v článku 1 ods. 2 smernice o pracovnom čase, vzťahuje sa 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.“

A na druhej strane to znamená, že „zákonný“ pracovný čas pracovníkov, t. j. zákonný týždenný pracovný čas, po prekročení ktorého zamestnávateľia musia často platiť za nadčasy, sa neriadi smernicou a rozhodujú o ňom členské štáty, pričom sa musí dodržať maximálna hranica priemerného týždenného pracovného času stanovená v článku 6 smernice (pozri kapitolu VI).

⁽⁸⁶⁾ Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 35.

⁽⁸⁷⁾ Ú. v. EÚ L 102, 11.4.2006, s. 1.

⁽⁸⁸⁾ Ú. v. EÚ L 195, 27.7.2005, s. 15.

⁽⁸⁹⁾ Ú. v. EÚ L 367, 23.12.2014, s. 86.

⁽⁹⁰⁾ Ú. v. EÚ L 25, 31.1.2017, s. 12.

⁽⁹¹⁾ Ide napríklad o situáciu pracovníkov železníc, ktorí nepracujú v interoperabilnej cezhraničnej doprave v odvetví železničnej dopravy, na ktorých sa nevzťahuje smernica Rady 2005/47/ES. Ide napríklad aj o situáciu mobilných pracovníkov v cestnej doprave, ktorí prevádzkujú vozidlá určené na prepravu osôb v pravidelnej doprave na trasách, ktorých dĺžka nepresahuje 50 kilometrov, na ktorých sa nevzťahuje smernica 2002/15/ES.

Smernica o pracovnom čase sa nezaoberá ani problematikou odmeňovania vrátane úrovne platov a metód odmeňovania a rôznych mzdových úrovní, ktoré môžu byť stanovené na vnútroštátnej úrovni⁽⁹²⁾. Súdny dvor rozhodol, že to jasne vyplýva z účelu i zo znenia ustanovení smernice. Okrem toho to jednoznačne vyplýva aj z článku 153 ods. 5 Zmluvy o fungovaní Európskej únie⁽⁹³⁾. Jediná výnimka z tejto zásady, ktorú uznal Súdny dvor, sa týka odmeny, ktorá musí byť zabezpečená počas ročnej dovolenky pracovníkov (pozri kapitolu VII).

2. Minimálne ustanovenia

V smernici o pracovnom čase sa v súlade s jej právnym základom stanovujú minimálne normy vo vyššie uvedených oblastiach. Cieľom jej minimálnych ustanovení je poskytnúť „záchrannú sieť“ s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia príslušných pracovníkov⁽⁹⁴⁾. Pre členské štáty sú tieto minimálne normy záväzné a majú povinnosť zabezpečiť ich transpozíciu do svojho vnútroštátneho právneho poriadku. Minimálny charakter ustanovení smernice takisto znamená, že nebráni členským štátom uplatňovať alebo zavádzať vnútroštátne ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov⁽⁹⁵⁾.

Článok 15 smernice výslovne poukazuje na tento aspekt:

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

Na druhej strane to znamená, že ak sa na pracovníkov vzťahuje dodatočná ochrana podľa vnútroštátneho práva, je na členských štátoch, aby rozhodli o podmienkach, a že výklad ustanovení smernice zo strany Súdneho dvora sa neuplatňuje na ustanovenia poskytujúce väčšiu ochranu na vnútroštátnej úrovni⁽⁹⁶⁾.

Ak členské štáty využijú možnosť zaviesť alebo uplatňovať ustanovenia, ktoré poskytujú väčšiu ochranu, dodržiavanie pravidiel stanovených v smernici sa musí preskúmať len na základe limitov stanovených v smernici. Povinnosť „členských štátov zaručiť dodržanie všetkých minimálnych požiadaviek stanovených smernicou“ zostáva⁽⁹⁷⁾.

3. Zákaz zníženia úrovne ochrany

Ako už bolo uvedené, smernica stanovuje minimálne ustanovenia, ktoré členské štáty musia transponovať do vnútroštátnych právnych predpisov.

Hoci členské štáty majú určitú voľnosť v spôsobe transponovania a vykonávania týchto ustanovení, v článku 23 smernice sa stanovuje:

„Bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov pripravovať, vzhľadom na meniace sa okolnosti, odlišné legislatívne, regulačné alebo zmluvné opatrenia v oblasti pracovného času, pokiaľ sa dodržiavajú minimálne požiadavky stanovené v tejto smernici, vykonávanie tejto smernice nevytvára platné reálne dôvody na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom.“

⁽⁹²⁾ Uznesenie z 11. januára 2007, Jan Vorel/Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, body 32 – 35; rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, body 48 – 49; uznesenie vo veci C-258/10, Grigore, bod 81; rozsudok z 26. júla 2017, Hannele Hälvä a iní/SOS-Lapsikyly ry, C-175/16, ECLI:EU:2017:617, bod 25; rozsudok vo veci C-518/15, Matzak, bod 24; rozsudok vo veci C-147/17, Sindicatul Familia Constanța a iní, bod 35; rozsudok vo veci C-211/19, Készenléti Rendőrség, bod 23; rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, body 57 – 58; rozsudok vo veci C-580/19, Stadt Offenbach am Main, body 56 – 57.

⁽⁹³⁾ Rozsudok z 1. decembra 2005, Abdelkader Dellas a i./Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, body 38 – 39; rozsudok zo 7. júla 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH/L.B. a R. G., spojené veci C-257/21 a C-258/21, ECLI:EU:C:2022:529, bod 47.

⁽⁹⁴⁾ Návrh smernice Rady o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, 20. september 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, strana 3.

⁽⁹⁵⁾ Rozsudok v spojených veciach C-609/17 a C-610/17, TSN, bod 48.

⁽⁹⁶⁾ Rozsudok v spojených veciach C-609/17 a C-610/17, TSN, bod 36.

⁽⁹⁷⁾ Rozsudok vo veci C-14/04, Dellas a i., bod 53.

Hoci Súdny dvor nemal príležitosť vyjadriť sa k tomuto ustanoveniu z hľadiska smernice o pracovnom čase, už rozhodol o podobnom ustanovení obsiahnutom v smernici o práci na dobu určitú ⁽⁹⁸⁾, t. j. v doložke 8 ods. 3, kde sa uvádza, že „Vykonávanie tejto dohody neopravňuje k zníženiu všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom, na ktorých sa táto dohoda vzťahuje.“

V tomto kontexte Súdny dvor rozhodol, že toto ustanovenie nie je možné vykladať reštriktívne vzhľadom na cieľ dohody, ktorým je zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov ⁽⁹⁹⁾.

Súdny dvor taktiež určil dve kritériá, ktoré je potrebné preskúmať v súvislosti s touto doložkou ⁽¹⁰⁰⁾:

- skutočnosť, že došlo k zníženiu „všeobecnej úrovne ochrany“ a
- skutočnosť, že toto zníženie musí súvisieť s „vykonávaním“ dohody.

Hoci Súdny dvor rozhodol, že je úlohou vnútroštátnych súdov rozhodnúť o tom, či došlo k zníženiu ochrany pracovníkov ⁽¹⁰¹⁾, napriek tomu sa domnieval, že pokiaľ ide o prvé kritérium, skutočnosť, že zníženie sa týka „všeobecnej úrovne ochrany“ znamená, že uvedené ustanovenie sa „vzťahuje len na zníženie v takom rozsahu, ktorý môže všeobecne ovplyvniť [vnútroštátnu] právnú úpravu“ ⁽¹⁰²⁾.

Pokiaľ ide o druhé kritérium, Súdny dvor usúdil, že súvislosť s „vykonávaním dohody“ sa neobmedzila len na pôvodnú transpozíciu smernice; ale vzťahovala sa aj „na všetky vnútroštátne opatrenia zamerané na zabezpečenie dosiahnutia cieľa, ktorý sleduje smernica, vrátane tých, ktoré následne po prebratí smernice vo vlastnom zmysle slova dopĺňajú alebo menia už prijaté vnútroštátne ustanovenia“ ⁽¹⁰³⁾. Netýkala sa však zníženiu, na ktoré sa vzťahujú texty odôvodnené potrebou podporiť „iný cieľ odlišný od [vykonávania dohody]“ ⁽¹⁰⁴⁾.

Komisia sa domnieva, že rovnaký prístup sa uplatňuje na smernicu o pracovnom čase vzhľadom na jej cieľ ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov a podobné znenie jej článku 23 a doložky 8 ods. 3 smernice o práci na dobu určitú. To znamená, že článok 23 nemožno vykladať reštriktívne a že obe vyššie uvedené kritériá sa vzťahujú na povahu zníženia všeobecnej úrovne ochrany súvisiacu s vykonávaním smernice, čo je zakázané.

IV. VYMEDZENIE POJMOV

A. „Pracovný čas“ a „čas odpočinku“

V článku 2 sa vymedzuje „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ na účely smernice:

„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;“

Podľa odôvodnenia 5 smernice pojem „odpočinok“ sa musí vyjadriť v jednotkách času, t. j. v dňoch, hodinách, resp. ich častiach.

⁽⁹⁸⁾ Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43).

⁽⁹⁹⁾ Rozsudok z 23. apríla 2009, Kiriaki Angelidaki a i./Organismos Nomarchiakís Autodioikísís Rethymnis, Charikleia Giannoudi/Dimos Geropotamou a Georgios Karabousanos a Sofoklis Michopoulos/Dimos Geropotamou, spojené veci C-378/07 až C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250, body 112 – 113.

⁽¹⁰⁰⁾ Rozsudok v spojených veciach C-378/07 až C-380/07, Angelidaki a iní, bod 126.

⁽¹⁰¹⁾ Rozsudok v spojených veciach C-378/07 až C-380/07, Angelidaki a iní, bod 129.

⁽¹⁰²⁾ Rozsudok v spojených veciach C-378/07 až C-380/07, Angelidaki a iní, bod 140.

⁽¹⁰³⁾ Rozsudok v spojených veciach C-378/07 až C-380/07, Angelidaki a iní, bod 131.

⁽¹⁰⁴⁾ Rozsudok v spojených veciach C-378/07 až C-380/07, Angelidaki a iní, bod 133.

1. Vymedzenie pojmov „pracovný čas“ a „čas odpočinku“

V zmysle znenia smernice Súdny dvor rozhodol, že v súlade s logikou smernice pracovný čas „je potrebné chápať ako protiklad k času odpočinku, pričom oba pojmy sa navzájom vylučujú“⁽¹⁰⁵⁾ a že smernica „nestanovuje žiadnu prechodnú kategóriu medzi pracovným časom a časom na odpočinok“⁽¹⁰⁶⁾.

Súdny dvor rozhodol, že pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ „sa nemôžu vykladať z hľadiska požiadaviek rôznych právnych úprav členských štátov, ale že predstavujú pojmy práva Spoločenstva, ktoré je potrebné definovať na základe objektívnych znakov a pri zohľadnení systému a cieľa uvedenej smernice, ktorým je stanovenie minimálnych požiadaviek určených na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov. Iba takýto nezávislý výklad totiž zaručí smernici plnú účinnosť, ako aj jednotné uplatňovanie uvedených pojmov vo všetkých členských štátoch“⁽¹⁰⁷⁾.

To tiež znamená, že členské štáty nemôžu jednostranne určovať rozsah týchto pojmov⁽¹⁰⁸⁾. Potvrďuje to aj skutočnosť, že smernica neumožňuje žiadnu odchýlku od jej článku 2⁽¹⁰⁹⁾, v ktorom sa okrem iného stanovuje vymedzenie pojmov „pracovný čas“ a „čas odpočinku“.

S odkazom na znenie samotného článku 2 ods. 1, judikatúru Súdneho dvora⁽¹¹⁰⁾ a historické dokumenty⁽¹¹¹⁾ sa určí na základe troch kumulatívnych kritérií, či sa určité obdobia považujú za „pracovný čas“:

— pracovník pracuje

Toto prvé kritérium je priestorové a zodpovedá podmienke, že „pracovník je v práci“ alebo že „sa nachádza na pracovisku“. Toto kritérium je vyjadrené s malými rozdielmi medzi rôznymi jazykovými verziami smernice: napríklad v angličtine je uvedené „the worker is working“ a v nemčine „ein Arbeitnehmer ... arbeitet“, kým vo francúzštine je uvedené „le travailleur est au travail“ a v španielčine „el trabajador permanece en el trabajo“, a nie „le travailleur travaille“ alebo „el trabajador trabaja“.

Keďže je potrebný jednotný výklad ustanovení práva Európskej únie, znenie smernice sa musí vykladať a uplatňovať s ohľadom na existujúce verzie v iných úradných jazykoch. V prípade rozporu sa má predmetné ustanovenie vykladať v závislosti od všeobecnej systematiky a účelu právneho predpisu, ktorého je súčasťou⁽¹¹²⁾.

⁽¹⁰⁵⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 47; rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 48; uznesenie vo veci C-437/05, Vorel, bod 24; rozsudok vo veci C-14/04, Dellas a i., bod 42; rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, bod 25; rozsudok vo veci C-518/15, Matzak, bod 55; rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 29; rozsudok vo veci C-580/19, Offenbach am Main, bod 30; rozsudok vo veci C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, bod 28.

⁽¹⁰⁶⁾ Uznesenie vo veci C-437/05, Vorel, bod 25; rozsudok vo veci C-14/04, Dellas a i., bod 43; uznesenie vo veci C-258/10, Grigore, bod 43; rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, bod 26; rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 29; rozsudok vo veci C-580/19, Offenbach am Main, bod 30; rozsudok vo veci C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, bod 28; rozsudok z 8. októbra 2021, BX/Unitatea Administrativ Teritorială D., C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893, bod 38.

⁽¹⁰⁷⁾ Rozsudok vo veci C-14/04, Dellas a i., bod 44; rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 58; uznesenie vo veci C-437/05, Vorel, bod 26; rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, bod 27; uznesenie vo veci C-258/10, Grigore, bod 44; rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 30; rozsudok vo veci C-580/19, Offenbach am Main, bod 31; rozsudok vo veci C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, bod 29.

⁽¹⁰⁸⁾ Rozsudok vo veci C-14/04, Dellas a i., bod 45.

⁽¹⁰⁹⁾ Uznesenie vo veci C-258/10, Grigore, bod 45; rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, bod 28; rozsudok vo veci C-518/15, Matzak, body 34 – 38.

⁽¹¹⁰⁾ Rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, body 30, 35 a 43.

⁽¹¹¹⁾ Dôvodová správa oznámenia Komisie o organizácii pracovného času v odvetviach a činnostiach vyňatých zo smernice 93/104/ES z 23. novembra 1993, 18.11.1998, COM(1998) 662 final, bod 6.

⁽¹¹²⁾ Pozri analogicky: Rozsudok z 19. apríla 2007, UAB Profisa/Muitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, body 13 – 15.

V prípade smernice o pracovnom čase uvedený výklad viedol Súdny dvor k chápaniu kritéria „pracovník pracuje“ ako priestorového kritéria súvisiaceho s potrebou, aby pracovník bol „na pracovisku“ alebo „na mieste určenom zamestnávateľom“. Generálny advokát Bot ⁽¹¹³⁾ poskytol v tejto veci jasný výklad, a implicitne aj Súdny dvor ⁽¹¹⁴⁾, pričom sa viackrát poukázalo na to, že určujúcim faktorom pri stanovovaní „pracovného času“ je skutočnosť, či je pracovník povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom ⁽¹¹⁵⁾.

Treba poznamenať, že miesto určené zamestnávateľom nemusí byť pracovisko. Ako sa uvádza nižšie, Súdny dvor tiež rozhodol, že čas strávený cestovaním by sa mohol v určitých prípadoch tiež počítať ako pracovný čas, keďže „pracovný čas“ takýchto pracovníkov sa nemohol obmedzovať na čas strávený v priestoroch ich zamestnávateľa alebo zákazníkov, ako napríklad v prípade pracovníkov, ktorí nemajú stále pracovisko, vo veci Tycó ⁽¹¹⁶⁾.

Súdny dvor v súvislosti s tým, či sa „pohotovostná služba“ alebo „pohotovosť na zavolanie“ považuje za „pracovný čas“ alebo „čas odpočinku“ objasnil, že ak sa „pohotovostná služba“ alebo „pohotovosť na zavolanie“ uskutočňuje na mieste určenom zamestnávateľom, ktoré je odlišné od bydliska pracovníka, celý čas takejto služby sa systematicky považuje za „pracovný čas“ podľa smernice bez toho, aby bolo potrebné akékoľvek ďalšie posúdenie ⁽¹¹⁷⁾. Ak je však pracovisko aj bydliskom pracovníka, to, čo sa bude považovať za „pracovný čas“ alebo „čas odpočinku“, bude závisieť od intenzity obmedzení uložených pracovníkovi zamestnávateľom ⁽¹¹⁸⁾.

— *pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa*

V tejto otázke je rozhodujúca skutočnosť, že pracovník je k dispozícii, aby mohol v prípade potreby okamžite poskytnúť príslušné plnenia ⁽¹¹⁹⁾.

Je to v prípade, že pracovníci sú právne povinní riadiť sa pokynmi svojho zamestnávateľa a vykonávať pre neho svoju činnosť. Naopak, ak pracovníci majú možnosť organizovať si svoj čas bez vážnych prekážok a venovať sa svojim vlastným záujmom, mohlo by to preukazovať, že posudzovaný čas nepredstavuje „pracovný čas“ ⁽¹²⁰⁾.

Ak si v súvislosti s „pohotovosťou na zavolanie“ pracovníci môžu slobodne zvoliť miesto, kde sa budú zdržiavať, je nevyhnutné, aby vnútroštátne súdy v každom prípade určili, či obmedzenia uložené pracovníkovi zamestnávateľom majú takú povahu, že objektívne a veľmi významne ovplyvňujú možnosť tohto pracovníka slobodne nakladať počas tohto obdobia s časom, v ktorom sa od neho výkon profesionálnej služby nepožaduje, a venovať tento čas svojim vlastným záujmom ⁽¹²¹⁾. Len v takomto prípade sa celý čas „pohotovosti na zavolanie“ považuje za „pracovný čas“. Naopak, ak

⁽¹¹³⁾ Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Bot, z 11. júna 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Dalail Integrated Security SL a Tycó Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA., C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, body 31 a 48.

⁽¹¹⁴⁾ Pozri najmä rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 48, v ktorom sa Súdny dvor domnieva, že prvé dve podmienky pracovného času („pracuje“ a „podľa pokynov zamestnávateľa“) sú splnené v prípade času stráveného v pohotovostnej službe v zdravotníckom zariadení; pozri aj rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, bod 43, v ktorom Súdny dvor uviedol v súvislosti s uplatňovaním kritéria „pracuje“ na pracovníkov cestujúcich k zákazníkom/od neho, že „miesto výkonu práce nemôže byť obmedzené na miesta fyzickej prítomnosti týchto pracovníkov u klientov ich zamestnávateľa“.

⁽¹¹⁵⁾ Rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras., bod 35; rozsudok vo veci C-14/04, Dellas a i., bod 48; uznesenie vo veci C-437/05, Vorel, bod 28; uznesenie vo veci C-258/10, Grigore, bod 63; rozsudok vo veci C-909/19, Unitea Administrativ Teritorială D., bod 40.

⁽¹¹⁶⁾ Rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, body 43 – 46.

⁽¹¹⁷⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 48; rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 63; rozsudok vo veci C-14/04, Dellas a i., bod 48; rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 33; rozsudok vo veci C-580/19, Stadt Offenbach am Main, bod 34; rozsudok vo veci C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, bod 31.

⁽¹¹⁸⁾ Rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 43 a citovaná judikatúra; rozsudok vo veci C-580/19, Stadt Offenbach am Main, bod 43.

⁽¹¹⁹⁾ Rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, bod 35; rozsudok vo veci C-14/04, Dellas a i., bod 48; uznesenie vo veci C-437/05, Vorel, bod 28; uznesenie vo veci C-258/10, Grigore, bod 63.

⁽¹²⁰⁾ Rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, body 36 – 37; rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 50.

⁽¹²¹⁾ Rozsudok vo veci C-518/15, Matzak, body 63 – 66; rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, body 36 – 37; rozsudok vo veci C-580/19, Stadt Offenbach am Main, body 37 – 38; rozsudok vo veci C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, body 33 – 34; rozsudok vo veci C-214/20, Dublin City Council, bod 38.

obmedzenia uložené pracovníkovi zamestnávateľom počas „pohotovosti na zavolanie“ nebránia pracovníkovi venovať sa svojim vlastným záujmom, len čas spojený so skutočným poskytovaním služieb sa musí považovať za „pracovný čas“⁽¹²²⁾.

— *pracovník musí vykonávať svoju činnosť alebo povinnosti*

Pokiaľ ide o tretie kritérium, je dôležité poukázať na to, že intenzita a akékoľvek prerušenie vykonávanej činnosti sú irelevantné.

V súlade s cieľom smernice o pracovnom čase Súdny dvor v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov rozhodol, že „napriek tomu, že skutočne vykonávaná práca je rozdielna podľa okolností, povinnosť týchto [pracovníkov] byť prítomní na mieste výkonu práce a byť disponibilní na účely poskytnutia svojich odborných služieb treba považovať za výkon práce“⁽¹²³⁾. Je pravda, že Súdny dvor zdôraznil, že intenzita práce zamestnanca a jeho výkon nepatria medzi podstatné znaky pojmu „pracovný čas“ v zmysle smernice⁽¹²⁴⁾ a že príslušný čas sa môže považovať za pracovný čas „bez ohľadu na to, že zo strany zamestnanca [...] nedochádza [k] nepretržitému výkonu práce“⁽¹²⁵⁾.

Ak sú vnútroštátne súdy vyzvané, aby rozhodli o tom, či sa príslušný čas považuje za „pracovný čas“ alebo „čas odpočinku“, nesmú obmedziť svoju analýzu na ustanovenia vnútroštátneho práva. Mali by preskúmať podmienky, ktoré sa v praxi vzťahujú na pracovný čas dotknutého pracovníka⁽¹²⁶⁾.

A nakoniec, v súlade so znením smernice a s judikatúrou Súdneho dvora, ak príslušný čas nespĺňa tieto kritériá, treba ho považovať za „čas odpočinku“.

2. Zaznamenávanie pracovného času

S cieľom zabezpečiť účinnosť práv zakotvených v článkoch 3, 5 a 6 písm. b) smernice o pracovnom čase musia členské štáty od zamestnávateľov vyžadovať, aby zaviedli „objektívny, hodnoverný a dostupný systém, ktorý umožní merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného každým pracovníkom“⁽¹²⁷⁾⁽¹²⁸⁾.

Členské štáty však môžu samy definovať konkrétne spôsoby zavedenia takéhoto systému. Majú najmä právo rozhodnúť o forme, ktorú musí mať, a to prípadne s prihliadnutím na individuálne osobitosti každého dotknutého sektora činnosti, či dokonca na špecifickosť určitých podnikov, okrem iného na ich veľkosť⁽¹²⁹⁾.

Existuje jedna výnimka z tohto pravidla. Ak sa vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť sami pracovníci, členský štát sa môže odchyliť od uplatňovania článkov 3 až 6 smernice o pracovnom čase a nemusí zaviesť systém zaznamenávania pracovného času pre takúto činnosť⁽¹³⁰⁾.

3. Uplatňovanie vymedzenia pojmu v smernici na osobitné časové obdobia

a) *„Čas pohotovostnej služby (on-call)“ a „čas pohotovosti na zavolanie (standby)“*

Situácie v súvislosti s „pohotovostnou službou“ a „pohotovosťou na zavolanie“ sa týkalo osobitné usmernenie zo strany Súdneho dvora, predovšetkým vo veciach Simap, Jaeger a Dellas, ktoré sa týkali lekárov v tímoch primárnej zdravotnej starostlivosti a v nemocnici, ako aj špecializovaného vychovávateľa v zariadeniach internátneho typu, ktoré prijímajú postihnuté mladistvé alebo dospelé osoby⁽¹³¹⁾.

⁽¹²²⁾ Rozsudok vo veci C-580/19, Stadt Offenbach am Main, bod 39; rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 38 a citovaná judikatúra.

⁽¹²³⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 48.

⁽¹²⁴⁾ Uznesenie vo veci C-437/05, Vorel, bod 25; rozsudok vo veci C-14/04, Dellas a i., bod 43.

⁽¹²⁵⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 93.

⁽¹²⁶⁾ Uznesenie vo veci C-258/10, Grigore, bod 50.

⁽¹²⁷⁾ Rozsudok vo veci C-55/18, CCOO, bod 60.

⁽¹²⁸⁾ Súdny dvor rozhodol, že podľa pravidiel EÚ v oblasti ochrany osobných údajov sú záznamy o pracovnom čase osobné údaje; rozsudok z 30. mája 2013, Worten – Equipamentos para o Lar SA/Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), C-342/12, ECLI:EU:C:2013:355.

⁽¹²⁹⁾ Rozsudok vo veci C-55/18, CCOO, bod 63.

⁽¹³⁰⁾ Rozsudok vo veci C-55/18, CCOO, bod 63.

⁽¹³¹⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap; rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger; rozsudok vo veci C-14/04, Dellas a i.

V týchto prípadoch Súdny dvor uviedol, že čas „pohotovostnej služby“ sa musí v celom rozsahu považovať za pracovný čas v zmysle smernice, ak sú pracovníci povinní byť prítomní na pracovisku. V takejto situácii musia byť príslušní pracovníci k dispozícii, aby mohli poskytovať svoje služby na mieste, ktoré určí zamestnávateľ, po celý tento časový úsek. Okrem toho pracovníci sú vystavení podstatne väčším obmedzeniam, lebo sa musia zdržiavať mimo svojho rodinného a sociálneho prostredia a majú menšiu možnosť organizovať si čas, počas ktorého sa od nich nežiada výkon pracovných činností ⁽¹³²⁾.

Na podporu svojho stanoviska Súdny dvor poukázal na skutočnosť, že vyňatie času „pohotovostnej služby“ z pracovného času, ak sa vyžaduje fyzická prítomnosť, by vážne narušilo cieľ, ktorým je zabezpečenie ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov tým, že sa im zaručí minimálny čas odpočinku a primerané prestávky v práci ⁽¹³³⁾.

Ak je však pracovník povinný zostať prítomný na pracovisku, ktoré zahŕňa bydlisko pracovníka alebo je bydliskom pracovníka, táto samotná okolnosť nestačí na to, aby sa takéto obdobie považovalo za „pracovný čas“ v zmysle smernice. To, či sa takýto čas „pohotovostnej služby“ bude považovať za „pracovný čas“ alebo „čas odpočinku“, bude závisieť skôr od intenzity obmedzení uložených pracovníkovi zamestnávateľom. V tomto prípade totiž požiadavka, aby pracovník neopustil pracovisko, nevyhnutne neznamená, že sa musí zdržiavať mimo svojho rodinného a sociálneho prostredia, a preto je menej pravdepodobné, že povinnosť reagovať na zavolanie zamestnávateľa bude brániť možnosti tohto pracovníka slobodne nakladať počas tohto obdobia s časom, v rámci ktorého sa od neho výkon práce nepožaduje ⁽¹³⁴⁾.

Treba poznamenať, že čas pohotovostnej služby má status „pracovný čas“ nezávisle od toho, či osoba skutočne pracovala v priebehu tejto „pohotovostnej služby“ ⁽¹³⁵⁾. To znamená, že ak čas „pohotovostnej služby“ zahŕňa neaktívne obdobie, je to v súvislosti s jeho statusom ako „pracovný čas“ irelevantné ⁽¹³⁶⁾. Podobne platí, že ak je pracovníkom k dispozícii miestnosť na odpočinok alebo spánok v čase, keď sa od nich nežiada výkon pracovnej činnosti, nemá to vplyv na status času „pohotovostnej služby“ ako pracovného času ⁽¹³⁷⁾.

V súvislosti s používaním systémov rovnocennosti, ktoré na potreby výpočtu času „pohotovostnej služby“ stanovujú pomer, Súdny dvor rozhodol, že ak takéto systémy nezabezpečujú dodržanie všetkých minimálnych požiadaviek na bezpečnosť a ochranu zdravia, nie sú zlučiteľné so smernicou ⁽¹³⁸⁾.

Naopak počas „pohotovosti na zavolanie“, keď pracovníci musia byť vždy zastihnutelní, ale môžu si slobodne zvoliť miesto, kde sa nachádzajú, alebo musia zostať prítomní na pracovisku, ktoré zahŕňa aj ich bydlisko, vnútroštátne súdy budú musieť v jednotlivých prípadoch posúdiť, či obmedzenia uložené pracovníkom zamestnávateľmi majú takú povahu, že bránia pracovníkom v možnosti venovať sa svojim vlastným záujmom. V takomto prípade „pracovný čas“ zahŕňa celý čas „pohotovosti na zavolanie“ ⁽¹³⁹⁾.

Na druhej strane, ak obmedzenia uložené pracovníkom umožňujú týmto pracovníkom nakladať so svojím časom a venovať sa svojim vlastným záujmom bez väčších prekážok, „pracovný čas“ predstavuje len čas súvisiaci s výkonom pracovnej činnosti, ktorá sa skutočne počas takéhoto obdobia odpracuje ⁽¹⁴⁰⁾.

Súdny dvor vo svojej nedávnej judikatúre spresnil prvky, ktoré treba zohľadniť pri určení intenzity obmedzení uložených pracovníkom počas „pohotovosti na zavolanie“.

Existencia aspoň jedného z týchto dvoch prvkov v zásade vedie k tomu, že celý čas „pohotovosti na zavolanie“ sa považuje sa „pracovný čas“:

— veľmi krátky čas („niekoľko minút“) stanovený na opätovné začatie práce v prípade potreby ⁽¹⁴¹⁾ a

⁽¹³²⁾ Rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 65.

⁽¹³³⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 49.

⁽¹³⁴⁾ Rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 43; rozsudok vo veci C-580/19, Stadt Offenbach am Main, bod 44.

⁽¹³⁵⁾ Uznesenie vo veci C-437/05, Vorel, bod 27; rozsudok vo veci C-14/04, Dellas a i., bod 46.

⁽¹³⁶⁾ Uznesenie vo veci C-437/05, Vorel, bod 28.

⁽¹³⁷⁾ Rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, body 60 a 64.

⁽¹³⁸⁾ Rozsudok vo veci C-14/04, Dellas a i., bod 63.

⁽¹³⁹⁾ Rozsudok vo veci C-518/15, Matzak, body 63 – 66; rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, body 36 – 37; rozsudok vo veci C-580/19, Stadt Offenbach am Main, body 37 – 38; rozsudok vo veci C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, body 33 – 34; rozsudok vo veci C-214/20, Dublin City Council, bod 38.

⁽¹⁴⁰⁾ Rozsudok vo veci C-580/19, Stadt Offenbach am Main, bod 39; rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 38 a citovaná judikatúra.

⁽¹⁴¹⁾ Rozsudok vo veci C-580/19, Stadt Offenbach am Main, bod 47; rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 48.

— častá pravidelnosť vyzvaní v spojení s časovou dĺžkou skutočného vykonávania činností pracovníkom, ktorá „nie je zanedbateľná“, pokiaľ možno objektívne odhadnúť túto pravidelnosť ⁽¹⁴²⁾.

Ak je pracovník len zriedka vyzvaný, aby v rámci období pohotovosti na zavolanie vykonal zásah, tieto obdobia napriek tomu nie sú „časy odpočinku“, ak lehota na opätovné začatie jeho činností objektívne a veľmi významne obmedzuje možnosť tohto pracovníka slobodne nakladať s časom, v rámci ktorého sa od neho výkon práce nepožaduje ⁽¹⁴³⁾.

Ak je však prítomný jeden z týchto dvoch prvkov, je možné, že neaktívna časť „pohotovosti na zavolanie“ by sa stále považovala za „čas odpočinku“, ak výhoda a/alebo voľnosť priznaná pracovníkovi umožňuje tomuto pracovníkovi využiť čas na svoje vlastné záujmy ⁽¹⁴⁴⁾.

Na účely posúdenia rozsahu obmedzení uložených pracovníkovi možno zohľadniť len obmedzenia uložené a výhody priznané samotnými zamestnávateľmi, právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami ⁽¹⁴⁵⁾. Takéto obmedzenia môžu zahŕňať napríklad povinnosť mať špeciálne vybavenie ⁽¹⁴⁶⁾ alebo pokuty v prípade presiahnutia reakčnej lehoty ⁽¹⁴⁷⁾. Výhody môžu zahŕňať používanie služobného vozidla so špeciálnymi dopravnými právami ⁽¹⁴⁸⁾, neexistencia povinnosti reagovať na všetky výzvy ⁽¹⁴⁹⁾ alebo možnosť vykonávať inú zárobkovú činnosť počas „pohotovosti na zavolanie“ ⁽¹⁵⁰⁾.

Na druhej strane obmedzenia, ktoré môžu ovplyvniť kvalitu odpočinku pracovníkov počas „pohotovosti na zavolanie“, ale nie sú uložené zamestnávateľom, právnymi predpismi ani kolektívnymi zmluvami, nie sú relevantné pre určenie „pracovného času“. Môže ísť o prirodzené faktory ⁽¹⁵¹⁾ alebo vlastnú voľbu pracovníkov ⁽¹⁵²⁾.

Ak „pohotovosť na zavolanie“ prebieha počas prestávky pracovníka, len obmedzenia, ktoré vyplývajú z povinnosti zostať pripravený na výjazd vo veľmi krátkom čase, sú relevantné pre posúdenie toho, či sa „pohotovosť na zavolanie“ považuje za „pracovný čas“ alebo „čas odpočinku“. Skutočnosť, že obmedzené trvanie prestávky nevyhnutne takisto vedie k obmedzeniam, nie je relevantná pre toto posúdenie ⁽¹⁵³⁾.

Irelevantné je aj poskytovanie služobného bytu nachádzajúceho sa na mieste pracoviska alebo v jeho blízkosti ⁽¹⁵⁴⁾.

Znamená to, že ani v prípadoch, keď sa neaktívna časť „pohotovosti na zavolanie“ považuje za „čas odpočinku“, nemajú zamestnávatelia právo nezávisle rozhodnúť o trvaní a načasovaní „pohotovosti na zavolanie“. Zamestnávatelia musia vždy dodržiavať svoje povinnosti, ktoré im vyplývajú zo smernice 89/391/EHS s cieľom chrániť bezpečnosť svojich pracovníkov ⁽¹⁵⁵⁾. Súdny dvor objasnil, že z článku 5 ods. 1 danej smernice vyplýva, že zamestnávatelia sú povinní posúdiť všetky riziká týkajúce sa bezpečnosti a zdravia pracovníkov a predchádzať im. Medzi ne patria určité psychosociálne riziká, akými sú stres alebo vyčerpanie z povolania (vyhorenie) ⁽¹⁵⁶⁾. Pracovníci teda musia byť schopní odpútať sa od svojho pracovného prostredia počas dostatočného počtu po sebe idúcich hodín, aby im to umožňovalo vyvážiť účinky práce na ich bezpečnosť alebo zdravie ⁽¹⁵⁷⁾. V dôsledku toho zamestnávatelia nemôžu stanoviť tak dlhé alebo časté časy pohotovosti na zavolanie, ktoré by mohli ohroziť zdravie pracovníkov ⁽¹⁵⁸⁾. Súdny dvor uviedol, že členské štáty majú definovať podrobné spôsoby uplatňovania tejto povinnosti ⁽¹⁵⁹⁾.

⁽¹⁴²⁾ Rozsudok vo veci C-580/19, Stadt Offenbach am Main, body 50 – 53; rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, body 51 – 53.

⁽¹⁴³⁾ Rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 54.

⁽¹⁴⁴⁾ Rozsudok vo veci C-214/20, Dublin City Council, body 41 – 42.

⁽¹⁴⁵⁾ Rozsudok vo veci C-580/19, Offenbach am Main, bod 40; rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 39.

⁽¹⁴⁶⁾ Rozsudok vo veci C-580/19, Offenbach am Main, bod 49.

⁽¹⁴⁷⁾ Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Pitruzzella, zo 6. októbra 2020 vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 120 a návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Pitruzzella, zo 6. októbra 2020 vo veci C-580/19, Offenbach am Main, bod 111.

⁽¹⁴⁸⁾ Rozsudok vo veci C-580/19, Offenbach am Main, bod 49.

⁽¹⁴⁹⁾ Rozsudok vo veci C-214/20, Dublin City Council, bod 44.

⁽¹⁵⁰⁾ Rozsudok vo veci C-214/20, Dublin City Council, body 43 – 44.

⁽¹⁵¹⁾ Rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 50 (pracovisko na odľahlom mieste s obmedzenými voľnočasovými možnosťami).

⁽¹⁵²⁾ Rozsudok vo veci C-214/20, Dublin City Council, bod 45 (voľba pracovníka, kde bude vykonávať inú zárobkovú činnosť počas svojej pohotovosti na zavolanie).

⁽¹⁵³⁾ Rozsudok vo veci C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, bod 39.

⁽¹⁵⁴⁾ Rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 50.

⁽¹⁵⁵⁾ Rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 61; rozsudok vo veci C-580/19, Offenbach am Main, bod 60.

⁽¹⁵⁶⁾ Rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 62.

⁽¹⁵⁷⁾ Rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 64.

⁽¹⁵⁸⁾ Rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 65.

⁽¹⁵⁹⁾ Rozsudok vo veci C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, bod 65.

b) *Prestávky*

Súdny dvor rozhodol vo veci Dopravní podnik hl. m. Prahy, že prestávka, ktorá sa poskytuje pracovníkovi počas denného pracovného času a počas ktorej musí byť pracovník v prípade potreby schopný do dvoch minút odísť na výjazd, je „pracovným časom“ v zmysle článku 2, keďže „obmedzenia uložené tomuto pracovníkovi počas uvedenej prestávky v práci majú takú povahu, že objektívne a veľmi významne ovplyvňujú možnosť pracovníka slobodne nakladať s časom, v rámci ktorého sa od neho výkon práce nepožaduje, a venovať sa vlastným záujmom“ ⁽¹⁶⁰⁾.

c) *Čas strávený pracovníkmi, ktorí nemajú stále pracovisko, cestovaním medzi prvým a posledným klientom a miestom bydliska týchto pracovníkov*

Súdny dvor rozhodol vo veci Tyco, či sa čas strávený pracovníkmi bez stáleho pracoviska presunom k prvému klientovi a od posledného klienta považuje za „pracovný čas“ ⁽¹⁶¹⁾.

Táto vec sa týkala technických pracovníkov zamestnaných na inštaláciu a údržbu bezpečnostných zariadení na rôznych miestach v rámci jednej zemepisnej oblasti, ktoré sú im pridelené. Aspoň raz týždenne sa presúvali do kancelárií logistickej prepravnej firmy, aby si vyzdvihli vybavenie potrebné na svoju prácu. Iné dni sa zaviezli priamo zo svojho bydliska na miesta, kde mali vykonávať svoje činnosti.

Súdny dvor usúdil, že tri kritériá pojmu „pracovný čas“ boli splnené. Po prvé sa domnieval, že presuny pracovníkov ku klientom určeným ich zamestnávateľom sú nevyhnutným prostriedkom výkonu technických služieb týchto pracovníkov u týchto klientov. V dôsledku toho dospel k záveru, že tento čas sa musí považovať za čas, počas ktorého pracovníci vykonávajú svoje činnosti alebo povinnosti ⁽¹⁶²⁾. Po druhé, pokiaľ ide o skutočnosť, že dotknutí pracovníci dostali plány svojich ciest a nemali možnosť voľne disponovať svojím časom a venovať sa v tomto čase svojim vlastným záujmom, Súdny dvor rozhodol, že pracovníci sa aj počas tohto času riadili podľa pokynov zamestnávateľa ⁽¹⁶³⁾. Po tretie, Súdny dvor potvrdil, že pracovníci, ktorí sa presúvajú od klienta ku klientovi, a teda vykonávajú svoje povinnosti, musia byť pri týchto presunoch považovaní za pracovníkov, ktorí pracujú. Vzhľadom na to, že presun je neoddeliteľnou súčasťou postavenia pracovníka, ktorý nemá stále alebo obvyklé pracovisko, miesto výkonu práce takýchto pracovníkov nemôže byť obmedzené na čas strávený týmito pracovníkmi u klientov ich zamestnávateľa ⁽¹⁶⁴⁾.

d) *Odborná príprava požadovaná zamestnávateľom*

Súdny dvor zdôraznil, že pracovisko je akékoľvek miesto, kde má pracovník vykonávať činnosť na príkaz zamestnávateľa, a to aj vtedy, keď toto miesto nie je miestom, kde sa obvykle vykonávajú pracovné povinnosti. Súdny dvor preto rozhodol, že obdobie, počas ktorého pracovník absolvuje odbornú prípravu požadovanú zamestnávateľom, ktorá sa uskutočňuje na inom mieste, ako je jeho obvyklé miesto výkonu práce, a úplne alebo čiastočne nad rámec bežného pracovného času predstavuje „pracovný čas“ ⁽¹⁶⁵⁾.

e) *Ostatné časové úseky*

Keďže Súdny dvor rozhodoval iba o obmedzenom rozsahu časových úsekov považovaných za „pracovný čas“, Komisia sa domnieva, že je potrebné poskytnúť usmernenia v súvislosti s inými druhmi časových úsekov. Ďalej v texte sa uvádzajú názory Komisie, pokiaľ ide o pojem „pracovný čas“ v zmysle iných časových úsekov.

— *Presuny medzi miestami výkonu pracovnej činnosti počas pracovného dňa*

Rozhodnutie vo veci Tyco sa nezaoberalo otázkou presunov medzi jednotlivými miestami práce počas pracovného dňa. Je to tak preto, lebo v tejto veci boli tieto časové úseky už započítané ako súčasť denného pracovného času vypočítaného zamestnávateľom ⁽¹⁶⁶⁾.

⁽¹⁶⁰⁾ Rozsudok vo veci C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, bod 43.

⁽¹⁶¹⁾ Rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras.

⁽¹⁶²⁾ Rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, body 30 – 34.

⁽¹⁶³⁾ Rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, body 35 – 39.

⁽¹⁶⁴⁾ Rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, body 43 – 46.

⁽¹⁶⁵⁾ Rozsudok vo veci C-909/19, Unitatea Administrativ Teritorială D.

⁽¹⁶⁶⁾ Rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, bod 16.

Napriek tomu vzhľadom na toto rozhodnutie a v závislosti od presných skutkových okolností veci, v súvislosti s ktorou by sa požadovalo rozhodnutie, sa Komisia domnieva, že presuny medzi jednotlivými miestami práce počas pracovného dňa by sa tiež mali považovať za pracovný čas. Takýto prípad by nastal, ak by boli splnené tieto podmienky:

- ak príslušné presuny predstavujú prostriedok nevyhnutný na poskytovanie služieb klientom, a teda sa musia považovať za časové úseky, počas ktorých pracovníci vykonávajú svoju činnosť alebo úlohy,
 - ak sú dotknutí pracovníci počas tohto časového úseku zamestnávateľovi k dispozícii, čo znamená, že konajú podľa pokynov zamestnávateľa a nemôžu voľne disponovať svojím časom a venovať sa svojim vlastným záujmom,
 - ak čas strávený presunmi tvorí neoddeliteľnú súčasť práce pracovníkov a pracovisko týchto pracovníkov sa preto nemôže obmedziť na priestory klientov ich zamestnávateľa.
- Nepravidelné presuny pracovníkov na iné pracovisko

Z rovnakých dôvodov ako v prípade presunov medzi miestami výkonu pracovnej činnosti počas pracovného dňa je možné usúdiť, že vzhľadom na uvedené kritériá a cieľ smernice chrániť zdravie a bezpečnosť pracovníkov by sa presuny pracovníkov, ktorí namiesto presunu na svoje hlavné pracovisko idú na základe pokynov svojho zamestnávateľa priamo na miesto, kde majú vykonať svoju pracovnú činnosť, alebo na iné pracovisko, mali považovať za pracovný čas. Je fakt, že počas týchto časových úsekov situáciu pracovníkov možno prirovnať k situácii pracovníkov vo veci Tyco, pretože sú vysielaní svojimi zamestnávateľmi na iné miesto, než obvyklé miesto výkonu ich práce ⁽¹⁶⁷⁾.

- Presuny na pracovisko a z pracoviska

Pokiaľ ide o denný čas strávený presunom na stále pracovisko, nič nenasvedčuje tomu, že tieto časové úseky by sa mali považovať za „pracovný čas“ na účely tejto smernice.

Pracovníci so stálym pracoviskom sú schopní určiť vzdialenosť medzi miestom svojho bydliska a pracoviskom a majú počas presunu na toto pracovisko alebo z neho možnosť voľne disponovať svojím časom a venovať sa svojim vlastným záujmom. Situácia je teda odlišná od situácie vo veci Tyco, v ktorej Súdny dvor rozhodol, že pracovníci, ktorí nemajú stále pracovisko, stratili túto možnosť, aby si sami určili vzdialenosť oddeľujúcu ich bydlisko od obvyklého miesta začiatku a konca ich pracovnej zmeny ⁽¹⁶⁸⁾.

B. **Nočný čas a pracovník v noci**

V článku 2 ods. 3 a 4 sa uvádza:

„3. „nočný čas“ je akýkoľvek čas, ale nie kratší ako sedem hodín, definovaný vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktorý v každom prípade musí zahŕňať dobu medzi poľnocou a 5. hodinou rannou;

4. „pracovník v noci“ je:

- a) na jednej strane akýkoľvek pracovník, ktorý v priebehu nočného času pracuje najmenej tri hodiny svojho normálneho pracovného času ako aj
- b) na druhej strane akýkoľvek pracovník, ktorý pravdepodobne odpracuje v nočnom čase podiel zo svojho ročného pracovného času podľa definície, ktorú si príslušný členský štát zvolí:
 - i) svojimi vnútroštátnymi právnymi predpismi po porade s sociálnymi partnermi alebo
 - ii) kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni;“

⁽¹⁶⁷⁾ Rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras.

⁽¹⁶⁸⁾ Rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, bod 44.

Pokiaľ ide o vymedzenie pojmu „nočný čas“, jeho obsah je podobný ako pri pojme „nočná práca“ použitom v Dohovore Medzinárodnej organizácie práce o nočnej práci⁽¹⁶⁹⁾. V rámci vymedzenia pojmu v smernici o pracovnom čase sa napokon dohodlo uložiť každému členskému štátu povinnosť vymedziť vo svojom vnútroštátnom práve obdobie 7 hodín, ktoré predstavuje „nočný čas“. To znamená, že každá práca vykonaná počas tohto obdobia, bez ohľadu na jej trvanie, sa považuje za nočnú prácu.

Toto vymedzenie je doplnené vymedzením pojmu „pracovník v noci“, v ktorom sa stanovujú nasledujúce kritériá: a) ak pracovníci v priebehu nočného času odpracujú najmenej tri hodiny svojho normálneho pracovného času alebo b) ak je pravdepodobné, že odpracujú v nočnom čase určitý podiel zo svojho ročného pracovného času.

Anglické znenie smernice sa zdá byť nesprávne v tom, že spája kritériá a) a b) spojku „a“, čo znamená, že by mohli byť kumulatívne. Zároveň sa obidva odseky uvádzajú osobitne výrazmi „na jednej strane“ a „na druhej strane“. Niektoré iné jazykové verzie nezahŕňajú túto spojku „a“⁽¹⁷⁰⁾, z čoho vyplýva, že podmienky sú alternatívne. Zdá sa, že tento druhý výklad podporuje Súdny dvor, ktorý vo svojom rozhodnutí vo veci Simap uviedol, že „v článku 2 ods. 4 písm. a) smernice 93/104 sa pracovník v noci vymedzuje ako akýkoľvek pracovník, ktorý v priebehu nočného času pracuje najmenej tri hodiny svojho normálneho pracovného času“ a že „aj článok 2 ods. 4 písm. b) povoľuje, aby vnútroštátne právne predpisy alebo, ak si to príslušný členský štát zvolí, sociálni partneri na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni, pokladali za pracovníkov v noci aj iných pracovníkov, ktorí odpracujú v nočnom čase určitý podiel zo svojho ročného pracovného času.“⁽¹⁷¹⁾

Komisia sa teda domnieva, že kritériá sú alternatívne a že pracovníci, ktorí spĺňajú jedno z dvoch kritérií, by boli považovaní za „pracovníkov v noci“.

V pôvodnom návrhu⁽¹⁷²⁾ sa výslovne uvádza, že pracovníci v noci môžu pracovať na zmeny. To potvrdzuje, že rôzne kategórie sa nemajú navzájom vylučovať a že pracovník môže byť „pracovník na zmeny“ a zároveň „pracovník v noci“. Potvrdil to aj Súdny dvor v rozsudku vo veci González Castro, keď konštatoval, že pracovníčka, ktorá „vykonáva prácu na zmeny, v rámci ktorej plní len časť svojich úloh v noci, musí byť považovaná za pracovníčku, ktorá pracuje počas ‚nočn[ého] čas[u]‘, a musí byť preto v zmysle smernice 2003/88 považovaná za ‚pracovník[a] v noci‘“⁽¹⁷³⁾.

C. Práca na zmeny a pracovník na zmeny

V článku 2 ods. 5 a 6 sa stanovuje:

5. «práca na zmeny» je akákoľvek metóda organizácie pracovného času na zmeny, pri ktorej pracovníci jeden druhého striedajú na rovnakých pracoviskách podľa určitého rozvrhnutia, vrátane rotujúceho rozvrhnutia, pričom pracovný čas môže byť nepretržitý, alebo prerušovaný a pre pracovníkov má dôsledok, že v priebehu určitej doby dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase;

6. «pracovník na zmeny» je akýkoľvek pracovník, ktorého pracovný režim je súčasťou práce na zmeny;

Na vymedzenia pojmov ‚práca na zmeny‘ a ‚pracovník na zmeny‘ sa vzťahoval len veľmi obmedzený výklad Súdneho dvora. Vo svojom rozhodnutí vo veci SIMAP Súdny dvor rozhodol, že pracovný čas lekárov organizovaný tak, aby pracovníci boli postupne pridelení na tie isté pracovné pozície na základe rotácie, spĺňa požiadavky vymedzenia pojmu práca na zmeny⁽¹⁷⁴⁾. V tomto prípade pracovníci, lekári vo verejných zdravotníckych službách, zvyčajne pracovali od 8.00 hod. do 15.00 hod. Vykonávali však aj pohotovostnú službu v čase od 15.00 hod. do 20.00 hod. každých 11 dní. Súdny dvor konštatoval, že ‚pohotovostná služba‘ v zdravotnom stredisku alebo ‚pohotovosť na zavolanie‘, počas ktorej museli byť pracovníci vždy zastihnutelní, spĺňajú vymedzenie pojmu práca na zmeny z dôvodu, že:

— pracovníci boli postupne pridelení na tie isté pracovné pozície na základe rotácie

⁽¹⁶⁹⁾ Medzinárodná organizácia práce, Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o nočnej práci č. 171 z 26. júna 1990.

⁽¹⁷⁰⁾ Pozri najmä francúzske a nemecké znenie smernice o pracovnom čase.

⁽¹⁷¹⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 55.

⁽¹⁷²⁾ Dôvodová správa k návrhu smernice Rady o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, 20. september 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽¹⁷³⁾ Rozsudok z 19. septembra 2018, Isabel González Castro/Mutua Umivale a iní, C-41/17, ECLI:EU:C:2018:736, bod 46.

⁽¹⁷⁴⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, body 59 – 64.

- a že aj v prípade, keď prácu vykonávajú v pravidelných časových intervaloch, príslušní lekári sú vyzvaní, aby počas určitého obdobia dní alebo týždňov vykonávali svoju prácu v rôznom čase.

V tomto prípade Súdny dvor nerozhodol, že „bežný“ pracovný harmonogram lekárov predstavoval prácu na zmeny, pravdepodobne z toho dôvodu, že pracovníci počas neho pracovali v rovnakom čase a na rôznych miestach ⁽¹⁷⁵⁾.

Ako sa uvádza v definíciách, „práca na zmeny“ sa neobmedzuje na dobre známe „rotujúce rozvrhnutie“ pozostávajúce z troch časových úsekov po osem hodín za deň, podľa ktorého zamestnanci počas jedného časového úseku odpracujú určitý súbor hodín a potom počas iného časového úseku ďalší súbor hodín.

A napokon, ako už bolo uvedené, „pracovníci na zmeny“ môžu byť tiež „pracovníci v noci“ ⁽¹⁷⁶⁾. Na pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje viac ako jedno vymedzenie pojmu, sa musia vzťahovať ochranné opatrenia vyplývajúce z každého z nich.

D. **Mobilný pracovník**

V článku 2 ods. 7 sa stanovuje:

„7. «mobilný pracovník» je akýkoľvek pracovník zamestnaný v podniku ako člen cestujúceho alebo lietajúceho personálu, ktorý poskytuje prepravné služby pre cestujúcich alebo tovar po ceste, letecky alebo po vnútrozemských vodných cestách;“

Rozlišovanie medzi mobilnými a nemobilnými pracovníkmi na účely uplatňovania smernice o pracovnom čase bolo jedným z aspektov, ktoré boli predmetom diskusie pri príprave smernice 2000/34/ES, ktorou sa zmenila smernica z roku 1993, a toto rozlišovanie sa v nej zavádza ⁽¹⁷⁷⁾.

V súvislosti so smernicou z roku 1993 existovali pochybnosti, či sa vyňatie určitých odvetví musí uplatňovať na všetkých pracovníkov v týchto odvetviach alebo výhradne na tých, na ktorých sa vzťahujú osobitné povinnosti v oblasti mobility ⁽¹⁷⁸⁾. Účelom pozmeňujúcej smernice 2000/34/ES preto bolo stanoviť určité osobitné ustanovenia pre mobilných pracovníkov a zároveň zaručiť, že na nemobilných pracovníkov v odvetviach s mobilnými pracovníkmi by sa vzťahovala organizácia pracovného času, ktorá by bola v súlade so všeobecnými ustanoveniami.

Preto sa v smernici o pracovnom čase za „mobilných pracovníkov“ považujú len pracovníci, ktorí súčasne:

- sú členmi cestujúceho alebo lietajúceho personálu,
- pracujú pre podnik poskytujúci prepravné služby pre cestujúcich alebo tovar,
- pracujú na cestách, v leteckých prostriedkoch alebo na vnútrozemských vodných cestách.

Význam pojmu „mobilní pracovníci“ je v rámci smernice o pracovnom čase špecifický a je neoddeliteľne spojený s kritériom „cestujúceho alebo lietajúceho“ personálu. Jeho cieľom je zohľadniť osobitné pracovné podmienky a konkrétne charakteristiky činnosti dotknutých pracovníkov (napr. že v určitých obdobiach pracujú aj žijú na pracovisku, predovšetkým v rámci cezhraničných činností). To sa líši od mobilných pracovníkov v zmysle vyslaných, migrujúcich alebo cezhraničných pracovníkov. Znamená to tiež, že nie všetkých „cestujúcich“ alebo „lietajúcich“ pracovníkov je možné považovať za „mobilných pracovníkov“.

Toto vymedzenie v smernici o pracovnom čase je spojené s odchýlkou zavedenou článkom 20 tejto smernice pre mobilných pracovníkov (pozri ďalej bod IX.D.1).

Ako sa však uvádza vyššie v bode III.B.5, pôsobnosť smernice a odchýlky z nej sa vzťahujú iba na mobilných pracovníkov, na ktorých sa nevzťahujú osobitné právne predpisy v oblasti dopravy.

⁽¹⁷⁵⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap., bod 61.

⁽¹⁷⁶⁾ Rozsudok vo veci C-41/17, González Castro, body 44 – 46.

⁽¹⁷⁷⁾ Dôvodová správa oznámenia Komisie o organizácii pracovného času v odvetviach a činnostiach vyňatých zo smernice 93/104/ES z 23. novembra 1993, 18. novembra 1998, COM(1998) 662 final, bod 27.

⁽¹⁷⁸⁾ Treba však uviesť, že Súdny dvor napokon objasnil tento aspekt vo svojom rozsudku zo 4. októbra 2001, J. R. Bowden, J. L. Chapman a J. J. Doyle/Tuffnells Parcels Express Ltd, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, v ktorom rozhodol, že vyňatím určitých odvetví dopravy, ktoré bolo stanovené v článku 1 ods. 3 smernice 93/104/ES, sa z rozsahu pôsobnosti smernice a jej ustanovení vylučujú nielen mobilní pracovníci, ale všetci pracovníci v týchto odvetviach.

E. Práca na otvorenom mori

V článku 2 ods. 8 sa uvádza:

„8. «práca na otvorenom mori» je práca vykonávaná najmä v zariadeniach na otvorenom mori alebo z takýchto zariadení (vrátane vrtných súprav) priamo alebo nepriamo súvisiacich s prieskumom, ťažbou alebo využívaním nerastných zdrojov vrátane uhľovodíkov a potápanie sa v súvislosti s týmito činnosťami vykonávanými či už vykonávaných zo zariadení na otvorenom mori alebo z plavidla;“

K dnešnému dňu nenastali žiadne osobitné problémy týkajúce sa tohto vymedzenia a neexistuje žiadna judikatúra Súdneho dvora.

F. Primeraný odpočinok

V článku 2 ods. 9 sa stanovuje:

„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.“

Pojem primeraný odpočinok je uvedený aj v odôvodnení 5 smernice, v ktorom sa uvádza, že „všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku“ a v článkoch 20 a 21, v ktorých sa stanovujú odchýlky pre mobilných pracovníkov a pracovníkov na otvorenom mori, ako aj pracovníkov na palubách morských rybárskych lodí. Preto sa používa vo vzťahu k pracovníkom, na ktorých sa nevzťahujú ustanovenia týkajúce sa času odpočinku v článkoch 3 až 5. V týchto osobitných ustanoveniach, v ktorých sa stanovujú odchýlky, sa uvádza, že títo pracovníci majú právo na „primeraný odpočinok“ ako na minimálnu úroveň ochrany ⁽¹⁷⁹⁾.

Vzhľadom na chýbajúce číselné limity a nedostatok judikatúry týkajúcej sa tohto pojmu sa Komisia domnieva, že pojem „primeraný odpočinok“ sa musí preskúmať vo svetle osobitných okolností, v ktorých sa uplatňuje. Musia sa zohľadniť najmä osobité faktory spojené s organizáciou pracovného času a pracovnými podmienkami troch typov príslušných pracovníkov: mobilných pracovníkov, pracovníkov na otvorenom mori a pracovníkov na palubách morských rybárskych lodí.

V. MINIMÁLNE ČASY ODPOČINKU

Právo pracovníkov na minimálny denný a týždenný odpočinok je zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie.

V odôvodnení 5 smernice o pracovnom čase sa potvrdzuje význam tohto času odpočinku a uvádza sa v ňom: „všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku. Pojem «odpočinok» sa musí vyjadriť v jednotkách času, t. j. v dňoch, hodinách, resp. ich časti. Pracovníkom spoločstva sa musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. [...]“

V smernici sú vymedzené tri typy času odpočinku: denný odpočinok (článok 3), prestávky v práci (článok 4) a týždenný čas odpočinku (článok 5). V článku 7 sa tiež stanovuje platená ročná dovolenka, ktorá sa pôvodne nazývala „ročný čas odpočinku“ ⁽¹⁸⁰⁾, a podrobnejšie sa ňou zaoberá kapitola VII.

Treba zdôrazniť, že na tieto ustanovenia sa uplatňujú odchýlky a že podmienky ich používania a ochranné opatrenia, ktoré sú s nimi spojené, sú uvedené v kapitole IX.

⁽¹⁷⁹⁾ V článkoch 20 a 21 sa stanovuje, že na mobilných pracovníkov a pracovníkov na palubách morských rybárskych lodí sa nevzťahujú články 3, 4 ani 5, avšak členské štáty prijímajú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby títo pracovníci mali nárok na „primeraný odpočinok“.

⁽¹⁸⁰⁾ Dôvodová správa k návrhu smernice Rady o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, 20. september 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

A. *Denný odpočinok*

V článku 3 sa stanovuje:

„Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín.“

Požiadavka poskytnúť každému pracovníkovi 11 po sebe nasledujúcich hodín odpočinku predstavuje minimálnu normu a prísnejšie ochranné ustanovenia sa často poskytujú na základe vnútroštátnych právnych predpisov, ktorými sa transponuje smernica, ako napríklad, že sa pracovníkom poskytne dlhší denný odpočinok alebo sa stanoví maximálny denný pracovný čas. Komisia ho pokladá za „záchrannú sieť“ pre bezpečnosť a zdravie príslušných pracovníkov, ktorá berie do úvahy aj ekonomické požiadavky a cykly práce na zmeny ⁽¹⁸¹⁾.

11 hodín denného odpočinku musia byť po sebe nasledujúce hodiny. To znamená, že čas odpočinku pracovníkov by nemal byť prerušený, pokiaľ členský štát nestanovil inak v rámci povolených odchýlok (pozri kapitolu IX).

Pracovníci musia dostať jedno obdobie denného odpočinku za každé 24-hodinové obdobie. V smernici sa však nevymedzuje toto obdobie ako kalendárny deň. Takýto prístup by de facto znamenal zavedenie harmonogramu práce, ktorý by nezodpovedal zvyčajnému času práce ⁽¹⁸²⁾.

Na základe zavedenia rámca 24-hodinových období smernica ukladá určitú pravidelnosť v dennom odpočinku. V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že: „Na účely zabezpečenia účinnej ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníka sa teda vo všeobecnosti musí stanoviť pravidelné striedanie pracovného času s časom odpočinku“ ⁽¹⁸³⁾. Účelom denného odpočinku je, aby sa pracovníci mohli vzdialiť zo svojho pracovného prostredia na určitý počet hodín. Tieto musia nasledovať po sebe a „priamo nadväzovať na pracovný čas, aby mala dotknutá osoba možnosť zotaviť sa a rozptýliť únavu spojenú s výkonom svojich pracovných úloh“ ⁽¹⁸⁴⁾.

To znamená, že ak neexistuje žiadna odchýlka, pracovný čas je obmedzený na 13 po sebe nasledujúcich hodín (z ktorých sa musí odpočítať ďalej opísaná prestávka) a musí za ním nasledovať aspoň 11 po sebe nasledujúcich hodín odpočinku. Na základe „bežných“ ustanovení smernice pracovníci nemôžu pracovať viac než 13 po sebe nasledujúcich hodín, keďže by to bolo v rozpore s cieľom sledovaným týmto ustanovením. Takéto režimy sú preto povolené len za podmienok uvedených v kapitole IX.

B. *Prestávky*

V článku 4 sa stanovuje:

„Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby v prípadoch, kde je pracovný deň dlhší ako šesť hodín, mal každý pracovník nárok na prestávku na odpočinok, ktorej podrobnosti vrátane dĺžky a podmienok na ich priznanie budú stanovené kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzatvorenými medzi sociálnymi partnermi alebo, ak takéto dohody nie sú, vnútroštátnymi právnymi predpismi.“

Článok 4 stanovuje nárok pracovníkov na prestávku na odpočinok, ak je pracovný deň dlhší ako 6 hodín. Vymedzenie jej dĺžky a podmienok však ponecháva na kolektívne zmluvy alebo vnútroštátne právne predpisy.

⁽¹⁸¹⁾ Dôvodová správa k návrhu smernice Rady o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, 20. september 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽¹⁸²⁾ Pracovníci by tak museli pracovať v čase od 00.00 hod. až do 13.00 hod. a využiť čas odpočinku medzi 13.00 hod. a 24.00 hod. alebo naopak oddychovať od 00.00hod. do 11.00 hod. a pracovať od 11.00 hod. do 24.00 hod.

⁽¹⁸³⁾ Rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 95.

⁽¹⁸⁴⁾ Rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 95.

1. Dĺžka prestávky

V odôvodnení 5 smernice sa uvádza, že čas odpočinku, ktorého sa týkajú aj prestávky, musí byť vyjadrený v jednotkách času, t. j. v dňoch, hodinách a/alebo ich častiach, a že sa musia poskytnúť *„primerané prestávky v práci“* ⁽¹⁸⁵⁾.

Komisia sa preto domnieva, že prestávky, na ktoré musia mať pracovníci nárok, musia byť jasne vymedzené v jednotkách času a že hoci dĺžka prestávky sa musí vymedziť v kolektívnej zmluve alebo vo vnútroštátnych právnych predpisoch, príliš krátke prestávky by boli v rozpore s ustanoveniami smernice.

2. Načasovanie prestávky

Podobne platí, že hoci smernica ponecháva vymedzenie podmienok stanovenia prestávky na kolektívne zmluvy alebo vnútroštátne právne predpisy, prestávka by mala pracovníkom účinným spôsobom umožniť odpočinok počas pracovného dňa, ak je dlhší ako 6 hodín. Jej načasovanie by sa preto malo prispôbiť harmonogramu pracovníkov a najneskôr by mala byť po 6 hodinách.

3. Podmienky na priznanie prestávky

„Prestávka“, na ktorú majú pracovníci nárok na základe článku 4 smernice, by mala predstavovať „čas odpočinku“, ako vyplýva tak z jej zahrnutia do odôvodnenia 5, ako aj z kapitoly pod názvom *„Minimálne doby odpočinku“*, do ktorej je vložená.

Vzhľadom na vymedzenia pojmov „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ to znamená, že pracovníci by nemali byť nútení zostať na svojom pracovisku, byť zamestnávateľovi k dispozícii alebo vykonávať svoju činnosť alebo úlohy. Takéto prestávky v prípade pracovníkov, ktorí majú možnosť organizovať si čas bez vážnych prekážok a venovať sa svojim vlastným záujmom, nepredstavujú pracovný čas ⁽¹⁸⁶⁾. Prestávky sa preto nemusia považovať za „pracovný čas“, keďže predstavujú „čas odpočinku“. Vnútroštátne právo sa však môže líšiť, ako sa uvádza vyššie, keďže členské štáty môžu uplatňovať ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie z hľadiska ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov, napríklad prostredníctvom započítania prestávky počas pracovného dňa do „pracovného času“.

Naopak časový úsek, počas ktorého zamestnávateľ žiada, aby pracovníci zostali na svojom pracovisku a boli v prípade potreby k dispozícii na poskytovanie služieb, a to aj v prípade, že v tom čase nevykonávajú žiadnu činnosť, by sa považoval za „pracovný čas“, a teda by tento časový úsek nenaplnil právo pracovníkov na prestávku počas pracovného dňa.

Súdny dvor rozhodol, že obdobie, počas ktorého musia byť pracovníci v prípade potreby schopní do dvoch minút odísť na výjazd, je „pracovným časom“, ak je jasné, že obmedzenia uložené týmto pracovníkom veľmi významne ovplyvňujú ich možnosť slobodne nakladať s ich časom ⁽¹⁸⁷⁾.

4. Transpozičné povinnosti pre členské štáty

Smernica umožňuje, aby sa dĺžka a podmienky prestávok stanovili v kolektívnych zmluvách. Povinnosť transponovať smernicu však pripadá členským štátom ⁽¹⁸⁸⁾. Preto je ich zodpovednosťou zabezpečiť, aby nárok na prestávku mali všetci pracovníci vrátane tých, na ktorých sa kolektívne zmluvy vzťahovať nemusia.

V znení smernice sa stanovuje, že dĺžka a podmienky na priznanie prestávok na odpočinok sa stanovujú kolektívnymi zmluvami alebo vnútroštátnymi právnymi predpismi. Znamená to však tiež, že vnútroštátnymi transpozičnými ustanoveniami sa nemusí umožniť, aby sa v individuálnych zmluvách medzi pracovníkom a zamestnávateľom vymedzili podmienky na priznanie prestávky a jej dĺžka.

⁽¹⁸⁵⁾ Na pojem *„primerané prestávky v práci“* sa odvoláva aj Súdny dvor napríklad v rozsudku zo 14. októbra 2010, Günter Fuß/Stadt Halle, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, bod 32.

⁽¹⁸⁶⁾ Rozsudok vo veci C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, body 36 – 37; rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 50.

⁽¹⁸⁷⁾ Rozsudok vo veci 107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, bod 43.

⁽¹⁸⁸⁾ V článku 288 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa stanovuje: *„Smernica je záväzná pre každý členský štát, ktorému je určená, a to vzhľadom na výsledok, ktorý sa má dosiahnuť, pričom sa volba foriem a metód ponecháva vnútroštátnym orgánom.“*

C. Týždenný odpočinok

V článku 5 sa stanovuje:

„Členské štáty prijímajú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby za každé obdobie siedmich dní mal pracovník nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní aspoň 24 hodín plus jedenásthodinový denný odpočinok uvedený v článku 3.

V prípade, že je to zdôvodnené objektívnymi, technickými alebo organizačnými podmienkami, môže sa uplatňovať minimálny čas odpočinku 24 hodín.“

Okrem toho v článku 16 smernice sa stanovuje:

„Členské štáty môžu ustanoviť:

- a) pre uplatňovanie článku 5 (týždenný čas odpočinku) referenčné obdobie nepresahujúce 14 dní; [...]

V smernici z roku 1993 bola v článku 5 čiastočne odlišná formulácia, keďže obsahovala túto vetu: „*Minimálny čas odpočinku uvedený v prvom pododseku v zásade zahŕňa nedeľu.*“ Toto ustanovenie však bolo zrušené Súdnym dvorom, ktorý konštatoval, že povinnosť stanoviť nedeľu, a nie iný deň v týždni, ako deň odpočinku nie je odôvodnená vzhľadom na zvolený právny základ tejto smernice, ktorý sa týka ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov⁽¹⁸⁹⁾. Veta sa potom vypustila pri zmene smernice smernicou 2000/34/ES.

Pokiaľ ide o týždenný odpočinok, hoci je doterajšia judikatúra obmedzená, Komisia napriek tomu vzhľadom na znenie a účel smernice uvádza tieto skutočnosti.

1. Najmenej 35 neprerušovaných hodín týždenného odpočinku

Ako už bolo uvedené, v článku 5 smernice o pracovnom čase sa stanovuje, že pracovníci majú „za každé obdobie siedmich dní nárok na odpočinok v trvaní 24 hodín plus jedenásthodinový denný odpočinok, čo znamená, že týchto 11 hodín denného odpočinku nemôže byť odpočítaných od týždenného času odpočinku.

Toto predstavuje nepretržitý odpočinok v trvaní 35 hodín.

Ako sa uvádza vyššie, táto požiadavka je minimálnym ustanovením. Členské štáty môžu stanoviť ďalšie alebo dlhšie časy odpočinku, pokiaľ je dodržaný minimálny čas.

2. Čas odpočinku za každé obdobie siedmich dní („týždenný odpočinok“)

V článku 5 sa stanovuje, že pracovníci musia mať nárok na týždenný čas odpočinku „za každé obdobie siedmich dní“. Vzhľadom na cieľ chrániť zdravie a bezpečnosť pracovníkov sa v smernici vyžaduje určitá pravidelnosť týždenného odpočinku, na ktorý má pracovník nárok.

Súdny dvor rozhodol, že článok 5 nespresňuje moment, ku ktorému má byť poskytnutý minimálny týždenný čas odpočinku, a ponecháva tak členským štátom určitú flexibilitu, pokiaľ ide o výber uvedeného momentu. Čas odpočinku možno poskytnúť kedykoľvek v rámci každého obdobia siedmich dní⁽¹⁹⁰⁾. V smernici sa nevyžaduje poskytnutie týždenného odpočinku v rovnaký deň v týždni v každom období siedmich dní.

3. Týždenný odpočinok počas referenčného obdobia 14 dní

Nad rámec uvedenej flexibility, pokiaľ ide o stanovenie týždenného času odpočinku počas každého obdobia siedmich dní, článok 16 smernice o pracovnom čase umožňuje v súvislosti s uplatňovaním týždenného odpočinku stanovenie referenčného obdobia 14 dní. V tejto súvislosti sa v návrhu Komisie⁽¹⁹¹⁾ uvádza, že navrhovaný čas odpočinku predstavuje

⁽¹⁸⁹⁾ Rozsudok vo veci C-84/94, Spojené kráľovstvo/Rada.

⁽¹⁹⁰⁾ Rozsudok z 9. novembra 2017, António Fernando Maio da Rosa/Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA, C-306/16, ECLI:EU:C:2017:844, body 39 a 44.

⁽¹⁹¹⁾ Dôvodová správa k návrhu smernice Rady o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, 20. september 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

„primerané minimum, ktoré zohľadňuje ekonomické požiadavky a cykly práce na zmeny, keďže týždenný čas odpočinku sa môže spriemerovať za obdobie dvoch týždňov. Tým sa zohľadňuje potrebná flexibilita, ako to dokazuje množstvo dohôd o produktivite, na ktorých sa dohodli sociálni partneri.“⁽¹²⁹⁾

To znamená, že vnútroštátne právo by mohlo umožniť spriemerovanie týždenného času odpočinku za obdobie dvoch týždňov. To by umožnilo poskytnúť pracovníkom buď dve obdobia 35 hodín alebo jedno dvojité obdobie týždenného odpočinku.

Články 5 a 16 opäť ukladajú určitú pravidelnosť tým, že zaručujú, aby pracovníci mali nárok na stanovený čas odpočinku za obdobie 14 dní. Neukladajú však žiadnu povinnosť, aby tento odpočinok pripadal na rovnaké dni každého obdobia 14 dní.

To znamená, že vnútroštátnymi transpozičnými aktmi by sa malo zabezpečiť, že za každé obdobie 14 dní sa poskytnú dve obdobia týždenného odpočinku v trvaní 35 hodín alebo jedno dvojité obdobie týždenného odpočinku.

4. Skrátený týždenný čas odpočinku v určitých prípadoch

V poslednej vete článku 5 sa poskytuje možnosť skrátiť týždenný odpočinok na 24 hodín, ak je to zdôvodnené objektívnymi, technickými alebo organizačnými podmienkami.

Toto ustanovenie dodnes nebolo predmetom výkladu v judikatúre Súdneho dvora. Preto je ťažké určiť jeho presný rozsah pôsobnosti. Dva aspekty však môžu poskytnúť usmernenie pri objasnení tohto ustanovenia.

Po prvé, toto ustanovenie bolo zavedené v spoločnej pozícii s cieľom zahrnúť možný problém súvisiaci s pracovníkmi na zmeny, ktorí odpracujú neskorú zmenu v sobotu a včasnú zmenu v pondelok, t. j. budú mať len 24 hodín nepretržitého odpočinku⁽¹³²⁾. Po druhé, Súdny dvor opakovane rozhodol, že vzhľadom na cieľ smernice vyňatie z jej rozsahu pôsobnosti a odchýlky z jej ustanovení sa musia vykladať reštriktívne⁽¹³³⁾.

I keď tieto úvahy nie sú rozhodujúce a táto odchýlka sa môže vzťahovať aj na iné prípady než na pracovníkov na zmeny, jej použitie by sa muselo dôkladne zvážiť na individuálnom základe.

VI. MAXIMÁLNY TÝŽDENNÝ PRACOVNÝ ČAS

Právo pracovníkov na obmedzenie maximálneho počtu pracovných hodín je zakotvené v Charte základných práv Európskej únie.

Smernicu o pracovnom čase možno považovať za konkrétne vyjadrenie tohto práva, keďže stanovuje maximálny týždenný pracovný čas v článku 6:

„Členské štáty prijímajú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov:

- a) týždenný pracovný čas bude obmedzený zákonmi, inými právnymi predpismi alebo správными opatreniami alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami medzi sociálnymi partnermi;
- b) priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.“

Toto právo je ohraničené referenčným obdobím stanoveným v článku 16:

„Členské štáty môžu ustanoviť:

[...] (b) pre uplatňovanie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace.

⁽¹²⁹⁾ Ako sa uvádza v dôvodovej správe k opätovnému preskúmaniu návrhu smernice Rady o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, 16. november 1993, COM(93) 578 final – SYN 295, strana 3, zmena č. 5.

⁽¹³³⁾ Pokiaľ ide o vyňatie z rozsahu pôsobnosti, pozri: rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 35; rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 24; rozsudok vo veci C-211/19, Készenléti Rendőrség, bod 32; rozsudok vo veci C-742/19, Ministrstvo za obrambo, body 55 a 65. Pokiaľ ide o odchýlky, pozri: rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 89; rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 40; rozsudok vo veci C-518/15, Matzak, bod 38; rozsudok vo veci C-585/19, Academia de Studii Economice din București, bod 61.

Doby platenej ročnej dovolenky priznané v súlade s článkom 7 a doby pracovnej neschopnosti sa nezahŕňajú alebo sú pri výpočte priemeru neutrálne; [...].“

Napokon, zatiaľ čo na samotné obmedzenie týždenného pracovného času sa vzťahujú odchýlky len v prípade „autonómnych pracovníkov“ a pracovníkov, ktorí súhlasili s možnosťou opt-out, odchýlky od referenčného obdobia povoleného v článku 16 sú možné v ostatných prípadoch opísaných nižšie, ale vzťahuje sa na ne obmedzenie uvedené v článku 19, ako sa uvádza ďalej v kapitole IX.

Osobitný štatút obmedzenia týždenného pracovného času bol znovu zdôraznený Súdny dvorom, ktorý opakovane rozhodol, že „so zreteľom tak na znenie [smernice], tak aj na jej cieľ a systém, sú rôzne požiadavky, ktoré stanovuje pre maximálny pracovný čas a minimálny čas odpočinku mimoriadne dôležité pravidlá sociálneho práva Spoločenstva, z ktorých má mať prospech každý pracovník, čo je minimálnou požiadavkou nutnou na zabezpečenie ochrany jeho bezpečnosti a zdravia“⁽¹⁹⁴⁾.

A. Maximálny týždenný pracovný čas

1. Koľko času treba započítať do maximálneho týždenného pracovného času

Maximálny týždňový limit sa vzťahuje na už uvedený a Súdny dvorom použitý pojem pracovný čas⁽¹⁹⁵⁾.

V smernici sa okrem toho výslovne stanovuje, že nadčasy by sa mali zahrnúť do výpočtu priemerného maximálneho týždenného pracovného času. Tento postup je v súlade s vymedzením pojmu pracovný čas uvedeným vyššie, v ktorom sa nerozlišuje medzi „zákonným“ pracovným časom a časom, ktorý môže napríklad podľa vnútroštátnych právnych predpisov byť považovaný za „nadčas“ alebo „čas pohotovostnej služby“ a bude sa chápať rozdielne, najmä pokiaľ ide o odmenu.

2. Maximálne stanovený 48-hodinový limit

Maximálny týždenný pracovný čas je 48 hodín za každé obdobie siedmich dní. Toto ustanovenie zavádza minimálnu normu a členské štáty môžu poskytovať väčšiu ochranu, ako sa uvádza vyššie.

3. Bezpodmienečná maximálna hranica

Vo svojej judikatúre Súdny dvor zdôraznil, že členské štáty nemôžu jednostranne určiť rozsah pôsobnosti ustanovení smernice o pracovnom čase tým, že nárok pracovníka na týždenný pracovný čas v maximálnej dĺžke 48 hodín, ako ho stanovuje článok 6 ods. 2 tejto smernice, budú viazať na nejakú podmienku alebo ho nejakým spôsobom obmedzia⁽¹⁹⁶⁾.

Súdny dvor rozhodol, že členské štáty by mali zabezpečiť účinnosť tohto ustanovenia. Napríklad dospel k záveru, že uplatňovanie opatrenia, podľa ktorého pracovník podlieha povinnému preloženiu do inej služby v prípade, že požiadal o dodržiavanie maximálneho týždenného pracovného času, toto ustanovenie nerešpektuje, keďže „Obava pred podobným protipatrením, proti ktorému by nebolo možné podať žiadnu súdnu žalobu, by predstavovala riziko odradenia pracovníkov, ktorí by sa cítili poškodení opatrením prijatým ich zamestnávateľom, uplatňovať svoje práva súdnou cestou, a teda by malo za následok vážne znemožnenie realizovať ciele sledované smernicou“⁽¹⁹⁷⁾.

Okrem toho Súdny dvor tiež rozhodol, že prekročenie maximálnej hranice predstavuje samo osebe porušenie tohto ustanovenia a nie je potrebné preukázať aj inú osobitnú ujmu⁽¹⁹⁸⁾.

⁽¹⁹⁴⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 100; rozsudok vo veci C-14/04, Dellas a i., bod 49; uznesenie vo veci C-437/05, Vorel, bod 23; rozsudok z 11. apríla 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure/Premier ministre a i., C-254/18, ECLI:EU:C:2019:318, bod 32; rozsudok vo veci C-909/19, Unitatea Administrativ Teritorială D., bod 36; rozsudok vo veci C-214/20, Dublin City Council, bod 37.

⁽¹⁹⁵⁾ Pozri konkrétne: rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, body 93 – 95; rozsudok vo veci C-14/04, Dellas a i., bod 50.

⁽¹⁹⁶⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 99; rozsudok vo veci C-243/09, Fuß, bod 52; rozsudok vo veci C-429/09, Fuß, bod 34.

⁽¹⁹⁷⁾ Rozsudok vo veci C-243/09, Fuß, body 65 – 66.

⁽¹⁹⁸⁾ Rozsudok vo veci C-243/09, Fuß, bod 53.

B. *Maximálna hranica, ktorú možno spriemerovať*

1. *Aká je dĺžka referenčného obdobia?*

Ako vyplýva zo znenia článku 6, týždenný pracovný čas použitý na kontrolu dodržiavania maximálneho limitu sa môže spriemerovať. Referenčné obdobie na výpočet priemerného týždenného pracovného času môžu členské štáty stanoviť vo všetkých odvetviach a činnostiach na obdobie nepresahujúce 4 mesiace.

Odchyľne možno referenčné obdobia v určitých prípadoch predĺžiť v zmysle článku 19. Ďalšie podrobnosti o podmienkach a rozsahu odchýlok sú uvedené v kapitole IX. V každom prípade vzhľadom na obmedzenia odchýlok od referenčného obdobia Súdny dvor uznal, že „referenčné obdobie nesmie v žiadnom prípade presiahnuť 12 mesiacov“ a že je „teda možné určiť minimálnu ochranu, ktorá sa musí v každom prípade poskytnúť“ pracovníkom ⁽¹⁹⁹⁾.

2. *Čo nie je zahrnuté v referenčnom období*

Pokiaľ ide o referenčné obdobie použité na výpočet priemerného týždenného pracovného času, v článku 16 smernice sa stanovuje, že „[...] Doby platenej ročnej dovolenky priznané v súlade s článkom 7 a doby pracovnej neschopnosti sa nezahŕňajú alebo sú pri výpočte prímeru neutrálne; [...]“.

To znamená, že neexistenciu práce počas tohto obdobia nemožno použiť na kompenzáciu iných období, počas ktorých sa presiahol maximálny týždenný pracovný čas.

Pokiaľ ide o platenú ročnú dovolenku, týka sa to 4 týždňov, ktoré sú stanovené v smernici. Pokiaľ však ide o právo na pracovnú neschopnosť, jeho „spôsoby výkonu [...] nie sú upravené právom Spoločenstva vzhľadom na jeho súčasný stav“ ⁽²⁰⁰⁾. Preto je potrebné odkázať na vnútroštátne vymedzenie (-a) pracovnej neschopnosti s cieľom zistiť, ktoré obdobia by mali byť vyňaté alebo neutrálne pri výpočte priemerného týždenného pracovného času.

3. *Čo môže byť zahrnuté v referenčnom období*

Vzhľadom na znenie článku 16 písm. b) a napriek tomu, že judikatúra Súdneho dvora týkajúca sa tejto otázky neexistuje, Komisia sa domnieva, že ak vnútroštátna právna úprava umožňuje pracovníkom dodatočné obdobia platenej ročnej dovolenky okrem minimálnych 4 týždňov, dotknutý členský štát môže slobodne rozhodnúť o zahrnutí alebo vyňatí týchto dodatočných období ročnej platenej dovolenky do výpočtu priemerného týždenného pracovného času.

C. *Ustanovenie s priamym účinkom*

Súdny dvor usúdil, že článok 6 ods. 2 v spojení s ustanoveniami o referenčnom období spĺňa všetky predpoklady na to, aby vyvolal priame účinky ⁽²⁰¹⁾.

Napriek prípadným úpravám referenčného obdobia, ktoré sa vzťahujú na maximálny týždenný pracovný čas, Súdny dvor uviedol, že „*povolená voľnosť nevyklučuje, že možno určiť minimálne práva*“, a že ustanovenia sú presné a bezpodmienečné ⁽²⁰²⁾. V dôsledku toho Súdny dvor rozhodol, že článok 6 ods. 2 tejto smernice priznáva „jednotlivcom právo, podľa ktorého referenčné obdobie na vykonanie maximálnej dĺžky týždenného pracovného času nesmie presiahnuť 12 mesiacov“ ⁽²⁰³⁾.

Smernica však nemôže sama osebe ukladať jednotlivcovi povinnosti, a teda sa nemôže uplatniť v rámci sporu, v ktorom stoja proti sebe výhradne jednotlivci („horizontálne priame účinky“) ⁽²⁰⁴⁾.

Je však v každom prípade povinnosťou vnútroštátnych súdov poskytnúť právnu ochranu, ktorá jednotlivcovi vyplýva z uvedeného pravidla, a preto vykladať vnútroštátne právo v najvyššej možnej miere v zmysle znenia a cieľov smernice, aby sa dosiahol ňou sledovaný výsledok ⁽²⁰⁵⁾.

⁽¹⁹⁹⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 69.

⁽²⁰⁰⁾ Rozsudok z 20. januára 2009, Gerhard Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund a Stringer a i./Her Majesty's Revenue and Customs, spojené veci C-350/06 a C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, bod 27.

⁽²⁰¹⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, body 104 – 106; rozsudok vo veci C-243/09, Fuß, bod 59; rozsudok vo veci C-429/09, Fuß, bod 35.

⁽²⁰²⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 68.

⁽²⁰³⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 70.

⁽²⁰⁴⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, body 108 – 109.

⁽²⁰⁵⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, body 110 – 113.

Okrem toho priame účinky tohto ustanovenia tiež umožňujú občanom priamo sa naň odvolávať voči štátu alebo verejným orgánom, ktoré sú „orgánmi štátu“, akými sú napríklad regionálne orgány, mestá alebo obce⁽²⁰⁶⁾, a to aj ak sú v postavení zamestnávateľa, ak netransponovali ustanovenie do vnútroštátneho práva alebo ak ho transponovali nesprávne⁽²⁰⁷⁾ („vertikálne priame účinky“). To zasa môže viesť k uplatňovaniu zásady zodpovednosti štátu za škodu spôsobenú jednotlivcom v dôsledku porušenia práva Únie. Štáty sa potom môžu tieto škody pripísať a jednotlivcom musí štát uznať nárok na náhradu za určitých podmienok, ktoré musia preskúmať vnútroštátne súdy⁽²⁰⁸⁾.

Treba poukázať na to, že naďalej sa považuje za výnimku, ak dotknutý členský štát uplatňuje príslušnú odchýlku, napríklad pre „autonómnych pracovníkov“ alebo individuálne opt-out. To však podlieha dodržaniu všetkých podmienok stanovených pre príslušné odchýlky podľa smernice⁽²⁰⁹⁾.

VII. PLATENÁ ROČNÁ DOVOLENKA

Súdny dvor veľmi dôkladne posúdil právo na platenú ročnú dovolenku a hlavne poznamenal, že predstavuje veľmi dôležitú zásadu sociálneho práva Spoločenstva a Európskej únie⁽²¹⁰⁾.

Toto právo je aj výslovne stanovené v Charte základných práv Európskej únie, ktorá má rovnakú právnu silu ako zmluvy. V článku 31 ods. 2 charty sa uvádza: „Každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku.“

A. Právo každého pracovníka na platenú ročnú dovolenku

V článku 7 ods. 1 sa stanovuje:

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

⁽²⁰⁶⁾ Rozsudok vo veci C-243/09, Fuß, bod 61; rozsudok vo veci C-429/09, Fuß, bod 38.

⁽²⁰⁷⁾ Rozsudok vo veci C-243/09, Fuß, bod 56; Rozsudok vo veci C-429/09, Fuß, body 38 – 39.

⁽²⁰⁸⁾ Rozsudok vo veci C-429/09, Fuß, body 45 – 48.

⁽²⁰⁹⁾ Pozri najmä rozsudok vo veci C-243/09, Fuß, body 58 – 59 týkajúce sa opt-out.

⁽²¹⁰⁾ Rozsudok z 26. júna 2001, The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, bod 43; rozsudok vo veci C-342/01, Merino Gómez, bod 29; rozsudok zo 16. marca 2006, C. D. Robinson-Steele/R. D. Retail Services Ltd a Michael Jason Clarke/Frank Staddon Ltd a J. C. Caulfield a i./Hanson Clay Products Ltd, spojené veci C-131/04 a C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, bod 48; rozsudok zo 6. apríla 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging/Staat der Nederlanden, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, bod 28; rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 22; rozsudok vo veci C-277/08, Vicente Pereda, bod 18; rozsudok z 22. apríla 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, bod 28; rozsudok z 15. septembra 2011, Williams a i./British Airways plc, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, bod 17; rozsudok z 22. novembra 2011, KHS AG/Winfried Schulte, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, bod 23; rozsudok vo veci C-282/10, Dominguez, bod 16; rozsudok vo veci C-337/10, Neidel, bod 28; rozsudok z 21. júna 2012, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)/Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) a i., C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, bod 16; rozsudok z 8. novembra 2012, Alexander Heimann a Konstantin Toltschin/Kaiser GmbH, spojené veci C-229/11 a C-230/11, ECLI:EU:C:2012:693, bod 22; uznesenie z 21. februára 2013, Concepción Maestre García/Centros Comerciales Carrefour SA, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, bod 16; uznesenie z 13. júna 2013, Bianca Brandes/Land Niedersachsen, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, bod 27; rozsudok z 22. mája 2014, Z.J.R. Lock/British Gas Trading Limited, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, bod 14; rozsudok z 12. júna 2014, Gülay Bollacke/K + K Klaas & Kock BV & Co. KG, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, bod 15; rozsudok z 11. novembra 2015, Kathleen Greenfield/The Care Bureau Ltd, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, bod 26; rozsudok z 30. júna 2016, Alicja Sobczyszyn/Szkoła Podstawowa w Rzeplinie, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, bod 19; rozsudok z 20. júla 2016, Hans Maschek/Magistratsdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, bod 25; rozsudok z 29. novembra 2017, Conley King/The Sash Window Workshop Ltd a Richard Dollar, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, bod 32; rozsudok zo 4. októbra 2018, Ministerul Justiției a Tribunalul Botoșani/Maria Dicu, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799, bod 24; rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16, Bauer a Willmeroth, bod 38; rozsudok zo 6. novembra 2018, Sebastian W. Kreuziger/Land Berlin, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872, bod 28; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, bod 19; rozsudok z 13. decembra 2018, Torsten Hein/Albert Holzkamm GmbH & Co., C-385/17, ECLI:EU:C:2018:1018, bod 22; rozsudok z 25. júna 2020, QH/Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria a CV/Iccrea Banca SpA, spojené veci C-762/18 a C-37/19, ECLI:EU:C:2020:504, body 53 – 54; rozsudok z 25. novembra 2021, WD/job-medium GmbH, C-233/20, ECLI:EU:C:2021:960, bod 24; rozsudok z 9. decembra 2021, XXXX/Staatssecretaris van Financiën, C-217/20, ECLI:EU:C:2021:987, bod 19; rozsudok z 13. januára 2022, DS/Koch Personaldienstleistungen GmbH, C-514/20, ECLI:EU:C:2022:19, body 23 – 24.

Smernica nepovoľuje žiadne odchýlky od článku 7 ods. 1 ⁽²¹¹⁾. Súdny dvor určil, že táto dovolenka má dvojaký účel: umožniť pracovníkovi odpočinúť si zároveň mu poskytnúť čas na oddych a zotavenie sa ⁽²¹²⁾.

Súdny dvor rozhodol, že právo na ročnú dovolenku nemôže byť vykladané reštriktívne ⁽²¹³⁾ a že príslušné vnútroštátne orgány ho musia uplatňovať len v medziach výslovne stanovených smernicou ⁽²¹⁴⁾.

1. Minimálna platená ročná dovolenka v trvaní 4 týždňov

Poskytujú sa minimálne štyri týždne platenej dovolenky za rok. Počas tohto obdobia „pracovník musí mať za normálnych okolností k dispozícii skutočnú dobu na odpočinok, aby bola zabezpečená účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdravia“ ⁽²¹⁵⁾.

Nárok na ročnú dovolenku je štyri týždne, čo znamená, že pracovníci musia byť oslobodení od svojich pracovných povinností počas štyroch kalendárnych týždňov bez ohľadu na to, či pracujú na plný alebo kratší pracovný čas.

Pri prepočte štyroch týždňov platenej ročnej dovolenky na počet pracovných dní, počas ktorých je pracovník oslobodený od pracovných povinností, sa „výpočet nároku na minimálnu platenú dovolenku za kalendárny rok [...] v zmysle smernice 2003/88 musí vykonať vo vzťahu k odpracovaným dňom, hodinám, respektíve k ich častiam, ktoré sú upravené v pracovnej zmluve“ ⁽²¹⁶⁾.

Súdny dvor rozhodol, že „pokiaľ ide o vznik nároku na dovolenku za kalendárny rok, treba rozlišovať obdobia, počas ktorých zamestnanec pracoval podľa iných pracovných rozvrhov, pričom počet jednotiek odpočinku za kalendárny rok, na ktoré vznikol nárok vzhľadom na počet odpracovaných jednotiek práce, sa musí vypočítať pre každé obdobie osobitne“ ⁽²¹⁷⁾.

V prípadoch ako je skrátený pracovný čas, keď pracovný pomer pokračuje, ale pracovník nevykonáva skutočnú prácu pre zamestnávateľa, Súdny dvor rozhodol, že pracovník môže nadobudnúť nárok na platenú ročnú dovolenku len pre obdobia, počas ktorých vykonával skutočnú prácu (zásada *pro rata temporis*). Pre obdobia, počas ktorých sa nevykonávala žiadna práca, nenadobúda žiaden nárok ⁽²¹⁸⁾. Podobne pracovníci nenadobúdajú nárok na platenú ročnú dovolenku pre obdobia rodičovskej dovolenky ⁽²¹⁹⁾.

⁽²¹¹⁾ Rozsudok vo veci C-173/99, BECTU, body 41 – 43; rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 24; rozsudok vo veci C-78/11, ANGED, bod 16. Pozri aj: rozsudok vo veci C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, bod 34; rozsudok vo veci C-233/20, job-medium, bod 24. Súdny dvor vo svojom rozsudku v spojených veciach C-131/04 a C-257/04, Robinson-Steele a iní, bod 52, doplnil, že zmluvnou dohodou nie je možné odkloniť sa od tohto práva.

⁽²¹²⁾ Rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 25; rozsudok vo veci C-277/08, Vicente Pereda, bod 21; rozsudok vo veci C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, bod 30; rozsudok vo veci C-214/10, KHS, bod 31; rozsudok vo veci C-78/11, ANGED, bod 19; rozsudok vo veci C-194/12, Maestre García, bod 18; rozsudok vo veci C-178/15, Sobczyszyn, bod 23; rozsudok vo veci C-341/15, Maschek, bod 34; rozsudok vo veci C-12/17, Dicu, bod 27; rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16, Bauer a Willmeroth, bod 41; rozsudok vo veci C-214/16, King, bod 37; rozsudok vo veci C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, bod 30.

⁽²¹³⁾ Rozsudok vo veci C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, bod 29; rozsudok vo veci C-78/11, ANGED, bod 18; rozsudok v spojených veciach C-229/11 a C-230/11, Heimann a Toltschin, body 22 – 23; rozsudok vo veci C-194/12, Maestre García, bod 16; rozsudok vo veci C-415/12, Brandes, bod 29; rozsudok vo veci C-219/14, Greenfield, bod 28; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, bod 31; rozsudok vo veci C-233/20, job-medium, bod 26.

⁽²¹⁴⁾ Rozsudok vo veci C-173/99, BECTU, bod 43; rozsudok vo veci C-342/01, Merino Gómez, bod 29; rozsudok v spojených veciach C-131/04 a C-257/04, Robinson-Steele a iní, bod 48; rozsudok vo veci C-277/08, Vicente Pereda, bod 18; rozsudok vo veci C-155/10, Williams a iní, bod 17; rozsudok vo veci C-341/15, Maschek, bod 19.

⁽²¹⁵⁾ Rozsudok vo veci C-173/99, BECTU, bod 44; rozsudok vo veci C-342/01, Merino Gómez, bod 30; rozsudok vo veci C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, bod 29; rozsudok vo veci C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, bod 31; rozsudok vo veci C-233/20, job-medium, bod 24.

⁽²¹⁶⁾ Rozsudok vo veci C-219/14, Greenfield, bod 32.

⁽²¹⁷⁾ Uvedené aj v rozsudku vo veci C-219/14, Greenfield, bod 35.

⁽²¹⁸⁾ Rozsudok vo veci C-385/17, Hein, body 28 a 29.

⁽²¹⁹⁾ Rozsudok vo veci C-12/17, Dicu, body 36 – 38.

V prípadoch, keď pracovníci prejdú z práce na plný pracovný čas na prácu na kratší pracovný čas, Súdny dvor rozhodol, že by nebolo v súlade so smernicou uplatňovať zásadu časového pomeru (*pro rata temporis*) spätne na nárok na ročnú dovolenku, ktorý už vznikol počas práce na plný pracovný čas, keďže by to znamenalo stratu niektorých nadobudnutých práv⁽²²⁰⁾. Skrátenie pracovného času nemôže znížiť nárok na ročnú dovolenku, ktorý už pracovníkovi vznikol⁽²²¹⁾. V opačnom prípade, keď pracovník prejde z práce na kratší pracovný čas na prácu na plný pracovný čas, musí byť nový nárok v každom prípade vypočítaný za obdobie, v ktorom došlo k zvýšeniu pracovného času, na základe zásady časového pomeru (*pro rata temporis*)⁽²²²⁾.

Smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať ustanovenia, ktoré by boli priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov⁽²²³⁾ vrátane poskytovania viac než štyroch týždňov platenej dovolenky za kalendárny rok. V takýchto prípadoch môže členský štát stanoviť rôzne podmienky pre nárok na dodatočnú dovolenku a jej poskytovanie⁽²²⁴⁾, ktoré sa v tomto ohľade môžu odlišovať od ochranných pravidiel, ktoré stanovil Súdny dvor vo vzťahu k uvedenému minimálnemu obdobiu⁽²²⁵⁾. Súdny dvor napríklad rozhodol, že keď sa členské štáty rozhodnú priznať pracovníkom platenú dovolenku za kalendárny rok nad rámec uvedeného minimálneho obdobia štyroch týždňov, nie sú povinné priznať nárok na peňažnú náhradu (pozri ďalej bod VII.B) za nevyčerpané nároky pri skočení pracovného pomeru nad rámec štyroch týždňov⁽²²⁶⁾. Súdny dvor takisto rozhodol, že členské štáty môžu priznať dni platenej dovolenky za kalendárny rok nad rámec minimálneho obdobia štyroch týždňov, avšak vyňať prevod týchto dní dovolenky z dôvodu choroby⁽²²⁷⁾. V prípadoch programov skráteného pracovného času, keď sa zásada časového pomeru (*pro rata temporis*) uplatňuje na vznik práva, Súdny dvor takisto konštatoval, že členské štáty môžu priznať pracovníkom nárok na platenú ročnú dovolenku, ktorá by bola dlhšia ako tá, ktorú zaručuje smernica, a to nezávisle na skutočnosti, že pracovný čas pracovníkov bol obmedzený z dôvodu skrátenej pracovnej doby⁽²²⁸⁾.

Hoci takéto situácie nepatria do rozsahu pôsobnosti článku 7 smernice a článku 31 ods. 2 Charty základných práv⁽²²⁹⁾, vnútroštátne ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov priaznivejšie, nemôžu slúžiť na kompenzáciu prípadného porušenia minimálnej ochrany poskytovanej ustanovením práva Únie⁽²³⁰⁾.

2. Minimálna dovolenka pre všetkých pracovníkov nepodliehajúca žiadnym podmienkam

V článku 7 ods. 1 sa uvádza, že každý pracovník má nárok na platenú ročnú dovolenku. Súdny dvor uviedol, že „každý pracovník“ zahŕňa aj pracovníkov, ktorí nie sú prítomní v práci z dôvodu krátkodobej alebo dlhodobej nemocenskej dovolenky (pracovnej neschopnosti), bez ohľadu na to, či počas referenčného obdobia skutočne pracovali⁽²³¹⁾.

Súdny dvor rozhodol o konkrétnom prípade pracovníkov, ktorí dostali protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpili do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom v nadväznosti na zrušenie výpovede súdnym rozhodnutím. Rozhodol, že títo pracovníci majú nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za obdobie odo dňa prepustenia do dňa opätovného nástupu do zamestnania napriek skutočnosti, že počas tohto obdobia pre zamestnávateľa skutočne nepracovali⁽²³²⁾. Súdny dvor uviedol, že skutočnosť, že pracovníkovi je odopretá možnosť pracovať z dôvodu výpovede, ktorá bola následne súdnym rozhodnutím vyhlásená za protiprávnu, v zásade nemožno predvídať a táto skutočnosť je nezávislá od vôle

⁽²²⁰⁾ Rozsudok vo veci C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, body 32 – 34; rozsudok v spojených veciach C-229/11 a C-230/11, Heimann a Toltschin, bod 35; rozsudok vo veci C-219/14, Greenfield, bod 37.

⁽²²¹⁾ Rozsudok vo veci C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, bod 32; rozsudok v spojených veciach C-229/11 a C-230/11, Heimann a Toltschin, bod 35; rozsudok vo veci C-415/12, Brandes, bod 30; rozsudok vo veci C-219/14, Greenfield, bod 34.

⁽²²²⁾ Rozsudok vo veci C-219/14, Greenfield, body 38 a 44.

⁽²²³⁾ Rozsudok vo veci C-342/01, Merino Gómez, bod 43; rozsudok v spojených veciach C-609/17 a C-610/17, TSN, bod 33.

⁽²²⁴⁾ Rozsudok vo veci C-282/10, Dominguez, body 47 – 48; rozsudok vo veci C-337/10, Neidel, body 34 – 37.

⁽²²⁵⁾ Rozsudok v spojených veciach C-609/17 a C-610/17, TSN, bod 36.

⁽²²⁶⁾ Rozsudok vo veci C-337/10, Neidel, bod 36; rozsudok vo veci C-341/15, Maschek, bod 39.

⁽²²⁷⁾ Rozsudok v spojených veciach C-609/17 a C-610/17, TSN, bod 40.

⁽²²⁸⁾ Rozsudok vo veci C-385/17, Hein, bod 31.

⁽²²⁹⁾ Podľa vymedzenia rozsahu pôsobnosti charty v článku 51 ods. 1 sú ustanovenia charty určené pre členské štáty výlučne vtedy, ak vykonávajú právo Únie. Ak členské štáty prijímajú vnútroštátne právne predpisy, ktoré sú pre pracovníkov priaznivejšie ako smernica o pracovnom čase, tieto nepatria do rozsahu pôsobnosti práva EÚ. Článok 31 ods. 2 charty sa preto neuplatňuje na platenú ročnú dovolenku, ktorá prekračuje minimálnu dĺžku štyroch týždňov. Rozsudok v spojených veciach C-609/17 a C-610/17, TSN, body 42 a 55.

⁽²³⁰⁾ Rozsudok vo veci C-385/17, Hein, bod 43; rozsudok v spojených veciach C-609/17 a C-610/17, TSN, bod 35.

⁽²³¹⁾ Rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 40.

⁽²³²⁾ Rozsudok v spojených veciach C-762/18 a C-37/19, Varhoven kasationsien sad na Republika Bulgaria. Ďalšie rozhodnutie Súdneho dvora v tejto otázke možno očakávať vo veci C-57/22.

pracovníka. Táto situácia je dôsledkom konania zamestnávateľa a zamestnávateľ, ktorý neumožní pracovníkovi uplatniť si právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, je povinný znášať následky. A preto sa obdobie odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa opätovného nastúpenia pracovníka do zamestnania musí považovať na účely stanovenia nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok za skutočne odpracované obdobie. Ak však pracovník získal v danom období ďalšie zamestnanie, tento pracovník si môže uplatniť nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok za odpracované obdobie u nového zamestnávateľa len voči tomuto novému zamestnávateľovi.

V smernici sa stanovuje, že nárok na platenú ročnú dovolenku sa poskytuje „v súlade s podmienkami pre vznik nároku a pre poskytnutie takej dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou“. Je preto na členských štátoch, aby vo vnútroštátnej právnej úprave vymedzili podmienky výkonu a uplatňovania tohto práva spolu so spresnením konkrétnych podmienok, za ktorých pracovníci môžu toto právo využiť⁽²³³⁾. Súdny dvor však konštatoval, že smernica bráni členským štátom jednostranne obmedziť právo na platenú ročnú dovolenku priznané všetkým pracovníkom, a to uplatnením podmienok vzniku uvedeného práva, v dôsledku ktorých by sa toto právo v praxi niektorým pracovníkom nepriznávalo⁽²³⁴⁾. Súdny dvor napríklad rozhodol, že členské štáty nemôžu stanoviť podmienku, podľa ktorej musia pracovníci odpracovať nepretržite 13 týždňov u toho istého zamestnávateľa pred tým, než získajú nárok na dovolenku⁽²³⁵⁾. Podobne členské štáty nemôžu ukladať podmienky, ktoré znemožňujú určitým pracovníkom výkon práva na platenú ročnú dovolenku⁽²³⁶⁾.

Vzhľadom na to, že právo na platenú ročnú dovolenku zakotvené v článku 7 smernice je zároveň základným právom potvrdeným v článku 31 ods. 2 Charty základných práv, Súdny dvor sa výslovne vyjadril, že toto právo môže byť obmedzené len pri dodržaní prísnych podmienok stanovených v článku 52 ods. 1 charty a najmä podstaty uvedeného práva⁽²³⁷⁾.

Členské štáty však majú určitý priestor na reguláciu spôsobu, akým sa právo na platenú ročnú dovolenku má vykonávať. Do tejto regulácie by mohlo patriť napríklad „plánovanie obdobia dovolenky, prípadná povinnosť pracovníka vopred zamestnávateľovi oznámiť, kedy chce čerpať dovolenku, požiadavka odpracovania určitého minimálneho obdobia v zamestnaní pred čerpaním dovolenky, kritériá výpočtu pomerného nároku na dovolenku za kalendárny rok, ak pracovný pomer trval kratšie ako jeden rok, atď.“⁽²³⁸⁾.

— Nárok na dovolenku a poskytnutie dovolenky na začiatku obdobia zamestnania

Členské štáty môžu napríklad organizovať „spôsob, akým si pracovníci môžu vziať dovolenku, na ktorú majú právo na základe prvých týždňov výkonu práce“⁽²³⁹⁾, nesmú však tomu istému zamestnávateľovi ukladať, že pracovníci musia odpracovať minimálne nepretržité obdobie pred tým, ako budú mať nárok na platenú ročnú dovolenku⁽²⁴⁰⁾.

— Stanovenie dovolenky

Smernica neupravuje stanovenie platenej ročnej dovolenky. To sa ponecháva na vnútroštátne právne predpisy, kolektívne zmluvy alebo prax. Ako je však vysvetlené nižšie, stanovuje, že pracovník, ktorý nemôže čerpať plánovanú dovolenku, pretože má v tom období inú dovolenku (nemocenská dovolenka, materská dovolenka alebo iné obdobie dovolenky,

⁽²³³⁾ Rozsudok vo veci C-619/16, Kreuziger, bod 41; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, bod 34.

⁽²³⁴⁾ Rozsudok vo veci C-173/99, BECTU, body 48 – 53; rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 28; rozsudok vo veci C-214/16, King, bod 34; rozsudok vo veci C-12/17, Dicu, bod 26; rozsudok v spojených veciach C-762/18 a C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, bod 56; rozsudok vo veci C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, bod 22.

⁽²³⁵⁾ Rozsudok vo veci C-173/99, BECTU, bod 64; rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 28.

⁽²³⁶⁾ Rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 48; rozsudok vo veci C-155/10, Williams a iní, bod 26; rozsudok vo veci C-539/12, Lock, bod 17; rozsudok vo veci C-118/13, Bollacke, bod 16; rozsudok vo veci C-214/16, King, bod 34.

⁽²³⁷⁾ Rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, bod 54.

⁽²³⁸⁾ Názor Komisie vo veci C-173/99, na ktorý sa odkazuje v návrhoch, ktoré predniesol generálny advokát Tizzano, z 8. februára 2001, The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, bod 34 a v návrhoch, ktoré predniesla generálna advokátka Trstenjak, zo 16. júna 2011, Williams a i./British Airways plc, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, bod 37.

⁽²³⁹⁾ Rozsudok vo veci C-173/99, BECTU, bod 61.

⁽²⁴⁰⁾ Rozsudok vo veci C-173/99, BECTU, bod 64.

ktorej účel je odlišný od práva na ročnú dovolenku), má právo čerpať dovolenku v inom období, v prípade potreby aj mimo príslušného referenčného obdobia ⁽²⁴¹⁾ s určitými obmedzeniami týkajúcimi sa obdobia na prenesenie dovolenky v prípade dlhodobej nemocenskej dovolenky ⁽²⁴²⁾.

— *Povinnosti zamestnávateľa týkajúce sa čerpania dovolenky*

Súdny dvor rozhodol, že zamestnávateľa nemôžu pracovníkom ukladať obmedzenie ich práva na platenú ročnú dovolenku. Každá činnosť alebo nečinnosť zamestnávateľa, ktorá má potenciálne odradzujúci účinok na čerpanie dovolenky za kalendárny rok pracovníkom, ako aj stimuly alebo podnety nečerpať dovolenku sú v rozpore s právom na platenú dovolenku za kalendárny rok ⁽²⁴³⁾. Okolnosť, že pracovník nepožiadaval o platenú ročnú dovolenku počas referenčného obdobia, nemôže uplynutím tohto referenčného obdobia viesť k strate platenej ročnej dovolenky automaticky a bez predchádzajúceho overenia toho, či mu zamestnávateľ skutočne umožnil uplatniť tento nárok ⁽²⁴⁴⁾.

Súdny dvor rozhodol, že zamestnávateľ by mal pracovníka presne a včas informovať o jeho právach na dovolenku ⁽²⁴⁵⁾. Zamestnávateľ by mal aj informovať pracovníka o tom, že ak si ju tento pracovník nevyčerpá, stratí ju po uplynutí referenčného obdobia alebo povoleného obdobia prenesenia dovolenky, alebo ju stratí po skončení pracovného pomeru ⁽²⁴⁶⁾. Súdny dvor je toho názoru, že hoci by zamestnávateľa mali vytvárať príležitosti a podnecovať pracovníka – v prípade potreby aj formálne, aby čerpal dovolenku, nie sú povinní nútiť svojich pracovníkov, aby si uplatnili svoje právo na platenú dovolenku za kalendárny rok ⁽²⁴⁷⁾.

Dôkazné bremeno v tejto súvislosti znáša zamestnávateľ. V prípade, že by zamestnávateľ nebol schopný preukázať, že konal s náležitou starostlivosťou vyžadovanou na to, aby pracovník mohol čerpať platenú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú má nárok, nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, a v prípade skončenia pracovného pomeru na vyplatenie peňažnej náhrady z titulu nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok, nezaniká ⁽²⁴⁸⁾. Skutočnosť, že zamestnávateľ sa nesprávne domnieval, že pracovník nemá nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok, je irelevantná. Je totiž úlohou zamestnávateľa, aby si zistil všetky informácie týkajúce sa jeho povinností v tejto oblasti ⁽²⁴⁹⁾.

Hoci smernica o pracovnom čase nebráni strate nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok, ak je zamestnávateľ schopný splniť si dôkaznú povinnosť, takže sa zdá, že pracovník sa dobrovoľne a s úplnou znalosťou veci, pokiaľ ide o dôsledky, ktoré z toho vyplývajú, vzdal čerpania svojej platenej dovolenky za kalendárny rok po tom, čo mu bolo umožnené, aby skutočne uplatnil svoj nárok ⁽²⁵⁰⁾.

Súdny dvor uviedol, že na rozdiel od situácie kumulácie práva na platenú dovolenku za kalendárny rok pracovníka, ktorý nemôže čerpať túto dovolenku z dôvodu choroby, je zamestnávateľ, ktorý neumožní pracovníkovi vykonať jeho právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, povinný znášať následky ⁽²⁵¹⁾. Keď neexistujú žiadne regulačné alebo zmluvné vnútroštátne ustanovenia, ktoré stanovujú obmedzenie prenášania dovoleniek v súlade s požiadavkami práva Únie, platená dovolenka za kalendárny rok nemôže zaniknúť uplynutím referenčného obdobia ⁽²⁵²⁾. Súdny dvor totiž rozhodol, že keby sa za týchto okolností totiž pripustilo, že došlo k zániku pracovníkom nadobudnutých práv na platenú dovolenku za kalendárny rok, znamenalo by to „odobrenie správania zamestnávateľa vedúceho k neoprávnenému obohateniu na úkor [...] zdravia pracovníka“ ⁽²⁵³⁾.

⁽²⁴¹⁾ Rozsudok vo veci C-194/12, Maestre García.

⁽²⁴²⁾ Rozsudok vo veci C-214/10, KHS.

⁽²⁴³⁾ Rozsudok vo veci C-619/16, Kreuziger, bod 49; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, bod 42; rozsudok vo veci C-214/16, King, bod 39; rozsudok vo veci C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, body 32 a 41.

⁽²⁴⁴⁾ Rozsudok vo veci C-619/16, Kreuziger, bod 56; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, body 40 a 61.

⁽²⁴⁵⁾ Rozsudok vo veci C-619/16, Kreuziger, bod 52; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, bod 45.

⁽²⁴⁶⁾ Rozsudok vo veci C-619/16, Kreuziger, bod 52; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, bod 45.

⁽²⁴⁷⁾ Rozsudok vo veci C-619/16, Hein, body 51 a 52; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, bod 44.

⁽²⁴⁸⁾ Rozsudok vo veci C-619/16, Kreuziger, bod 53; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, bod 46.

⁽²⁴⁹⁾ Rozsudok vo veci C-214/16, King, bod 61.

⁽²⁵⁰⁾ Rozsudok vo veci C-619/16, Kreuziger, bod 54; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, body 47 a 56.

⁽²⁵¹⁾ Rozsudok vo veci C-214/16, King, bod 63.

⁽²⁵²⁾ Rozsudok vo veci C-214/16, King, bod 64.

⁽²⁵³⁾ Rozsudok vo veci C-214/16, King, bod 64.

Ak zamestnávateľ neumožnil pracovníkovi výkon práva na platenú dovolenku za kalendárny rok, toto právo nesmie zaniknúť uplynutím povoleného obdobia prenesenia ani k neskoršiemu dátumu, ak je pracovník práceneschopný z dôvodu choroby počas referenčného roka ⁽²⁵⁴⁾. Podobne nemôže byť nárok premlčaný po uplynutí trojročnej lehoty, ktorá začína plynúť od konca roka, v ktorom tento nárok vznikol ⁽²⁵⁵⁾.

— Prenesenie a možná strata dovolenky

Podobne aj vnútroštátne právo môže stanoviť podmienky výkonu práva na platenú ročnú dovolenku vrátane podmienok prenesenia na konci referenčného roka.

Pokiaľ ide o prenesenie, Súdny dvor konštatoval, že „ak sa pozitívne účinky platenej dovolenky za kalendárny rok na bezpečnosť a zdravie pracovníka môžu úplne rozvinúť, ak sa dovolenka čerpá v roku, na ktorý je určená, teda v práve prebiehajúcim roku, potom čas odpočinku z tohto hľadiska nestráca na svojom význame, ak sa čerpá v neskoršom období“ ⁽²⁵⁶⁾.

Súdny dvor sa zaoberal potrebou umožniť prenesenie dovolenky, ak pracovník, ktorému zaniklo právo na ročnú dovolenku, nemal možnosť výkonu tohto práva ⁽²⁵⁷⁾. Súdny dvor konštatoval, že prenesenie je nevyhnutné, ak sa obdobia dovolenky zaručené právom EÚ ⁽²⁵⁸⁾ prekrývajú a v prípade nemocenskej dovolenky ⁽²⁵⁹⁾. Súdny dvor takisto rozhodol, že ak zamestnávateľ odmietne poskytnúť náhradu za dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal pracovník nárok, pracovníkovi zostáva právo na prenesenie až do skončenia pracovného pomeru ⁽²⁶⁰⁾.

Strata nároku na dovolenku je preto obmedzená na prípady, v ktorých mal pracovník skutočne možnosť výkonu tohto práva ⁽²⁶¹⁾. Napríklad nesmie zaniknúť uplynutím referenčného obdobia, ktoré stanovuje vnútroštátne právo, ak pracovník bol na nemocenskej dovolenke celé referenčné obdobie alebo jeho časť a v skutočnosti nemal možnosť čerpať ročnú dovolenku ⁽²⁶²⁾, okrem výnimky, ktorú pripúšťa Súdny dvor a ktorá umožňuje obmedziť obdobie na prenesenie dovolenky v prípade dlhodobej nemocenskej dovolenky (pozri časť C). Okrem toho nesmie zaniknúť automaticky a bez predchádzajúceho overenia toho, či mu zamestnávateľ skutočne umožnil uplatniť nárok na dovolenku, a to najmä tým, že ho náležite informoval ⁽²⁶³⁾.

3. Platba počas ročnej dovolenky

Súdny dvor poukázal na to, že „smernica chápe právo na ročnú dovolenku a právo na získanie platby z tohto dôvodu ako dve zložky jediného práva“, keďže platba počas dovolenky je zameraná na to, „aby pracovník mohol skutočne čerpať dovolenku, na ktorú má nárok“ ⁽²⁶⁴⁾. V dôsledku toho skonštatoval, že „cieľom požiadavky platiť dovolenku je to, aby zamestnanec počas čerpania zmienenej dovolenky bol v porovnateľnej mzdovej situácii ako počas obdobia, keď plní pracovné úlohy“ ⁽²⁶⁵⁾.

⁽²⁵⁴⁾ Rozsudok z 22. septembra 2022, XP/Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide a AR/St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, spojené veci C-518/20 a C-727/20, ECLI:EU:C:2022:707.

⁽²⁵⁵⁾ Rozsudok z 22. septembra 2022, LB/TO, C-120/21, ECLI:EU:C:2022:718.

⁽²⁵⁶⁾ Rozsudok vo veci C-178/15, Sobczyszyn, bod 33; pozri tiež: rozsudok vo veci C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, bod 30; rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 30; rozsudok vo veci C-277/08, Vicente Pereda, bod 24.

⁽²⁵⁷⁾ Rozsudok vo veci C-277/08, Vicente Pereda, bod 19; rozsudok vo veci C-178/15, Sobczyszyn, bod 22. Rozsudok vo veci C-619/16, Kreuziger, body 42 a 45.

⁽²⁵⁸⁾ Rozsudok vo veci C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, bod 24.

⁽²⁵⁹⁾ Rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní.

⁽²⁶⁰⁾ Rozsudok vo veci C-214/16, King, bod 65.

⁽²⁶¹⁾ Rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, bod 35.

⁽²⁶²⁾ Rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, body 43 a 55; rozsudok vo veci C-277/08, Vicente Pereda, bod 19.

⁽²⁶³⁾ Rozsudok vo veci C-619/16, Kreuziger, bod 56; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, body 40 a 61.

⁽²⁶⁴⁾ Rozsudok v spojených veciach C-131/04 a C-257/04, Robinson-Steele a iní, bod 58; rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 60; rozsudok vo veci C-539/12, Lock, bod 17; rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16, Bauer a Willmeroth, bod 40.

⁽²⁶⁵⁾ Rozsudok v spojených veciach C-131/04 a C-257/04, Robinson-Steele a iní, body 58 – 59; rozsudok vo veci C-385/17, Hein, bod 33.

Pracovníkovi „musí byť vyplatená bežná odmena za túto dobu pracovného odpočinku“⁽²⁶⁶⁾ a „zníženie odmeny pracovníka z dôvodu jeho platenej dovolenky za kalendárny rok, ktoré ho môže odradiť od čerpania nároku na takúto dovolenku, je tak v rozpore v cieľom sledovaným článkom 7“⁽²⁶⁷⁾, pričom je nepodstatné, kedy zníženie nastane⁽²⁶⁸⁾.

Súdny dvor skonštatoval, že vyplatenie ročnej dovolenky vo forme splátok rozvrhnutých na zodpovedajúce ročné pracovné obdobie nie je v súlade so smernicou. Zdôraznil, že platba by mala byť vykonaná za stanovené obdobie, v priebehu ktorého pracovník skutočne čerpá dovolenku⁽²⁶⁹⁾: čas, v ktorom sa vykoná platba za ročnú dovolenku, umožní, aby pracovník bol v porovnateľnej mzdovej situácii ako počas obdobia, keď plní pracovné úlohy⁽²⁷⁰⁾.

Ak platba pozostáva z rôznych zložiek, Súdny dvor usúdil, že určenie tejto „bežnej odmeny, na ktorú má tento pracovník právo počas svojej dovolenky za kalendárny rok“⁽²⁷¹⁾, si vyžaduje osobitnú analýzu. Podľa Súdneho dvora by obvyklá odmena nemala byť nižšia ako priemer obvyklej odmeny prijatej týmito pracovníkmi počas období skutočnej práce⁽²⁷²⁾. V konkrétnom prípade programu skráteného pracovného času by sa obdobia, počas ktorých sú pracovníci oslobodení od akýchkoľvek povinností, nemali brať do úvahy pri určovaní priemeru obvyklej odmeny⁽²⁷³⁾.

Pokiaľ ide o to, čo predstavuje „bežnú odmenu“, Súdny dvor rozhodol, že zložky celkovej odmeny, ktoré sú spojené s osobným a odborným postavením pracovníka, musia byť počas platenej dovolenky za kalendárny rok vyplatené. Ako príklad uviedol príplatky spojené s jeho postavením nadriadeného, odpracovanými rokmi alebo odbornou kvalifikáciou⁽²⁷⁴⁾.

Ak sú príplatky skutočne spojené s výkonom úloh prináležiacich pracovníkovi podľa jeho pracovnej zmluvy a spadajú do výpočtu celkovej odmeny pracovníka, musia byť časťou odmeny, na ktorú má pracovník právo počas svojej dovolenky za kalendárny rok⁽²⁷⁵⁾. Podobne sa musí pri výpočte odmeny zohľadniť provízia vyplácaná za výkon úloh vyžadovaných podľa pracovnej zmluvy, ako napríklad provízia z predaja⁽²⁷⁶⁾. Vnútroštátnym súdom prináleží, aby posúdili referenčné obdobie považované za reprezentatívne pre výpočet priemernej zložky vyplácanej za ročnú dovolenku⁽²⁷⁷⁾.

Naproti tomu netreba nevyhnutne zohľadniť zložky odmeny, ktoré smerujú výlučne k pokrytiu „príležitostných alebo vedľajších nákladov vznikajúcich pri výkone úloh prináležiacich pracovníkovi podľa jeho pracovnej zmluvy“⁽²⁷⁸⁾ alebo „doplňkový príspevok, ktorý sa pripočítava k [...] priemeru obvyklej odmeny“⁽²⁷⁹⁾.

Odmena prijatá za vykonanú prácu nadčas nie je z dôvodu jej mimoriadnej a nepredvídateľnej povahy v zásade súčasťou obvyklej odmeny⁽²⁸⁰⁾. Napriek tomu, ak povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy od pracovníka vyžadujú, aby vykonal prácu nadčas riadne predvídateľnej a obvyklej povahy, za ktorú odmena predstavuje významný prvok celkovej mzdy, ktorú pracovník dostáva v rámci výkonu práce, musí byť odmena prijatá za túto prácu nadčas zahrnutá do obvyklej odmeny⁽²⁸¹⁾.

Na účely určenia, či bol dosiahnutý limit odpracovaných hodín zakladajúci nárok na príplatok za prácu nadčas, hodiny zodpovedajúce obdobiu platenej ročnej dovolenky pracovníka sa musia zohľadniť ako odpracované hodiny⁽²⁸²⁾.

⁽²⁶⁶⁾ Rozsudok v spojených veciach C-131/04 a C-257/04, Robinson-Steele a iní, bod 50; rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 58; rozsudok vo veci C-539/12, Lock, bod 16.

⁽²⁶⁷⁾ Rozsudok vo veci C-155/10, Williams a iní, bod 21; rozsudok vo veci C-539/12, Lock, bod 23; rozsudok vo veci C-385/17, Hein, bod 44; rozsudok vo veci C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, bod 33.

⁽²⁶⁸⁾ Rozsudok vo veci C-539/12, Lock, bod 23.

⁽²⁶⁹⁾ Rozsudok v spojených veciach C-131/04 a C-257/04, Robinson-Steele a iní, bod 63.

⁽²⁷⁰⁾ Rozsudok v spojených veciach C-131/04 a C-257/04, Robinson-Steele a iní, body 59 – 63.

⁽²⁷¹⁾ Rozsudok vo veci C-155/10, Williams a iní, bod 22; rozsudok vo veci C-539/12, Lock, bod 27.

⁽²⁷²⁾ Rozsudok vo veci C-385/17, Hein, bod 52.

⁽²⁷³⁾ Rozsudok vo veci C-385/17, Hein, bod 44.

⁽²⁷⁴⁾ Rozsudok vo veci C-155/10, Williams a iní, bod 27; rozsudok vo veci C-539/12, Lock, bod 30.

⁽²⁷⁵⁾ Rozsudok vo veci C-155/10, Williams a iní, bod 24; rozsudok vo veci C-539/12, Lock, bod 29; rozsudok vo veci C-233/20, job-medium, bod 31.

⁽²⁷⁶⁾ Rozsudok vo veci C-539/12, Lock, body 32 – 33.

⁽²⁷⁷⁾ Rozsudok vo veci C-155/10, Williams a iní, bod 26; rozsudok vo veci C-539/12, Lock, bod 34.

⁽²⁷⁸⁾ Rozsudok vo veci C-155/10, Williams a iní, bod 25; rozsudok vo veci C-539/12, Lock, bod 31.

⁽²⁷⁹⁾ Rozsudok vo veci C-385/17, Hein, bod 52.

⁽²⁸⁰⁾ Rozsudok vo veci C-385/17, Hein, bod 46.

⁽²⁸¹⁾ Rozsudok vo veci C-385/17, Hein, bod 47.

⁽²⁸²⁾ Rozsudok vo veci C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, body 43 – 46.

Okrem toho z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že pokiaľ ide o právo na platenú dovolenku za kalendárny rok, pracovníci, ktorí nie sú prítomní v práci z dôvodu práceneschopnosti zo zdravotných dôvodov počas referenčného obdobia, sa musia považovať za pracovníkov, ktorí počas tohto obdobia skutočne pracovali. V dôsledku toho Súdny dvor v prípade pracovníka, ktorý bol z dôvodu choroby čiastočne práceneschopný a chcel čerpať platenú ročnú dovolenku, rozhodol, že úroveň odmeny počas platenej dovolenky za kalendárny rok musí vychádzať z bežnej sadzby, a nie zo sadzby dočasne zníženej z dôvodu čiastočnej práceneschopnosti ⁽²⁸³⁾.

4. Priamy účinok nároku na platenú ročnú dovolenku

Súdny dvor rozhodol, že v prípade, že je vnútroštátne ustanovenie v rozpore s článkom 7 smernice, vnútroštátne súdy sú povinné „vykladať [vnútroštátne právo] v čo najväčšej miere s ohľadom na znenie a účel danej smernice tak, aby sa dosiahol ňou sledovaný výsledok“ ⁽²⁸⁴⁾. Podľa rozsudkov Súdneho dvora sa tým vyžaduje, aby vnútroštátne súdy urobili „všetko, čo je v ich právomoci, pričom zohľadnia vnútroštátne právo ako celok a uplatnia výkladové metódy, ktoré toto právo uznáva, aby zaručili úplnú účinnosť predmetnej smernice a dospeli k riešeniu, ktoré je v súlade s účelom sledovaným touto smernicou“ ⁽²⁸⁵⁾. Zahŕňa to aj „povinnosť vnútroštátnych súdov zmeniť prípadne ustálenú judikatúru, pokiaľ táto judikatúra vychádza z výkladu vnútroštátneho práva, ktorý je nezlučiteľný s cieľmi určitej smernice“ ⁽²⁸⁶⁾.

Súdny dvor okrem toho konštatoval, že odsek 1 aj odsek 2 článku 7 spĺňajú kritériá priameho účinku, keďže ich ustanovenia sú bezpodmienečné, jednoznačné a presné ⁽²⁸⁷⁾. To znamená, že ak členský štát netransponuje toto ustanovenie do vnútroštátneho práva alebo ho nesprávne transponuje, môže sa jednotlivec obrátiť na vnútroštátny súd, aby sa voči štátu alebo verejným orgánom, ktoré vystupujú buď ako zamestnávateľia, alebo verejné orgány, dovolal nároku na minimálne štyri týždne platenej ročnej dovolenky ⁽²⁸⁸⁾. Vnútroštátne súdy majú v tejto súvislosti povinnosť neuplatniť protichodnú vnútroštátnu právnu úpravu ⁽²⁸⁹⁾.

Hoci bežne nie je možné dovolávať sa „priameho účinku“ smernice v konaniach medzi súkromnými osobami ⁽²⁹⁰⁾, Súdny dvor potvrdil priamy „horizontálny“ účinok článku 31 ods. 2 Charty základných práv vzhľadom na to, že právo na platenú ročnú dovolenku sa považuje za mimoriadne dôležitú zásadu sociálneho práva Európskej únie ⁽²⁹¹⁾. V konaniach medzi súkromnými osobami by sa tým vnútroštátnym súdom ukladala povinnosť zabezpečiť plnú účinnosť nároku na platenú dovolenku za kalendárny rok vrátane toho, že by v prípade potreby neuplatnili žiadne ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré by bolo v rozpore s touto zásadou ⁽²⁹²⁾. Priamy horizontálny účinok článku 31 ods. 2 sa uplatňuje len na minimálnu dobu platenej dovolenky za kalendárny rok v trvaní štyroch týždňov, a nie na práva nad rámec tohto minima ani na podmienky prípadného prevodu takýchto dodatočných práv ⁽²⁹³⁾.

B. Nárok na peňažnú náhradu za platenú ročnú dovolenku

V článku 7 ods. 2 sa uvádza:

„2. Namiesto minimálnej doby ročnej platenej dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada, s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru.“

⁽²⁸³⁾ Rozsudok vo veci C-217/20, Staatssecretaris van Financiën, bod 41.

⁽²⁸⁴⁾ Rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16, Bauer a Willmeroth, body 66 a 69.

⁽²⁸⁵⁾ Rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16, Bauer a Willmeroth, bod 67.

⁽²⁸⁶⁾ Rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16, Bauer a Willmeroth, bod 68. Povinnosť vnútroštátneho súdu odvolávať sa na právo EÚ pri výklade a uplatňovaní relevantných ustanovení vnútroštátneho práva je obmedzená všeobecnými zásadami práva a nemôže slúžiť ako základ na výklad vnútroštátneho práva *contra legem*. rozsudok vo veci C-385/17, Hein, bod 51.

⁽²⁸⁷⁾ Rozsudok vo veci C-282/10, Dominguez, body 33 – 35; rozsudok vo veci C-619/16, Kreuziger, bod 22; rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16, Bauer a Willmeroth, body 72 a 73.

⁽²⁸⁸⁾ Rozsudok vo veci C-282/10, Dominguez, body 34 – 39.

⁽²⁸⁹⁾ Rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16, Bauer a Willmeroth, bod 75.

⁽²⁹⁰⁾ Rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16, Bauer a Willmeroth, bod 77; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, body 66 a 67.

⁽²⁹¹⁾ Rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16, Bauer a Willmeroth, body 80 a 85; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, body 72 a 74.

⁽²⁹²⁾ Rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16, Bauer a Willmeroth, body 86 a 91; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, body 75 a 80.

⁽²⁹³⁾ Na práva nad rámec minimálnych štyroch týždňov platenej dovolenky za kalendárny rok sa článok 31 ods. 2 charty nevzťahuje, rozsudok v spojených veciach C-609/17 a C-610/17, TSN, bod 54.

1. Nárok na peňažnú náhradu

Smernica umožňuje vyplatiť peňažnú náhradu za platenú ročnú dovolenku, na ktorú mal pracovník nárok ku dňu skončenia pracovného pomeru a ktorú nevyčerpal ⁽²⁹⁴⁾.

Účelom peňažnej náhrady za nevyrovnané nároky na ročnú dovolenku je predísť tomu, aby nemožnosť čerpať platenú ročnú dovolenku pre ukončenie pracovného pomeru, nevedla k situácii, že „pracovník nebude môcť využiť uvedené právo aspoň v peňažnej forme“ ⁽²⁹⁵⁾.

Vzniku nároku na peňažnú náhradu sa kladú dve podmienky: „jednak sa pracovný pomer skončil a jednak zamestnanec nevyčerpal celú dovolenku za kalendárny rok, na ktorú mal nárok ku dňu skončenia pracovného pomeru“ ⁽²⁹⁶⁾. Smernica neukladá žiadnu inú podmienku. Súdny dvor hlavne rozhodol, že nie je potrebná žiadna predbežná žiadosť ⁽²⁹⁷⁾.

Ako zdôraznil Súdny dvor, článok 7 ods. 2 umožňuje vyplatiť peňažnú náhradu za ročnú platenú dovolenku iba v prípade skončenia pracovného pomeru: pracovník musí mať za normálnych okolností k dispozícii skutočnú dobu na odpočinok, aby bola zabezpečená účinná ochrana jeho bezpečnosti a zdravia ⁽²⁹⁸⁾. Naopak „možnosť vyplatenia finančnej náhrady za prenesenú dobu minimálnej dovolenky za rok [...] by bola podnetom, aby sa pracovníci zriekli svojej dovolenky na odpočinok alebo aby boli podnecovaní sa jej zrieknuť, čo je nezlučiteľné s cieľmi smernice“ ⁽²⁹⁹⁾.

Pokiaľ pracovník nepožiadaval o možnosť uplatniť svoj nárok na platenú dovolenku za kalendárny rok pred skončením pracovného pomeru, pracovník nemôže stratiť právo na vyplatenie náhrady automaticky a bez predchádzajúceho overenia toho, či mu zamestnávateľ skutočne umožnil uplatniť tento nárok pred skončením daného pracovného pomeru, a to najmä tým, že ho náležite informoval ⁽³⁰⁰⁾. Dôkazné bremeno znáša zamestnávateľ ⁽³⁰¹⁾.

Ak sa zmluva neskončila, peňažnú náhradu nemožno vyplatiť. Nie je relevantné, či pracovník nemohol čerpať ročnú dovolenku z dôvodov, ktoré súvisia s výrobou alebo organizáciou podniku ⁽³⁰²⁾.

Ak sa zmluva skončila, dôvod jej skončenia nie je relevantný ⁽³⁰³⁾. Aby sa zabezpečila účinnosť tohto ustanovenia smernice, je peňažná náhrada za platenú ročnú dovolenku splatná aj vtedy, ak pracovník požiadava o ukončenie pracovného pomeru ⁽³⁰⁴⁾, odíde do dôchodku ⁽³⁰⁵⁾ alebo dokonca zomrie ⁽³⁰⁶⁾. Právo na peňažnú náhradu nezaniká smrťou pracovníka, ale je súčasťou majetku, ktorý zdedia dediči ⁽³⁰⁷⁾.

V prípade skončenia pracovného pomeru, ku ktorému došlo po tom, ako dostal dotknutý pracovník protiprávnu výpoveď a následne opätovne nastúpil do zamestnania v súlade s vnútroštátnym právom, v nadväznosti na zrušenie jeho výpovede súdnym rozhodnutím, nemá tento pracovník nárok na peňažnú náhradu za nevyčerpanú platenú dovolenku za

⁽²⁹⁴⁾ Rozsudok vo veci C-118/13, Bollacke, bod 23; rozsudok vo veci C-341/15, Maschek, bod 27.

⁽²⁹⁵⁾ Rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 56; rozsudok vo veci C-337/10, Neidel, bod 29; rozsudok vo veci C-118/13, Bollacke, bod 17; rozsudok vo veci C-341/15, Maschek, bod 26; rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16, Bauer a Willmeroth, bod 43.

⁽²⁹⁶⁾ Rozsudok vo veci C-118/13, Bollacke, bod 23; rozsudok vo veci C-341/15, Maschek, bod 27. rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16, Bauer a Willmeroth, bod 44; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, bod 23.

⁽²⁹⁷⁾ Rozsudok vo veci C-118/13, Bollacke, body 27 – 28.

⁽²⁹⁸⁾ Rozsudok vo veci C-173/99, BECTU, bod 44; rozsudok vo veci C-342/01, Merino Gómez, body 29 – 30; rozsudok vo veci C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, bod 29; rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 23; rozsudok vo veci C-277/08, Vicente Pereda, bod 20; rozsudok vo veci C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, bod 31.

⁽²⁹⁹⁾ Rozsudok vo veci C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, bod 32.

⁽³⁰⁰⁾ Rozsudok vo veci C-619/16, Kreuziger, bod 56; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, bod 61.

⁽³⁰¹⁾ Rozsudok vo veci C-619/16, Kreuziger, bod 53; rozsudok vo veci C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, bod 46.

⁽³⁰²⁾ Rozsudok vo veci C-194/12, Maestre García, body 28 – 29.

⁽³⁰³⁾ Rozsudok vo veci C-341/15, Maschek, bod 28; rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16, Bauer a Willmeroth, bod 45; rozsudok vo veci C-233/20, job-medium, bod 32.

⁽³⁰⁴⁾ Rozsudok vo veci C-341/15, Maschek, bod 29.

⁽³⁰⁵⁾ Rozsudok vo veci C-337/10, Neidel, bod 31.

⁽³⁰⁶⁾ Rozsudok vo veci C-118/13, Bollacke, bod 24; rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16, Bauer a Willmeroth, bod 50.

⁽³⁰⁷⁾ Rozsudok v spojených veciach C-569/16 a C-570/16, Bauer a Willmeroth, bod 48.

kalendárny rok za obdobie odo dňa protiprávneho prepustenia do dňa jeho opätovného nastúpenia do zamestnania ⁽³⁰⁸⁾. Ak však pracovník získal v danom období ďalšie zamestnanie, tento pracovník nemôže od svojho prvého zamestnávateľa požadovať peňažnú náhradu zodpovedajúcu obdobiu odpracovanému pre nového zamestnávateľa.

2. Výška peňažnej náhrady

Smernica neurčuje, ako by sa mala peňažná náhrada za minimálne obdobie ročnej platenej dovolenky vypočítať.

Súdny dvor však rozhodol, že členské štáty musia zabezpečiť, aby podmienky stanovené vnútroštátnym právom zohľadňovali obmedzenia vyplývajúce zo samotnej smernice. Musia vyžadovať, že sa peňažná náhrada „musí vypočítať takým spôsobom, aby tento pracovník bol v situácii porovnateľnej so situáciou, v akej by sa nachádzal, ak by uvedené právo vykonal počas trvania pracovného pomeru“ ⁽³⁰⁹⁾. To znamená, že bežná odmena pracovníka, ktorá mu musí byť naďalej vyplácaná počas obdobia ročnej dovolenky, je rozhodujúca ⁽³¹⁰⁾ pre výpočet peňažnej náhrady za nevyčerpanú ročnú dovolenku pri skončení pracovného pomeru ⁽³¹¹⁾.

3. Nárok na dodatočnú dovolenku

Ak členské štáty zavedú dodatočné obdobie nad rámec ročnej dovolenky v trvaní štyroch týždňov požadovaných smernicou, môžu rozhodnúť, či priznajú pracovníkom, ktorí si počas pracovného pomeru nemohli vyčerpať dovolenku, peňažnú náhradu, a môžu stanoviť podmienky priznania tohto dodatočného nároku ⁽³¹²⁾.

C. Vzťah medzi platenou ročnou dovolenkou a inými druhmi dovolenky

Súdny dvor rozhodol, že „dovolenka zaručovaná právom Spoločenstva nemôže mať vplyv na právo čerpať inú dovolenku zaručovanú týmto právom“ ⁽³¹³⁾ a okrem iného, že v prípade kumulácie viacerých období dovoleniek sa nedá vyhnúť preneseniu ročnej dovolenky alebo jej časti na nasledujúci rok ⁽³¹⁴⁾.

Pokiaľ ide o práva upravované vnútroštátnymi právnymi predpismi, Súdny dvor rozhodol, že dovolenku treba posúdiť tak, aby sa dali vyvodiť závery týkajúce sa akéhokoľvek prelínania s platenou ročnou dovolenkou.

1. Materská dovolenka

Súdny dvor rozhodol, že materská dovolenka a platená ročná dovolenka slúžia rôznym účelom: účelom prvej je ochrana fyzického stavu ženy počas tehotenstva a po jeho skončení a ochrana špecifického vzťahu medzi matkou a jej dieťaťom po pôrode ⁽³¹⁵⁾. Tento výklad sa považoval za potrebný „z dôvodu nevyhnutnosti zabezpečiť dodržiavanie práv vyplývajúcich z pracovnej zmluvy pracovníčky v prípade materskej dovolenky“ ⁽³¹⁶⁾.

Pracovníčky na materskej dovolenke, ktoré sú z tohto dôvodu neschopné pracovať, musia mať zaručené právo na platenú dovolenku za kalendárny rok a nemôžu podliehať povinnosti skutočného výkonu práce. Ak čerpajú materskú dovolenku počas referenčného obdobia pre platenú dovolenku za kalendárny rok, musia sa tiež považovať za pracovníkov, ktorí skutočne pracovali ⁽³¹⁷⁾.

⁽³⁰⁸⁾ Rozsudok v spojených veciach C-762/18 a C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria.

⁽³⁰⁹⁾ Rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, body 57 – 60.

⁽³¹⁰⁾ Rozsudok v spojených veciach C-229/11 a C-230/11, Heimann a Toltschin, bod 25.

⁽³¹¹⁾ Rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 61.

⁽³¹²⁾ Rozsudok vo veci C-337/10, Neidel, body 36 – 37; rozsudok vo veci C-341/15, Mashek, bod 39.

⁽³¹³⁾ Rozsudok zo 14. apríla 2005, Komisia Európskych spoločenstiev/Luxemburské veľkovojsvodstvo, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, bod 33; rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 26.

⁽³¹⁴⁾ Rozsudok vo veci C-519/03, Komisia/Luxembursko, bod 33; rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 26.

⁽³¹⁵⁾ Rozsudok vo veci C-342/01, Merino Gómez, bod 32; rozsudok vo veci C-12/17, Dicu, bod 34.

⁽³¹⁶⁾ Rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 27.

⁽³¹⁷⁾ Rozsudok vo veci C-12/17, Dicu, bod 30.

A ďalej „pracovníčke musí byť umožnené, aby si ročnú dovolenku čerpala v inom termíne ako je obdobie materskej dovolenky, ako aj v prípade prelínania sa obdobia materskej dovolenky s obdobím ročnej dovolenky upravenej všeobecne pre celý personál v kolektívnej zmluve“⁽³¹⁸⁾. Z tejto formulácie vyplýva, že ide o absolútnu zásadu a že na rozdiel od prípadu pracovnej neschopnosti (pozri nižšie) prenesenie platenej ročnej dovolenky nemožno obmedziť. Súdny dvor totiž zdôraznil, že „dovolenka zaručovaná právom Spoločenstva nemôže mať vplyv na právo čerpať inú dovolenku zaručovanú týmto právom“⁽³¹⁹⁾.

Vzhľadom na smernicu o ochrane tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok⁽³²⁰⁾ Súdny dvor dodal, že sa to vzťahuje nielen na platenú ročnú dovolenku v trvaní aspoň štyroch týždňov, ale aj na akúkoľvek dodatočnú dovolenku stanovenú vnútroštátnymi právnymi predpismi⁽³²¹⁾.

2. Rodičovská dovolenka a iné druhy dovolenky chránené právom EÚ

Súdny dvor rozhodol o rodičovskej dovolenke v kontexte Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke⁽³²²⁾, ktorá bola medzicasom zrušená smernicou (EÚ) 2019/1158⁽³²³⁾.

V článku 10 ods. 1 smernice (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami sa uvádza, že práva už nadobudnuté alebo v procese nadobúdania pracovníkmi ku dňu začatia napríklad⁽³²⁴⁾ rodičovskej dovolenky sa majú zachovávať v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky a uplatňovať po skončení tejto dovolenky.

Cieľom tohto ustanovenia je zabrániť strate alebo obmedzeniu práv vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, na ktoré majú pracovníci právo na začiatku rodičovskej dovolenky, a zabezpečiť, že po skončení tejto dovolenky sa budú nachádzať v rovnakej situácii, v akej sa nachádzali pred začatím tejto dovolenky. Súdny dvor rozhodol, že právo na platenú ročnú dovolenku je jedným z práv vyplývajúcich priamo z pracovnoprávneho vzťahu každého pracovníka. Právo na platenú ročnú dovolenku nadobudnuté pred začatím rodičovskej dovolenky teda nesmie zaniknúť počas trvania rodičovskej dovolenky⁽³²⁵⁾.

Hoci pracovník, ktorý čerpá rodičovskú dovolenku, je v období tejto dovolenky naďalej pracovníkom v zmysle práva EÚ, pracovnoprávny vzťah môže byť prerušený na základe vnútroštátneho práva, čím sa pozastavujú vzájomné povinnosti zmluvných strán⁽³²⁶⁾. V takomto prípade „nemožno obdobie rodičovskej dovolenky, ktorú čerpal dotknutý pracovník počas referenčného obdobia, považovať za obdobie skutočného výkonu práce na účely určenia jeho práv na platenú dovolenku za kalendárny rok podľa článku 7 smernice 2003/88“⁽³²⁷⁾.

Ak by sa v práve EÚ zaviedli iné formy dovolenky, tak by podľa Komisie platila zásada stanovená Súdnym dvorom, že „dovolenka zaručovaná právom EÚ nemôže mať vplyv na právo čerpať inú dovolenku zaručovanú týmto právom“⁽³²⁸⁾. V prípade prelínania rôznych druhov dovolenky chránených právom EÚ by to mohlo mať za následok prenesenie ročnej dovolenky alebo jej časti na nasledujúci rok.

⁽³¹⁸⁾ Rozsudok vo veci C-342/01, Merino Gómez, bod 41.

⁽³¹⁹⁾ Rozsudok vo veci C-342/01, Merino Gómez, body 32 – 33; rozsudok vo veci C-519/03, Komisia/Luxembursko, bod 33; rozsudok v spojených prípadoch C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 26; rozsudok vo veci C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, bod 24; rozsudok vo veci C-12/17, Dicu, bod 37.

⁽³²⁰⁾ Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1).

⁽³²¹⁾ Rozsudok vo veci C-342/01, Merino Gómez, bod 45.

⁽³²²⁾ Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá 14. decembra 1995, ktorá sa nachádza v prílohe smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 145, 19.6.1996, s. 4), zmenenej smernicou Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997 (Ú. v. ES L 10, 16.1.1998, s. 24); revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá 18. júna 2009, ktorá sa nachádza v prílohe k smernici Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES (Ú. v. EÚ L 68, 18.3.2010, s. 13).

⁽³²³⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79).

⁽³²⁴⁾ Článkom 10 ods. 1 smernice (EÚ) 2019/1158 sa upravuje rodičovská dovolenka, opatrovateľská dovolenka a pracovné voľno z dôvodu vyššej moci.

⁽³²⁵⁾ Rozsudok vo veci C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, body 48 – 56.

⁽³²⁶⁾ Rozsudok vo veci C-12/17, Dicu, bod 35.

⁽³²⁷⁾ Rozsudok vo veci C-12/17, Dicu, bod 36.

⁽³²⁸⁾ Rozsudok vo veci C-519/03, Komisia/Luxembursko, bod 33; rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 26; rozsudok vo veci C-12/17, Dicu, bod 37.

3. Pracovná neschopnosť

Na rozdiel od práva na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, právo na nemocenskú dovolenku (pracovnú neschopnosť) a podmienky pre výkon tohto práva nie sú upravené právom EÚ. Súdny dvor však stanovuje obmedzenia vnútroštátneho práva, keď sa platená ročná dovolenka prelína s nemocenskou dovolenkou.

Vyplyva to z rôznych cieľov týchto dvoch dovolení. Cieľom práva na platenú ročnú dovolenku je umožniť pracovníkom odpočinúť si a poskytnúť im čas na oddych a zotavenie sa. Cieľom práva na nemocenskú dovolenku je umožniť pracovníkom zotaviť sa z choroby, ktorá zapríčinila ich pracovnú neschopnosť ⁽³²⁹⁾.

a) Nárok v prípade nemocenskej dovolenky (pracovnej neschopnosti)

Ako už bolo uvedené, pracovníkom na nemocenskej dovolenke ostáva nárok na platenú ročnú dovolenku, keďže nepodlieha podmienke, že pracovník musel pracovať počas referenčného obdobia ⁽³³⁰⁾.

b) Výkon práva v prípade nemocenskej dovolenky (pracovnej neschopnosti)

Súdny dvor jednoznačne rozhodol, že členský štát môže povoliť alebo zakázať čerpanie ročnej dovolenky počas obdobia nemocenskej dovolenky ⁽³³¹⁾.

Pokiaľ si však pracovník neželá čerpať ročnú dovolenku počas obdobia, keď je na nemocenskej dovolenke, ročná dovolenka sa musí prideliť v inom období ⁽³³²⁾. To znamená konkrétne, že pracovník, ktorý je na nemocenskej dovolenke počas obdobia plánovaného na ročnú dovolenku, má právo na základe svojej žiadosti čerpať ročnú dovolenku v inom termíne ⁽³³³⁾ bez ohľadu na to, či nemocenská dovolenka začne pred plánovanou platenou ročnou dovolenkou alebo po nej ⁽³³⁴⁾.

Zatiaľ čo pri stanovení dovolenky pracovníka možno prihliadať na záujmy zamestnávateľa, nárok na ročnú dovolenku v neskoršom období sa nesmie spochybniť ⁽³³⁵⁾. Zamestnávateľ teda musí pracovníkovi prideliť iné obdobie ročnej dovolenky, ktoré je v súlade s uvedenými záujmami bez toho, aby vopred vyňal obdobie mimo referenčného obdobia pre dotknutú ročnú dovolenku ⁽³³⁶⁾.

c) Prenesenie nároku v prípade nemocenskej dovolenky (pracovnej neschopnosti)

Ak boli pracovníci chorí počas časti alebo celého referenčného roka, nemuseli byť schopní čerpať platenú ročnú dovolenku, hoci mali na ňu stále nárok.

Ako bolo uvedené, Súdny dvor síce konštatoval, že „pozitívne účinky platenej ročnej dovolenky na bezpečnosť a zdravie pracovníka sa istotne môžu úplne rozvinúť, ak sa dovolenka čerpá v roku, na ktorý je určená, teda v práve prebiehajúcom roku“, uznal však, že „čas odpočinku z tohto hľadiska nestráca na svojom význame, ak sa čerpá v neskoršom období“ ⁽³³⁷⁾. Preto ak pracovník, ktorý bol na nemocenskej dovolenke počas celého alebo časti referenčného roka, nemal možnosť čerpať platenú ročnú dovolenku, Súdny dvor rozhodol, že právo na platenú ročnú dovolenku nesmie zaniknúť na konci referenčného obdobia ⁽³³⁸⁾, a že pracovník by mal mať možnosť preniesť ju tak, že ju v prípade potreby stanoví aj na obdobie mimo referenčného obdobia ročnej dovolenky ⁽³³⁹⁾.

⁽³²⁹⁾ Rozsudok v spojených prípadoch C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 25; rozsudok vo veci C-277/08, Vicente Pereda, bod 21; rozsudok vo veci C-78/11, ANGED, bod 19; uznesenie vo veci C-194/12, Maestre García, bod 19; rozsudok vo veci C-178/15, Sobczyszyn, bod 25; rozsudok zo 4. júna 2020, Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico) a iní/Grupo de Empresas DÍA S.A. a Twins Alimentación S.A., C-588/18, ECLI:EU:C:2020:420, bod 33; rozsudok vo veci C-217/20, Staatssecretaris van Financiën, bod 25.

⁽³³⁰⁾ Rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 41; rozsudok vo veci C-282/10, Dominguez, bod 20; rozsudok v spojených veciach C-229/11 a C-230/11, Heimann a Toltschin, bod 24; rozsudok vo veci C-12/17, Dicu, bod 29; rozsudok v spojených veciach C-762/18 a C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, bod 59; rozsudok vo veci C-217/20, Staatssecretaris van Financiën, bod 29.

⁽³³¹⁾ Rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, body 28 – 31; uznesenie vo veci C-277/08, Vicente Pereda, bod 25.

⁽³³²⁾ Rozsudok vo veci C-277/08, Vicente Pereda, bod 25.

⁽³³³⁾ Rozsudok vo veci C-277/08, Vicente Pereda, bod 22; rozsudok vo veci C-78/11, ANGED, bod 20; uznesenie vo veci C-194/12, Maestre García, bod 19; rozsudok vo veci C-178/15, Sobczyszyn, bod 26.

⁽³³⁴⁾ Rozsudok vo veci C-78/11, ANGED, bod 21.

⁽³³⁵⁾ Uznesenie vo veci C-194/12, Maestre García, bod 24.

⁽³³⁶⁾ Rozsudok vo veci C-78/11, ANGED, bod 23; rozsudok vo veci C-277/08, Vicente Pereda, bod 23; Uznesenie vo veci C-194/12, Maestre García, bod 23.

⁽³³⁷⁾ Rozsudok vo veci C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, bod 30.

⁽³³⁸⁾ Rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, body 38 – 49; Rozsudok vo veci C-277/08, Vicente Pereda, bod 19.

⁽³³⁹⁾ Rozsudok vo veci C-78/11, ANGED, bod 23; Rozsudok vo veci C-277/08, Vicente Pereda, bod 23.

Členské štáty môžu obmedziť obdobie, v ktorom môže byť platená ročná dovolenka prenesená ⁽³⁴⁰⁾. Súdny dvor uznal, že právo na kumulovanie nárokov na platenú ročnú dovolenku získaných počas pracovnej neschopnosti nie je neobmedzené ⁽³⁴¹⁾.

Súdny dvor však aj rozhodol, že „každé obdobie prenesenia dovolenky musí podstatne prekročiť dĺžku referenčného obdobia, pre ktoré bolo priznané“ ⁽³⁴²⁾. Rozhodol preto, že obdobie prenesenia v dĺžke 9 mesiacov, t. j. kratšej ako je dĺžka referenčného obdobia, z ktorej vychádza, nezaručuje pozitívny účinok platenej ročnej dovolenky v podobe poskytnutia času odpočinku, a preto ho nemožno použiť na určenie zániku nároku na platenú ročnú dovolenku ⁽³⁴³⁾. Akceptoval však obdobie prenesenia v trvaní 15 mesiacov ⁽³⁴⁴⁾.

Súdny dvor napokon vysvetlil, že ak sa členské štáty rozhodnú priznať platenú dovolenku za kalendárny rok nad rámec štyroch týždňov uvedených v smernici, nie sú povinné zabezpečiť prevod akejkoľvek takejto dodatočnej dovolenky, keďže na dodatočnú dovolenku (nad rámec štyroch týždňov) sa smernica nevzťahuje ⁽³⁴⁵⁾.

d) Peňažná náhrada v prípade nemocenskej dovolenky (pracovnej neschopnosti) až do skončenia pracovného pomeru

V prípade pracovníka, ktorý bol na nemocenskej dovolenke celé referenčné obdobie alebo jeho časť a/alebo obdobie na prenesenie dovolenky do skončenia pracovného pomeru, Súdny dvor rozhodol, že nie je v súlade s článkom 7 ods. 2 zabrániť vyplateniu peňažnej náhrady za nevyčerpanú platenú ročnú dovolenku ⁽³⁴⁶⁾.

4. Iné druhy dovolenky na vnútroštátnej úrovni

Ak majú pracovníci nárok na iné formy dovolenky podľa vnútroštátnych právnych predpisov, účel dovolenky je rozhodujúcim faktorom pri rozhodovaní, ako riešiť akékoľvek prelínanie s platenou ročnou dovolenkou ⁽³⁴⁷⁾.

V prípade „dovolenky na uzdravenie“ Súdny dvor rozhodol, že sa uplatňujú úvahy týkajúce sa nemocenskej dovolenky, a stanovil zásadu, že ak sa účely dovolenky priznanej na vnútroštátnej úrovni odlišujú od účelu platenej ročnej dovolenky, existuje povinnosť priznať dotknutému pracovníkovi iné obdobie ročnej dovolenky ⁽³⁴⁸⁾.

Súdny dvor napriek tomu usúdil, že v prípade určitého typu dovolenky priznávanej podľa vnútroštátneho práva by mali vnútroštátne sudy posúdiť vo svetle týchto skutočností, ako aj vo svetle ustanovení, ktorými sa na vnútroštátnej úrovni riadi priznávanie práva na dovolenku, či sa účel uvedeného práva odlišuje od účelu práva na platenú ročnú dovolenku, ako ho vyložil Súdny dvor ⁽³⁴⁹⁾.

Členské štáty môžu priznať pracovníkom platené mimoriadne dovolenky, ktoré im umožňujú uspokojiť a splniť také určité potreby alebo povinnosti, ktoré si vyžadujú ich osobnú prítomnosť, akými sú napríklad sobáš, narodenie dieťaťa, hospitalizácia, smrť blízkeho príbuzného alebo výkon funkcií v odborových orgánoch. Súdny dvor rozhodol, že takáto osobitná dovolenka nepatrí do rozsahu pôsobnosti smernice o pracovnom čase, ale do výkonu vlastných právomocí členským štátom ⁽³⁵⁰⁾.

⁽³⁴⁰⁾ Rozsudok vo veci C-214/10, KHS, body 28 – 35.

⁽³⁴¹⁾ Rozsudok vo veci C-214/10, KHS, body 28 – 35.

⁽³⁴²⁾ Rozsudok vo veci C-214/10, KHS, body 38 – 40.

⁽³⁴³⁾ Rozsudok vo veci C-337/10, Neidel, body 41 – 43; rozsudok vo veci C-214/10, KHS, bod 38.

⁽³⁴⁴⁾ Rozsudok vo veci C-214/10, KHS, bod 44; rozsudok vo veci C-214/16, King, bod 55; rozsudok v spojených veciach C-762/18 a C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, bod 71.

⁽³⁴⁵⁾ Rozsudok v spojených veciach C-609/17 a C-610/17, TSN.

⁽³⁴⁶⁾ Rozsudok v spojených veciach C-350/06 a C-520/06, Schultz-Hoff a iní, bod 62; rozsudok vo veci C-337/10, Neidel, bod 30; rozsudok vo veci C-341/15, Maschek, bod 31.

⁽³⁴⁷⁾ Vnútroštátne opatrenia proti šíreniu ochorenia COVID-19 viedli nedávno k predloženiu návrhu vnútroštátneho súdu na začatie prejudiciálneho konania na Súdny dvor (vec C-206/22) s otázkou, či je splnená povinnosť priznať platenú ročnú dovolenku v prípade, že pracovníka počas schválenej dovolenky postihne nepredvídateľná udalosť, ako je štátom nariadená karanténa. Súdny dvor zatiaľ o tejto veci nerozhodol.

⁽³⁴⁸⁾ Rozsudok vo veci C-178/15, Sobczyszyn, bod 32.

⁽³⁴⁹⁾ Rozsudok vo veci C-178/15, Sobczyszyn, body 24 – 31.

⁽³⁵⁰⁾ Rozsudok vo veci C-588/18, FETICO a iní.

VIII. NOČNÁ PRÁCA, PRÁCA NA ZMENY A ROZVRHNUTIE PRÁCE

V smernici o pracovnom čase sa prihliada na osobitnú povahu nočnej práce a na niektoré zaťažujúce formy organizácie práce⁽³⁵¹⁾. Okrem všeobecných ustanovení týkajúcich sa času odpočinku a maximálneho týždenného pracovného času smernica preto obsahuje osobitné ustanovenia týkajúce sa nočnej práce, práce na zmeny a iných pracovných rozvrhov, ktoré sú podrobne opísané ďalej v texte.

A. *Dĺžka nočnej práce*

V článku 8 smernice sa stanovuje:

„Členské štáty prijímajú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že:

- a) normálny pracovný čas pre pracovníkov v noci nepresiahne v priemere osem hodín v každom období 24 hodín;
- b) pracovníci v noci, ktorých práca je spojená s osobitnými rizikami alebo ťažkou fyzickou alebo duševnou námahou, nepracujú viac ako osem hodín v ktorejkoľvek dobe 24 hodín, počas ktorej vykonávajú nočnú prácu.

Na účely bodu b), práca spojená s osobitnými rizikami alebo ťažkou fyzickou alebo duševnou námahou je definovaná vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi, pričom sa vezmú do úvahy osobitné účinky a riziká nočnej práce.“

Tento článok stanovuje dva rôzne limity pre pracovníkov v noci: jeden pre všetkých pracovníkov v noci a druhý pre pracovníkov v noci, ktorých práca je spojená s osobitnými rizikami alebo ťažkou fyzickou alebo duševnou námahou. Pokiaľ ide o pojem „nočná práca“, odkazuje sa na definíciu uvedenú v kapitole IV.B.

1. **Priemerný limit nočnej práce**

Smernica obmedzuje priemerný pracovný čas pre všetkých pracovníkov v noci na osem hodín počas 24-hodinového obdobia.

a) *Limit „pracovného času“*

Tento limit sa uplatňuje na hodiny práce „pracovníkov v noci“. Preto sa vzťahuje na celkový pracovný čas, nielen „nočný čas“ (pozri kapitolu IV).

Okrem toho článok 8 síce odkazuje na „normálny pracovný čas“, z definície „pracovného času“ a „času odpočinku“ v kapitole IV a z odôvodnenia 8 smernice však vyplýva, že celkový pracovný čas vrátane nadčasov by sa mal počítať na základe tohto limitu nočnej práce.

Keďže tento limit predstavuje priemer, členské štáty môžu rozhodnúť o referenčnom období. Podľa článku 16 písm. c) sa referenčné obdobie musí definovať po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo priamo prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni.

b) *Priemer za „referenčné obdobie“*

Pôvodný návrh stanoviť referenčné obdobie na maximálne 14 dní⁽³⁵²⁾ sa v prijatej smernici nevyskytuje. Referenčné obdobie stanovujú členské štáty a/alebo sociálni partneri bez akéhokoľvek výslovného limitu.

Vzhľadom na cieľ smernice stanovujúci minimálne požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia a potrebu zachovania účinnosti ustanovenia o nočnej práci by referenčné obdobie pre nočnú prácu malo byť podstatne kratšie než referenčné obdobie používané pre maximálny pracovný týždeň. Ak by boli obe referenčné obdobia rovnaké, ustanovenie o nočnej práci by sa stalo *de facto* bezpredmetným, keďže dodržiavanie priemerného 48-hodinového pracovného týždňa a týždenného odpočinku by automaticky zaručilo denný pracovný čas v priemere 8 hodín.

⁽³⁵¹⁾ Smernica 2003/88/ES, odôvodnenie 7: „výskum ukázal, že ľudský organizmus je v noci citlivejší na rušivé vplyvy prostredia a tiež na niektoré zaťažujúce formy organizácie práce, a že dlhé doby nočnej práce môžu poškodiť zdravie pracovníkov a ohroziť bezpečnosť na pracovisku“.

⁽³⁵²⁾ Návrh smernice Rady o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, 20. september 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

Podľa článku 16 písm. c) ak minimálny čas týždenného odpočinku spadá do referenčného obdobia na výpočet nočnej práce, nie je zahrnutý do výpočtu priemeru. V odôvodnení 5 smernice sa uvádza, že „všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku“ a v odôvodnení 7, že „dlhé doby nočnej práce môžu poškodiť zdravie pracovníkov a ohroziť bezpečnosť na pracovisku“. Naopak denný odpočinok, ktorý prirodzene obmedzuje pracovný čas dotknutých pracovníkov a zaručuje, aby mohli využiť pravidelný čas odpočinku, je zahrnutý do výpočtu priemeru.

2. Maximálny limit nočnej práce spojenej s osobitnými rizikami alebo ťažkou fyzickou alebo duševnou námahou

a) Absolútny limit

Tento absolútny limit 8 hodín sa uplatňuje na hodiny práce „pracovníkov v noci“. Zahŕňa preto celkový pracovný čas (napr. nadčasy), nielen „nočný čas“.

Na rozdiel od priemerného limitu sa maximálny limit tohto osobitného druhu nočnej práce podľa článku 8 písm. b) uplatňuje na ktorékoľvek obdobie 24 hodín. Nemožno ho vypočítať ako priemer. To znamená, že zatiaľ čo dotknutí pracovníci môžu vykonať menej práce v niektorých 24-hodinových obdobiach, nemôžu prekročiť maximum 8 hodín v iných obdobiach, keď vykonávajú nočnú prácu.

Avšak na rozdiel od priemerného limitu, ktorý sa uplatňuje na všetky hodiny pracovníkov v noci, sa tento absolútny limit uplatňuje len na obdobie, počas ktorého dotknutí pracovníci skutočne vykonávajú nočnú prácu. To znamená, že ak „pracovníci v noci, ktorých práca je spojená s osobitnými rizikami alebo ťažkou námahou“ nevykonávajú nočnú prácu v určitom 24-hodinovom období, neuplatňuje sa na toto obdobie absolútny 8-hodinový limit, ale priemerný limit. Takže pracovník by mohol pracovať dlhšie ako 8 hodín, ak počas tohto obdobia nevykonáva nočnú prácu.

b) Práca spojená s osobitnými rizikami

Smernica nedefinuje pojmy „osobitné riziká alebo ťažká fyzická alebo duševná námaha“. Stanovuje, že majú byť definované vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi.

Nech je už práca spojená s osobitnými rizikami alebo ťažkou fyzickou alebo duševnou námahou definovaná akokoľvek, mala by podľa smernice brať do úvahy osobitné účinky a riziká nočnej práce. Orientačne možno poukázať na odôvodnenie 7, v ktorom sa na „rušivé vplyvy prostredia“ a „niektoré zaťažujúce formy organizácie práce“ poukazuje ako na faktory, ktoré môžu mať škodlivý vplyv na zdravie dotknutých pracovníkov. Pôvodný návrh Komisie uvádzal v tejto súvislosti ako príklady „prácu v úkole, prácu za pásom alebo prácu pri vopred stanovenom tempe“⁽³⁵³⁾.

B. Lekárska prehliadka a preradenie pracovníkov v noci na prácu cez deň

Článok 9 ukladá členským štátom tieto povinnosti:

„1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že:

- a) pracovníci v noci majú nárok na bezplatnú lekársku prehliadku pred zaradením na nočnú prácu a potom v pravidelných intervaloch;
 - b) pracovníci v noci trpiaci zdravotnými problémami, u ktorých je uznaná spojitosť s ich prácou v noci, sú vždy, kedykoľvek je to možné, preradení na prácu cez deň, ktorá je pre nich vhodná.
2. Bezplatná lekárska prehliadka uvedená v odseku 1 písm. a) musí spĺňať podmienky lekárskej mlčanlivosti.
 3. Bezplatná lekárska prehliadka uvedená v odseku 1 písm. a) sa môže vykonať v rámci vnútroštátneho zdravotného systému.“

⁽³⁵³⁾ Návrh smernice Rady o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, 20. september 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

1. Právo pracovníkov v noci na lekársku prehliadku

a) Lekárska prehliadka pred zaradením na nočnú prácu

V článku 9 smernice sa všetkým pracovníkom v noci podľa článku 2 ods. 4 (pozri kapitolu IV) priznáva právo na lekársku prehliadku pred zaradením na nočnú prácu.

Toto ustanovenie je porovnateľné s článkom 4 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 171 (ďalej len „dohovor MOP“), v ktorom sa uvádza, že „pracovníci majú právo na požiadanie bezplatne sa podrobiť posúdeniu zdravotného stavu a [prijímať] rady [týkajúce] sa obmedzenia alebo vyhnutia sa zdravotným problémom [spojeným] s ich prácou: a) pred ich nastúpením do práce ako určených nočných pracovníkov, [...]“.

Lekárska prehliadka sa musí vykonať pred zaradením pracovníka na nočnú prácu, t. j. predtým ako začne dotknutý pracovník vykonávať nočnú prácu.

Na rozdiel od dohovoru MOP sa v smernici neodkazuje na požiadanie pracovníka, ale vyžaduje sa, aby všetci pracovníci v noci mali právo na lekársku prehliadku pred svojim zaradením.

b) Lekárska prehliadka v pravidelných intervaloch

„Pracovníci v noci“ majú právo aj na lekársku prehliadku „v pravidelných intervaloch“. V smernici ostávajú intervaly nedefinované a ich určenie prináleží preto členským štátom.

V procese prijímania smernice z roku 1993 navrhol Európsky parlament ⁽³⁵⁴⁾ jednu kontrolu za rok do veku 40 rokov a dve ročne po dovŕšení tohto veku. Tento návrh bol Komisiou ⁽³⁵⁵⁾ prijatý, ale v konečnom znení nebol schválený ⁽³⁵⁶⁾.

c) Lekárska prehliadka musí byť bezplatná

Smernica síce stanovuje, že lekárska prehliadka musí byť pre pracovníka bezplatná, ale nestanovuje, či má náklady znášať zamestnávateľ alebo tretia strana, ako napríklad pracovné zdravotné služby, a preto ponecháva toto rozhodnutie na členské štáty.

d) Lekárska mlčanlivosť

Podľa smernice o pracovnom čase musí bezplatná lekárska prehliadka, na ktorú majú pracovníci právo pred pracovným zaradením a potom v pravidelných intervaloch, spĺňať podmienky lekárskej mlčanlivosti.

Na rozdiel od dohovoru MOP smernica neobsahuje žiadnu výslovnú výnimku na „zistenie nespôsobilosti na nočnú prácu“ ⁽³⁵⁷⁾.

e) Možnosť vykonať prehliadku v rámci vnútroštátneho zdravotného systému

V smernici sa uvádza, že tieto lekárske prehliadky sa môžu vykonávať v rámci vnútroštátneho zdravotného systému, ale nevyžaduje sa to.

2. Preradenie pracovníkov v noci na prácu cez deň zo zdravotných dôvodov

Toto ustanovenie je porovnateľné s článkom 6 dohovoru MOP č. 171 ⁽³⁵⁸⁾ a vyžaduje, aby pracovníci trpiaci zdravotnými problémami spojenými s ich prácou v noci boli vždy, kedykoľvek je to možné, preradení na prácu cez deň, ktorá je pre nich vhodná.

Smernica podrobne nerozoberá tento postup ani ako uznať zdravotné problémy a ich spojitost s nočnou prácou. Tieto rozhodnutia sa preto môžu vykonať na vnútroštátnej úrovni.

Pokiaľ ide o miesta, na ktoré by mali byť pracovníci preradení, v smernici sa iba vyžaduje, aby išlo o prácu, ktorá je pre nich vhodná a aby to bola „práca cez deň“. Preradenie by sa malo uskutočniť „kedykoľvek je to možné“.

⁽³⁵⁴⁾ Európsky parlament, rozhodnutie o spoločnej pozícii stanovenej Radou s cieľom prijatia smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (C3 – 0241/93 – SYN 295) (Ú. v. ES C 315, 22.11.1993, s. 125).

⁽³⁵⁵⁾ Pozmeňujúci návrh Komisie k návrhu smernice Rady o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, 23. apríl 1991, COM(91) 130 final – SYN 295.

⁽³⁵⁶⁾ Smernica Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.

⁽³⁵⁷⁾ Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o nočnej práci č. 171, 26. jún 1990, článok 4 ods. 2.

⁽³⁵⁸⁾ Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o nočnej práci č. 171, 26. jún 1990, článok 6.

Na rozdiel od dohovoru MOP²⁴² smernica podrobne neopisuje situácie, v ktorých by preradenie nebolo možné, ani nešpecifikuje dávky či ochranu proti prepusteniu zo zamestnania pre pracovníkov, v prípade ktorých sa preradenie nedá uskutočniť napriek zdravotným problémom spojeným s nočnou prácou.

C. Záruky pre prácu v noci

V článku 10 sa stanovuje:

„Členské štáty môžu podmieniť prácu niektorých kategórií pracovníkov v noci určitými zárukami za podmienok ustanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou, v prípade pracovníkov, u ktorých vzniká riziko ohrozenia ich bezpečnosti alebo zdravia spojené s prácou v nočnom čase.“

Toto ustanovenie umožňuje členským štátom rozšíriť ochranné opatrenia platné pre niektoré „kategórie pracovníkov v noci“. Neumožňuje odchýlky, ale výslovne stanovuje, že dodatočné ochranné opatrenia môžu byť zriadené.

Z informácií v rámci prijímajúceho spisu smernice vyplýva, že Európsky parlament týmto ustanovením zamýšľal umožniť ochranu tehotných žien alebo matiek počas prvých 6 mesiacov po pôrode alebo adoptcii dieťaťa ⁽³⁵⁹⁾. Znenie článku 10 je však otvorené a členské štáty môžu voľne rozhodovať o kategóriách, na ktoré sa vzťahujú takéto záruky, a o charaktere záruk.

D. Oznámenie pravidelného používania pracovníkov v noci

V článku 11 sa uvádza:

„Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že zamestnávateľ, ktorý pravidelne používa pracovníkov v noci, oznámi túto informáciu príslušným orgánom, pokiaľ si ju tieto vyžadujú.“

V pôvodnom návrhu ⁽³⁶⁰⁾ sa vyžadovalo, aby zamestnávatelia systematicky informovali orgány v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia o pravidelnom používaní pracovníkov v noci vzhľadom na nepriaznivé účinky nočnej práce na zdravie ⁽³⁶¹⁾.

V konečnom znení sa obmedzuje táto povinnosť informovať príslušné orgány na prípady, ktoré si orgány vyžadujú. To znamená, že hoci členské štáty môžu požadovať od zamestnávateľov, aby informovali orgány o pravidelnom používaní pracovníkov v noci ako súčasť systematického podávania správ, smernica túto povinnosť neukladá. Vyžaduje iba, aby príslušné orgány rozhodli o situáciách, v ktorých musia byť orgány informované.

Táto povinnosť informovať orgány sa vzťahuje na zamestnávateľov, ktorí „pravidelne“ používajú pracovníkov v noci. Rozsah pojmu „pravidelne“ nie je v smernici vymedzený, ani nebol predmetom súdneho konania.

Takéto ustanovenia vnútroštátneho práva, ktoré zamestnávateľom ukladajú všeobecnú povinnosť poskytovať informácie o svojich pracovníkoch, pracovnom čase a organizácii práce, by podľa názorov Komisie mohli byť v súlade s touto požiadavkou.

⁽³⁵⁹⁾ Európsky parlament, rozhodnutie o spoločnej pozícii stanovenej Radou s cieľom prijatia smernice o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (C3 – 0241/93 – SYN 295) (Ú. v. ES C 315, 22.11.1993, 5. 125).

⁽³⁶⁰⁾ Návrh smernice Rady o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, 20. september 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽³⁶¹⁾ Dôvodová správa k návrhu smernice Rady o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, 20. september 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, bod 28.

E. Bezpečnosť a ochrana zdravia

V článku 12 smernice sa stanovuje:

„Členské štáty prijímajú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že:

- a) pracovníkom v noci a pracovníkom na zmeny je poskytnutá ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci [primeraná] povaha ich práce;
- b) primerané ochranné a preventívne služby alebo zariadenia s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov v noci a pracovníkov na zmeny sú rovnocenné tým, ktoré sa vzťahujú na iných pracovníkov a sú k dispozícii v ktoromkoľvek čase.“

Toto ustanovenie sa týka pracovníkov v noci, ako aj pracovníkov na zmeny a vyžaduje od členských štátov, aby zabezpečili primeranú ochranu ich zdravia a bezpečnosti a aby ochranné a preventívne služby alebo zariadenia boli k dispozícii v ktoromkoľvek čase a boli rovnocenné tým, ktoré sa vzťahujú na iných pracovníkov.

V prvej zarážke sa vyžaduje, aby pracovníci vykonávajúci prácu v noci alebo prácu na zmeny mohli využívať vhodné opatrenia prispôbené povaha svojej práce. V odôvodnení 7 sa poukazuje na skutočnosť, že „ľudský organizmus je v noci citlivejší na rušivé vplyvy prostredia a tiež na niektoré zaťažujúce formy organizácie práce“. V návrhu Komisie sa aj uvádzalo, že účelom bolo zohľadniť „náročnejšiu povahu týchto foriem práce a problémy, ktoré zvyčajne nastávajú posunom cyklov práce na zmeny“⁽³⁶²⁾. V tomto zmysle sa článkom 12 myslí, že ochrana poskytnutá pracovníkom by mala zohľadniť skutočnosť, že pracovníci vykonávajú prácu v noci a prácu na zmeny, ako aj podmienky, za ktorých vykonávajú svoju prácu. Pokiaľ ide o to, aké ochranné opatrenia by sa mohli prijať, dôvodová správa Komisie uvádza príklad plánovaného času odpočinku a prestávok²⁴⁶, smernica to však nešpecifikuje.

Súdny dvor vyložil článok 12 prvú zarážku odkazom na odôvodnenie 6⁽³⁶³⁾. Pokiaľ ide o organizáciu pracovného času, najmä o nočnú prácu, treba prihliadať na zásady Medzinárodnej organizácie práce, podľa ktorých náhrady priznané pracovníkom v noci, ak ide o pracovný čas, mzdu a podobné výhody, musia zohľadňovať povahu nočnej práce⁽³⁶⁴⁾. Súdny dvor konštatoval, že podľa článku 12 prvej zarážky sa na pracovníka v noci musia vzťahovať ochranné opatrenia v oblasti pracovného času, mzdy, náhrad alebo podobných výhod, ktoré umožňujú nahradiť osobitnú náročnosť spojenú s prácou, ktorú vykonávajú⁽³⁶⁵⁾. Ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré stanovujú vyšší príplatok k odmene za nepravidelnú nočnú prácu, než je príplatok k odmene za pravidelnú nočnú prácu, však nepatria do rozsahu pôsobnosti smernice⁽³⁶⁶⁾.

Druhú zarážku možno spojiť s odôvodnením 10, v ktorom sa požaduje, aby „organizácia a fungovanie služieb a [zdrojov] ochrany a prevencie [...] boli účinné“. Metódy, ktoré členské štáty prijímajú na splnenie svojich povinností, môžu byť spojené s metódami uvedenými v článku 5 dohovoru MOP č. 171, v ktorom sa stanovuje: „Pracovníkom vykonávajúcim nočnú prácu sa dajú k dispozícii primerané prostriedky prvej pomoci vrátane opatrení umožňujúcich v prípade potreby ich rýchlu prepravu na miesto, kde dostanú primerané ošetrovanie.“ Smernica má však širší rozsah, pretože sa netýka len ochrany, ale sa vzťahuje aj na preventívne služby a zariadenia. Presný rozsah požiadaviek bude závisieť od ochranných a preventívnych zariadení stanovených pre dennú prácu v členských štátoch a od iných smerníc EÚ o bezpečnosti a ochrane zdravia pracovníkov⁽³⁶⁷⁾.

⁽³⁶²⁾ Dôvodová správa k návrhu smernice Rady o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, 20. september 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, bod 29.

⁽³⁶³⁾ Rozsudok z 24. februára 2022, VB/Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto“, C-262/20, ECLI:EU:C:2022:117, bod 54.

⁽³⁶⁴⁾ Článok 8 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 171.

⁽³⁶⁵⁾ Rozsudok vo veci C-262/20, Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto“, bod 55.

⁽³⁶⁶⁾ Rozsudok v spojených veciach C-257/21 a C-258/21, Coca-Cola European Partners Deutschland, bod 53.

⁽³⁶⁷⁾ Najmä smernica 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, 29.6.1989, s. 1) a smernica Rady 89/654/EHS z 30. novembra 1989 o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku (Ú. v. ES L 393, 30.12.1989, s. 1).

F. Rozvrhnutie práce

V článku 13 smernice sa stanovuje:

„Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že zamestnávateľ, ktorý hodlá organizovať prácu podľa určitého rozvrhu, vezme do úvahy všeobecnú zásadu, že práca sa má prispôbiť pracovníkovi s cieľom obmedziť najmä monotónnu prácu a prácu s vopred určeným pracovným tempom, v závislosti od typu pracovnej činnosti a od požiadaviek bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najmä pokiaľ ide o prestávky v práci v priebehu pracovného času.“

Toto ustanovenie je obzvlášť dôležité pre prácu na zmeny, avšak výslovne sa na ňu neobmedzuje. Požaduje od členských štátov, aby pri rozvrhnutí práce alebo zmene existujúceho rozvrhnutia zabezpečili, že zamestnávateľia vezmú do úvahy „všeobecnú zásadu, že práca sa má prispôbiť pracovníkovi“. Smernica tu zdôrazňuje význam prestávok, avšak neobmedzuje rozsah pôsobnosti ochranných opatrení, ktoré sa majú prijať.

IX. ODCHÝLKY

Smernica o pracovnom čase je zložitým textom, pretože sa usiluje o poskytnutie určitého stupňa flexibility vzhľadom na rôzne činnosti, a zároveň zabezpečenie stabilnej úrovne minimálnej ochrany. Táto flexibilita je zakotvená v odchýlkach smernice, ktoré sú početné a rôznorodé, pokiaľ ide o dotknutých pracovníkov a odvetvia, ako aj ustanovenia, od ktorých sa možno odchýliť.

Keďže väčšina práv rozvinutých v smernici je chránená aj podľa článku 31 Charty základných práv Európskej únie, je dôležité zdôrazniť, že v tomto kontexte sa uplatňuje článok 52, v ktorom sa uvádza: „[A]kokoľvek obmedzenie výkonu práv a slobôd uznaných v tejto charte musí byť ustanovené zákonom a rešpektovať podstatu týchto práv a slobôd. Za predpokladu dodržiavania zásady proporcionality možno tieto práva a slobody obmedziť len vtedy, ak je to nevyhnutné a skutočne to zodpovedá cieľom všeobecného záujmu, ktoré sú uznané Úniou, alebo ak je to potrebné na ochranu práv a slobôd iných.“

Odchýlky od smernice o pracovnom čase majú zároveň tieto spoločné črty:

Po prvé, odchýlky sa musia platne transponovať, aby sa dali použiť. Súdny dvor rozhodol takto: „Keďže odchýlky stanovené v dotknutých odchýlnych ustanoveniach sú fakultatívne, právo Únie členským štátom neukladá ich vykonanie do vnútroštátneho práva.“⁽³⁶⁸⁾ Podľa Súdneho dvora členské štáty na to, aby mohli uplatniť možnosť odchýliť sa od niektorých ustanovení „musia v tomto smere vykonať voľbu“²⁴⁸.

Súdny dvor napriek tomu zastáva názor, že „aj v prípade neexistencie výslovných opatrení na transpozíciu [smernice o pracovnom čase] vnútroštátne právo vzťahujúce sa na danú činnosť dodržiava podmienky stanovené v jej článku 17, uvedené právo je v súlade so smernicou a nič nebráni vnútroštátnym súdom v jeho uplatňovaní“⁽³⁶⁹⁾. To znamená, že ak vnútroštátne právo dodržiava podmienky odchýlenia, môže sa uplatňovať aj vtedy, keď sa neprejavuje ako transpozícia odchýlok stanovených smernicou. Členské štáty by však mali zabezpečiť, aby sa dodržiavali všeobecné zásady práva EÚ vrátane zásady právnej istoty a aby sa preto ustanovenia umožňujúce fakultatívne odchýlky vykonávali „s požadovanou presnosťou a jasnosťou, aby sa vyhovelo požiadavkám vyplývajúcim z uvedenej zásady“⁽³⁷⁰⁾.

Po druhé, „ako výnimky z právnej úpravy Únie v oblasti organizácie pracovného času zavedenej smernicou 2003/88 sa uvedené výnimky musia vykladať tak, aby bol ich rozsah obmedzený len na to, čo je striktné nevyhnutné na ochranu záujmov, ktorých ochranu sledujú“⁽³⁷¹⁾. To znamená, že nielen odchýlky sú obmedzené na prípady, ktoré sú výslovne priznané smernicou, ale že aj rozsah každej odchýlky je obmedzený na ustanovenia, ktoré sú v nej taxatívne vymenované⁽³⁷²⁾.

⁽³⁶⁸⁾ Rozsudok vo veci C-227/09, Accardo a iní, bod 51.

⁽³⁶⁹⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 44.

⁽³⁷⁰⁾ Rozsudok vo veci C-227/09, Accardo a iní, bod 55.

⁽³⁷¹⁾ Rozsudok vo veci C-227/09, Accardo a iní, bod 58; rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 40.

⁽³⁷²⁾ Rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 89; rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 77.

Po tretie, pri uplatňovaní odchýlok sa „musia spĺňať prísne kritériá s cieľom zabezpečiť účinnú ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov“⁽³⁷³⁾.

Hoci v smernici sú už stanovené viaceré podmienky pre každé z odchýlnych ustanovení, Komisia sa domnieva, že ak sú viaceré aspekty ochrany stanovené v smernici zmenené prostredníctvom kumulatívneho používania odchýlok, môžu byť potrebné ďalšie ochranné opatrenia, aby cieľ smernice chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov bol dodržaný.

A. **Odchýlka týkajúca sa „autonómnych pracovníkov“**

V článku 17 ods. 1 sa uvádza táto odchýlka:

„1. Pri zachovaní náležitého zreteľa na všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sa členské štáty môžu odchýliť od uplatňovania článkov 3 až 6, 8 a 16, keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností sa trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť sami pracovníci a najmä v prípade:

- a) vrcholových riadiacich pracovníkov alebo iných osôb majúcich právomoc nezávisle rozhodovať;
- b) rodinných pracovníkov alebo
- c) pracovníkov slúžiacich náboženské obrady v kostoloch a náboženských spoločenstvách.“

1. **Rozsah odchýlky týkajúcej sa „autonómnych pracovníkov“**

Článok 17 ods. 1 smernice umožňuje odchýlky, „keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností sa trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť sami pracovníci“.

Ako už bolo uvedené, článok 17 ods. 1 sa musí vykladať tak, aby bol jeho rozsah pôsobnosti obmedzený len na to, čo je striktné nevyhnutné na ochranu záujmov, ktorých ochranu uvedené odchýlky sledujú⁽³⁷⁴⁾.

Táto odchýlka sa týka dvoch hlavných typov situácií a obe treba posudzovať „vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností“. Preto sa z pohľadu Komisie nemôže uplatňovať v širokom zmysle na celú kategóriu pracovníkov.

Prvé kritérium tejto odchýlky stanovuje, že „trvanie pracovného času [sa] nemeria a/alebo nie je vopred určené“. Druhé kritérium stanovuje, že pracovníci si môžu sami určiť trvanie svojho pracovného času.

Vzhľadom na obe kvalifikačné kritériá Súdny dvor rozhodol, že zo znenia odchýlky jasne vyplýva, že „sa uplatní len na pracovníkov, ktorých celkový pracovný čas sa nemeria, alebo nie je vopred určený, alebo si ho môžu určiť sami pracovníci vzhľadom na povahu vykonávanej činnosti“⁽³⁷⁵⁾ (zdôraznené Komisiou). To znamená, že odchýlka sa neuplatňuje na pracovníkov, ktorých pracovný čas sa iba čiastočne nemeria, alebo nie je vopred určený, alebo si ho iba čiastočne môžu určiť pracovníci sami.

Vo veci Isère Súdny dvor skúmal, či sa táto odchýlka uplatňuje na „pracovníkov zamestnaných v prázdninových táboroch a centrách voľného času na základe pracovnej zmluvy“. Svoje posúdenie zakladal na skutočnosti, že opis činností dotknutých pracovníkov a prevádzka takýchto centier naznačujú, že títo pracovníci sa nemohli „rozhodnúť o počte pracovných hodín, ktoré odpracujú“. Súdny dvor takisto uviedol, že neexistovali skutočnosti naznačujúce, že pracovníci „nie sú

⁽³⁷³⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 77; rozsudok vo veci C-243/09, Fuß, bod 34.

⁽³⁷⁴⁾ Rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, body 39 – 40.

⁽³⁷⁵⁾ Rozsudok vo veci C-484/04, Komisia/Spojené kráľovstvo, bod 20; rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 41. Zatiaľ čo sa Súdny dvor nevyjadril ku konkrétnym prvkom vedúcim k tomuto výkladu, v návrhoch generálnej advokátky Kokott v tej istej veci sa analyzovalo znenie, kontext, ako aj ciele smernice s cieľom dospieť k záveru, že odchýlka sa nemôže uplatňovať na prípady, v ktorých iba časť pracovného času nie je meraná, nie je vopred určená, alebo si ju môžu určiť pracovníci sami. Pozri vec C-484/04, návrhy generálnej advokátky Kokott, 9. marec 2006, Komisia európskych spoločenstiev/Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska, ECLI:EU:C:2006:166, body 22 – 32.

povinní dostaviť sa na pracovisko v stanovených hodinách“, a dospel k záveru, že sa na nich odchýlka nevzťahuje ⁽³⁷⁶⁾. Súdny dvor vo veci Hälvä potvrdil, že na „zástupcov profesionálnych rodičov“, ktorí dočasne zastupujú profesionálnych rodičov, sa nevzťahuje „odchýlka týkajúca sa autonómnych pracovníkov“ podľa článku 17 ods. 1 ⁽³⁷⁷⁾. Je to tak napriek skutočnosti, že „zástupcovia profesionálnych rodičov“ majú určitú voľnosť v súvislosti s využívaním svojho času a konkrétnejšie pri organizovaní každodenných úloh, premiestňovaní sa a svojich obdobiach nečinnosti ⁽³⁷⁸⁾. Schopnosť pracovníkov rozhodnúť o počte, ako aj rozvrhnutí svojich pracovných hodín je preto nevyhnutná na uplatnenie odchýlky podľa článku 17 ods. 1 týkajúcej sa „autonómnych pracovníkov“.

Vzhľadom na tieto skutočnosti sa Komisia domnieva, že odchýlka by mohla zahŕňať určitých vrcholových riadiacich pracovníkov, ktorých celkový pracovný čas sa nemeria, alebo nie je vopred určený, keďže nie sú povinní dostaviť sa na pracovisko v stanovených hodinách, ale môžu nezávisle rozhodnúť o svojom pracovnom čase. Podobne by sa odchýlka mohla napríklad uplatňovať na určitých odborníkov, samostatných právnikov v pracovnoprávnom vzťahu alebo akademických pracovníkov, ktorí majú značnú autonómiu v rozhodovaní o svojom pracovnom čase.

V článku 17 ods. 1 sa ďalej uvádza zoznam troch osobitných kategórií pracovníkov, v prípade ktorých sa trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť sami: ide o „vrcholových riadiacich pracovníkov alebo iné osoby s právomocou nezávislého rozhodovania“, „rodinných pracovníkov“ alebo „pracovníkov slúžiacich náboženské obrady v kostoloch a náboženských spoločnostiach“.

Vzhľadom na znenie smernice: keďže tieto tri kategórie sa uvádzajú slovným spojením „najmä v prípade“, Komisia zastáva názor, že tento zoznam nie je vyčerpávajúci.

Smernica uvádza týchto pracovníkov ako príklady, keďže majú zvyčajne vysoký stupeň autonómnej právomoci organizovať si svoj pracovný čas a mohli by sa považovať za „autonómnych pracovníkov“. Nie všetci pracovníci, ktorí patria do uvedených kategórií, napríklad nie všetci riadiaci pracovníci, by mohli spĺňať podmienky odchýlky týkajúcej sa tzv. „autonómnych pracovníkov“ podľa článku 17 ods. 1.

Aj pracovníci, ktorí nie sú v týchto kategóriách, môžu spĺňať podmienky, keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušných činností sa ich pracovný čas nemeria a/alebo nie je vopred určený alebo si ho môžu určiť sami.

2. Dôsledky odchýlky týkajúcej sa „autonómnych pracovníkov“

Tzv. „autonómni pracovníci“ ostávajú v rozsahu pôsobnosti smernice (iba vo veľmi výnimočných prípadoch je povolené ich vyňatie, pozri kapitolu III. B. 2. Ako už bolo uvedené, rozsah tejto odchýlky podlieha všeobecným zásadám ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov a obmedzuje sa na ustanovenia uvedené v článku 17 ods. 1:

- denný odpočinok (článok 3),
- prestávky v práci (článok 4),
- týždenný čas odpočinku (článok 5),
- maximálny týždenný pracovný čas (článok 6),
- dĺžku nočnej práce (článok 8),
- referenčné obdobia na uplatňovanie týždenného času odpočinku, maximálneho týždenného pracovného času a dĺžky nočnej práce (článok 16).

Článok 17 ods. 1 nešpecifikuje žiadne podmienky pre odchýlky od týchto ustanovení. Z toho zrejme vyplýva, že „autonómni pracovníci“ sú z týchto ustanovení úplne vyňatí a nemajú nárok na náhradný čas odpočinku na rozdiel od pracovníkov, na ktorých sa uplatňujú odchýlky ďalej v texte.

Na dotknutých pracovníkov sa vzťahujú všetky ostatné ustanovenia smernice.

B. Odchýlky vyžadujúce rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo primeranú ochranu

Článok 17 ods. 3 stanovuje možnosť odchýliť sa od článkov 3 (denný odpočinok), 4 (prestávky v práci), 5 (týždenný čas odpočinku), 8 (dĺžka nočnej práce) a 16 (referenčné obdobia) v prípade určitých činností. Podobne článok 17 ods. 4 stanovuje možnosť odchýliť sa od článkov 3 a 5. Článok 18 stanovuje možnosť odchýliť sa od článkov 3, 4, 5, 8 a 16 podľa kolektívnych zmlúv. Všetky ostatné ustanovenia smernice sa uplatňujú naďalej.

⁽³⁷⁶⁾ Rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, body 41 – 43.

⁽³⁷⁷⁾ Rozsudok vo veci C-175/16, Hälvä a iní.

⁽³⁷⁸⁾ Rozsudok vo veci C-175/16, Accardo a iní, bod 35.

Na všetky tieto odchýlky sa však vzťahuje podmienka stanovená v článku 17 ods. 2 (a v článku 18), t. j. „že príslušným pracovníkom sa poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo že vo výnimočných prípadoch, keď nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť rovnocenný náhradný čas odpočinku, sa dotknutým pracovníkom poskytne primeraná ochrana“ ⁽³⁷⁹⁾.

1. Odchýlka v prípade „určitých činností“ podľa článku 17 ods. 3

V článku 17 ods. 3 sa uvádza:

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

- a) v prípade činností, keď pracovisko pracovníka a jeho bydlisko sú od seba vzdialené, vrátane práce na otvorenom mori, alebo keď sú rôzne pracoviská pracovníka od seba vzdialené;
- b) v prípade bezpečnostných a dozorných činností, ktoré si vyžadujú trvalú prítomnosť s cieľom ochrany majetku a osôb, najmä v prípade strážnikov a dozorcov alebo bezpečnostných firiem;
- c) v prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby, najmä:
 - i) služby súvisiace s prijatím, liečením a/alebo starostlivosťou v nemocniciach alebo podobných zariadeniach, vrátane činností lekárov v odbornej príprave, rezidenčné inštitúcie a väznice;
 - ii) pracovníci v prístavoch alebo na letiskách;
 - iii) služby tlače, rádia, televízie, filmovej tvorby, pôšt a telekomunikácií, sanitky, protipožiarne služby a služby civilnej ochrany;
 - iv) výroba, rozvod a distribúcia plynu, vody a elektriny, odvoz domového odpadu a spaľovne;
 - v) odvetvia, v ktorých sa práca nesmie z technických dôvodov prerušiť;
 - vi) výskum a rozvoj;
 - vii) poľnohospodárstvo;
 - viii) pracovníci prepravy cestujúcich v pravidelnej mestskej doprave;
- d) ak sa môže predpokladať vyššie pracovné nasadenie, najmä v:
 - i) poľnohospodárstve;
 - ii) cestovnom ruchu;
 - iii) poštových službách;
- e) v prípade osôb pracujúcich v železničnej doprave:
 - i) ktorých činnosti sú prerušované;
 - ii) ktorí trávajú svoj pracovný čas v spacích vlakoch alebo
 - iii) ktorých činnosti sú viazané na prepravné poriadky a spojené so zabezpečovaním [nepretržitosti] a pravidelnosti dopravy;
- f) za okolností uvedených v článku 5 ods. 4 smernice 89/391/EHS;
- g) v prípadoch nehody alebo bezprostredného rizika nehody.“

⁽³⁷⁹⁾ Anglické znenie článku 18 sa mierne odlišuje a ako podmienku uvádza: „*equivalent compensating rest periods are granted to the workers concerned or, in exceptional cases where it is not possible for objective reasons to grant such periods the workers concerned are afforded appropriate protection*“ [príslušným pracovníkom sa poskytnú rovnocenné náhradné obdobia odpočinku alebo vo výnimočných prípadoch, keď nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť takéto obdobia, sa dotknutým pracovníkom poskytne primeraná ochrana]. Tento mierny rozdiel sa nenachádza v rovnakej miere vo francúzskom, v nemeckom alebo talianskom znení smernice.

a) *Príslušné odvetvia a činnosti*

Väčšina prvkov uvedených v článku 17 ods. 3 sa týka určitých odvetví a činností. Možno však poznamenať, že táto odchýlka sa môže použiť aj v prípadoch nehody alebo bezprostredného rizika nehody (písmeno g) alebo za okolností, „kde sa vyskytujú nezvyčajné a nepredvídateľné okolnosti, na ktoré zamestnávateľia nemajú vplyv, alebo v prípade výnimočných udalostí, ktorých následkom nemohli zabrániť napriek uplatňovaniu úplnej náležitej starostlivosti“ ⁽³⁸⁰⁾ (písmeno f).

Súdny dvor usúdil, že zoznam odvetví a činností v článku 17 ods. 3 nie je vyčerpávajúci ⁽³⁸¹⁾.

Konkrétne uviedol, že odchýlky stanovené v článku 17 ods. 3 sa môžu vzťahovať na tieto činnosti: činnosti lekárskeho a zdravotníckeho personálu v tímoch primárnej starostlivosti ⁽³⁸²⁾, služby ambulancie ⁽³⁸³⁾, činnosti v prázdninových táboroch a centrách voľného času, ktoré si vyžadujú nepretržitú prevádzku ⁽³⁸⁴⁾, protipožiarnu službu ⁽³⁸⁵⁾, a činnosti vojenského personálu, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti smernice ⁽³⁸⁶⁾.

To znamená, že odchýlky sa môžu uplatňovať na činnosti, ktoré sa výslovne neuvádzajú v článku 17 ods. 3, pokiaľ sú spojené s jednou z položiek uvedených v tomto ustanovení.

b) *Ustanovenia, od ktorých sú odchýlky povolené*

Odchýlky sa vzťahujú na tieto ustanovenia:

- denný odpočinok (článok 3),
- prestávky v práci (článok 4),
- týždenný čas odpočinku (článok 5),
- dĺžka nočnej práce (článok 8),
- referenčné obdobia na uplatňovanie týždenného času odpočinku, maximálneho týždenného pracovného času a dĺžky nočnej práce (článok 16).

Ostatné ustanovenia smernice naďalej platia a Súdny dvor zdôraznil, že táto odchýlka „*neumožňuje odchýliť sa od definícií pojmov pracovný čas a čas odpočinku uvedených v článku 2 tejto smernice*“ ⁽³⁸⁷⁾.

2. **Odchýlka týkajúca sa práce na zmeny a rozloženej práce**

V článku 17 ods. 4 sa uvádza:

„4. V súlade s odsekom 2 tohto článku sa možno odchýliť od článkov 3 a 5:

- a) v prípade práce na zmeny vždy, keď pracovník strieda zmenu a nemôže si vziať denný a/alebo týždenný čas odpočinku medzi skončením jednej zmeny a začiatkom ďalšej zmeny;
- b) v prípade činností zahrňujúcich čas práce rozloženej v priebehu dňa, najmä pokiaľ ide o upratovací personál.“

⁽³⁸⁰⁾ Článok 5 ods. 4 smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci.

⁽³⁸¹⁾ Rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 48.

⁽³⁸²⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, body 42 – 45; uznesenie vo veci C-241/99, CIG, body 29 – 32.

⁽³⁸³⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 97.

⁽³⁸⁴⁾ Rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 49.

⁽³⁸⁵⁾ Rozsudok vo veci C-243/09, Fußball, bod 49.

⁽³⁸⁶⁾ Rozsudok vo veci C-742/19, Ministrstvo za obrambo, body 86 a 87.

⁽³⁸⁷⁾ Rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 91.

Táto odchýlka nebola predmetom judikatúry Súdneho dvora.

Obmedzuje sa na odchýlky od ustanovení o dennom a týždennom odpočinku. Všetky ostatné ustanovenia smernice preto zostávajú platné a pokiaľ ide o všetky odchýlky v tejto časti, ich použitie je možné v prípade pracovníkov, ktorým sa poskytne náhradný čas odpočinku alebo vo výnimočných prípadoch, keď to z objektívnych dôvodov nie je možné, primeraná ochrana.

3. Odchýlka týkajúca sa všetkých odvetví podľa kolektívnej zmluvy

V článku 18 smernice sa stanovuje:

„Odchýlky z článkov 3, 4, 5, 8 a 16 sa môžu uskutočniť prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni, alebo v súlade s pravidlami ustanovenými v týchto zmluvách prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na nižšej úrovni.

Členské štáty, v ktorých nie je žiadny zákonný systém zaisťujúci uzatváranie kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni, pokiaľ ide o otázky, na ktoré sa vzťahuje táto smernica, alebo členské štáty, v ktorých existuje osobitný legislatívny rámec pre tento účel a v hraniciach stanovených týmto systémom, môžu, v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou, povoliť odchýlky od článkov 3, 4, 5, 8 a 16 cestou kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na príslušnej kolektívnej úrovni.

Odchýlky uvedené v prvom a druhom pododseku sa povolia za podmienky, že príslušným pracovníkom sa poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo, vo výnimočných prípadoch, kde z objektívnych dôvodov nie je možné poskytnúť taký čas odpočinku, sa príslušným pracovníkom poskytne primeraná ochrana.

Členské štáty môžu ustanoviť pravidlá:

- a) na uplatňovanie tohto článku sociálnymi partnermi ako aj
- b) na rozšírenie ustanovení kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých v súlade s týmto odsekom na iných pracovníkov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.“

Komisia vo svojom návrhu smernice z roku 1993 ⁽³⁸⁸⁾ zdôraznila, že vzhľadom na rozdiely vyplývajúce z vnútroštátnej praxe patria pracovné podmienky vo všeobecnosti do právomoci sociálnych partnerov, ktorí konajú namiesto verejných orgánov alebo dopĺňajú ich činnosť. Bolo však zdôraznené, že aj keď kolektívne zmluvy môžu prispieť k uplatňovaniu smerníc, neoslobodzujú príslušné členské štáty od zodpovednosti dosahovať požadované ciele prostredníctvom smerníc.

a) *Kedy možno použiť odchýlku*

Súdny dvor rozhodol, že článok 18 má vo vzťahu k článku 17 ods. 3 autonómnu pôsobnosť, čo obmedzuje odchýlku na viaceré odvetvia alebo činnosti (pozri oddiel 1 ⁽³⁸⁹⁾).

To znamená, že článok 18 umožňuje odchýlky vo všetkých odvetviach, ak sú stanovené „prostredníctvom kolektívnej zmluvy alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni alebo v súlade s pravidlami ustanovenými týmito sociálnymi partnermi prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na nižšej úrovni“.

Pojem „kolektívna zmluva“ nie je v smernici definovaný, ani zrejme nebol definovaný v iných európskych právnych predpisoch či Súdnym dvorom.

Podobne pojem „dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni, alebo v súlade s pravidlami ustanovenými v týchto zmluvách prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na nižšej úrovni“ ostáva takisto v smernici nešpecifikovaný.

⁽³⁸⁸⁾ Dôvodová správa k návrhu smernice Rady o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, 20. september 1990, COM(90)317 final – SYN 295, s. 4.

⁽³⁸⁹⁾ Rozsudok vo veci C-227/09, Accardo a iní, body 32 – 36.

Komisia preto zastáva názor, že tieto dva pojmy musia byť definované vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou. Členské štáty však napriek tomu musia zohľadňovať existujúce medzinárodné normy kolektívneho vyjednávania a kolektívnych zmlúv⁽³⁹⁰⁾, keďže v súlade so stanoviskom, ktoré Súdny dvor zaujal pri iných pojmoch používaných právom EÚ a smernicou o pracovnom čase, označenie dokumentu iba názvom „kolektívna zmluva“ by nepostačovalo⁽³⁹¹⁾.

b) *Čo odchýlka povoľuje*

Ustanovenia, od ktorých sú odchýlky povolené podľa kolektívnej zmluvy, sú uvedené v článku 18 a vzťahujú sa na:

- denný odpočinok (článok 3),
- prestávky v práci (článok 4),
- týždenný čas odpočinku (článok 5),
- dĺžku nočnej práce (článok 8),
- referenčné obdobia na uplatňovanie týždenného času odpočinku, maximálneho týždenného pracovného času a dĺžky nočnej práce (článok 16).

Ostatné ustanovenia smernice sa uplatňujú naďalej.

4. Požiadavka rovnocenného náhradného času odpočinku alebo, vo výnimočných prípadoch, primeranej ochrany

V článku 17 ods. 2 sa stanovuje:

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

V článku 18 sa ďalej uvádza:

„[...] Odchýlky uvedené v prvom a druhom pododseku sa povolia za podmienky, že príslušným pracovníkom sa poskytne rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo, vo výnimočných prípadoch, kde z objektívnych dôvodov nie je možné poskytnúť taký čas odpočinku, sa príslušným pracovníkom poskytne primeraná ochrana. [...]“

Napriek menším rozdielom v niektorých jazykových zneniach sa v týchto dvoch ustanoveniach vyžadujú rovnaké podmienky, ktoré sa musia uplatňovať na odchýlky vykonávané podľa článku 17 ods. 3 a 4 a článku 18⁽³⁹²⁾.

Existujú dve „úrovne“ podmienok: vo väčšine prípadov sa musí príslušným pracovníkom poskytnúť „rovnocenný náhradný čas odpočinku“; avšak vo „výnimočných prípadoch“, kde to z objektívnych dôvodov nie je možné, by mali príslušní pracovníci využívať „primeranú ochranu“.

⁽³⁹⁰⁾ Pozri konkrétne: Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce týkajúce sa kolektívnych zmlúv, R091, 29. jún 1951; Odporúčanie týkajúce sa podpory kolektívneho vyjednávania R163, 19. jún 1981; Dohovor o uplatňovaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať, C098, 1. júl 1949; Dohovor o podpore kolektívneho vyjednávania, C154, 3. jún 1981. Pozri aj Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o ochrane práva organizovať sa a o postupoch pri určovaní podmienok zamestnania vo verejnej službe, C151, 27. jún 1978, článok 7, v ktorom Medzinárodná organizácia práce uznáva nielen pojem „rokovanie o podmienkach zamestnania medzi dotknutými verejnými úradmi a organizáciami verejných zamestnancov“, ale aj použitie „takých iných spôsobov, ktoré umožnia zástupcom verejných zamestnancov zúčastňovať sa na určovaní týchto záležitostí“.

⁽³⁹¹⁾ Predovšetkým Súdny dvor už v tomto ohľade rozhodol, že „právna povaha pracovnoprávneho vzťahu sui generis z hľadiska vnútroštátneho práva nemôže mať žiadny dosah na postavenie pracovníka v zmysle práva Únie“, pozri najmä rozsudok vo veci C-316/13, Fenoll, bod 31.

⁽³⁹²⁾ Rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 90.

a) *Požiadavka na poskytnutie rovnocenného náhradného času odpočinku*

Každá odchýlka sa musí nahradiť rovnocenným časom odpočinku. Za každú odchýlku od ustanovení o dennom a týždennom odpočinku alebo prestávkach musia byť pracovníkovi, ktorý nedostal celý čas odpočinku alebo jeho časť, priznané tieto chýbajúce jednotky času ako náhrada.

Komisia zastáva názor, že za odchýlky od priemernej dĺžky nočnej práce a od referenčných období by sa mal automaticky udeliť náhradný čas odpočinku. Priemer by sa fakticky ďalej uplatňoval, ale by sa vypočítal za rôzne časové obdobie, aby sa za uvedené obdobie zaručila náhrada. Akýkoľvek iný prístup by popieral možnosť odchýliť sa od týchto ustanovení.

Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že obdobia rovnocenného náhradného odpočinku sa musia „*vyznačovať tým, že počas nich nie je pracovník voči svojmu zamestnávateľovi viazaný nijakou povinnosťou, ktorá by mu bránila v tom, aby sa mohol voľne a bez prerušenia venovať svojim vlastným záujmom, aby sa tak vyvážili účinky práce na bezpečnosť a zdravie dotknutej osoby*“ (zdôraznené Komisiou) ⁽³⁹³⁾. Súdny dvor preto zdôraznil, že „*pracovník [...] musí mať možnosť vzdialiť sa zo svojho pracovného prostredia*“ a tým by mal mať „*možnosť zotaviť sa a rozptýliť únavu spojenú s výkonom svojich pracovných úloh*“ ⁽³⁹⁴⁾.

Podľa Komisie ak pracovník nie je viazaný povinnosťou voči zamestnávateľovi, znamená to aj, že nemôže byť počas uvedeného obdobia v „*pohotovosti na zavolanie*“ bez ohľadu na to, či by sa pohotovosť na zavolanie považovala za pracovný čas alebo za čas odpočinku (pozri kapitolu IV). Počas náhradného odpočinku musí byť pracovník naozaj schopný venovať sa bez prerušenia svojim vlastným záujmom.

Pokiaľ ide o to, kedy sa má udeliť rovnocenný náhradný čas odpočinku, Súdny dvor objasnil túto povinnosť vo vzťahu k dennému odpočinku a uviedol, že rovnocenné náhradné obdobia odpočinku musia nasledovať hneď po pracovnom čase, na ktorého kompenzáciu sú určené ⁽³⁹⁵⁾, keďže „*musia nielen nasledovať po sebe, ale aj priamo nadväzovať na pracovný čas*“ ⁽³⁹⁶⁾. „*Na účely zabezpečenia účinnej ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníka sa teda vo všeobecnosti musí stanoviť pravidelné striedanie pracovného času s časom odpočinku*“ ⁽³⁹⁷⁾. Naopak, „*séria období práce nasledujúcich po sebe bez toho, aby boli prerušené potrebným časom odpočinku, môže v určitom prípade spôsobiť pracovníkovi škodu alebo prinajmenšom riziko prekročenia jeho fyzických možností, čím sa ohrozí jeho zdravie a bezpečnosť, a teda čas odpočinku poskytnutý po týchto obdobiach nemôže riadne zabezpečiť ochranu dotknutých záujmov*“ ⁽³⁹⁸⁾.

Z toho vyplýva, že členský štát by mohol za určitých podmienok využiť možnosť odložiť, hoci iba dočasne, celý minimálny denný čas odpočinku alebo jeho časť, avšak len pod podmienkou, že pracovníkom sa poskytnú všetky hodiny odpočinku, na ktoré majú nárok, v nasledujúcom období.

Súdny dvor výslovne nerozhodol o rozvrhnutí rovnocenného náhradného času odpočinku, pokiaľ ide o odchýlky od týždenného odpočinku, prestávok, priemerného a absolútneho limitu nočnej práce alebo referenčných období.

Pokiaľ ide o prestávky, Komisia sa domnieva, že v prípade denného odpočinku by sa náhrada mala udeliť čo najskôr a najneskôr pred najbližším pracovným obdobím.

Pokiaľ ide o týždenný odpočinok, Komisia sa domnieva, že situácia je trochu odlišná od denného odpočinku vzhľadom na fyziologické potreby dotknutých pracovníkov, ako aj existujúce referenčné obdobie dvoch týždňov na poskytnutie týždenného odpočinku. Preto sa domnieva, že náhrada za zameškaný týždenný čas odpočinku sa nemusí udeliť „*hneď*“, ale v časovom rámci, ktorý zabezpečí, že pracovník môže čerpať z pravidelného času odpočinku na ochranu svojej bezpečnosti a zdravia, aj preto, že pravidelné striedanie pracovného času s časom odpočinku je už prostredníctvom denného alebo náhradného času odpočinku zaručené.

b) *Výnimka „primeranej ochrany“*

„*Druhá úroveň odchýlky*“, ktorá sa povoľuje, je záruka primeranej ochrany, ak rovnocenné obdobia náhradného odpočinku nemôžu byť udelené.

⁽³⁹³⁾ Rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 94; rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 50.

⁽³⁹⁴⁾ Rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 95.

⁽³⁹⁵⁾ Rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 94.

⁽³⁹⁶⁾ Rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 95.

⁽³⁹⁷⁾ Rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 95; rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 51.

⁽³⁹⁸⁾ Rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 96.

Ako poznamenal Súdny dvor, „článok 17 totiž iba za celkom výnimočných okolností umožňuje, aby sa pracovníkovi poskytla zodpovedajúca ochrana, ak nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť zodpovedajúce doby náhradného odpočinku“ ⁽³⁹⁹⁾.

Súdny dvor však vo svojom následnom rozsudku vo veci Isère odkazuje na odôvodnenie 15 smernice, v ktorom sa tvrdí: „vzhľadom na otázku, ktorá pravdepodobne vznikne v podniku pri organizovaní pracovného času sa zdá, že je žiaduce zabezpečiť pružnosť pri uplatňovaní určitých ustanovení tejto smernice a súčasne zabezpečiť dodržiavanie zásad ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov“.

V uvedenom rozsudku Súdny dvor rozhodol, že na dotknutých pracovníkov v tejto veci, t. j. pracovníkov vykonávajúcich príležitostné a sezónne činnosti, ktorých cieľom je vzdelávať a usmerňovať maloletých v prázdninových táboroch a centrách voľného času, a zabezpečujúcich stály dohľad na týmito maloletými, sa môže vzťahovať druhá úroveň odchýlky podľa článku 17 ods. 2 ⁽⁴⁰⁰⁾.

Súdny dvor preto zrejme zastáva názor, že „osobitná povaha práce“ alebo „osobitný kontext, v ktorom sa táto práca vykonáva“, by mohli výnimočne odôvodňovať odchýlky od denného odpočinku, ako aj povinnosti zabezpečiť pravidelné striedanie pracovného času s časom odpočinku ⁽⁴⁰¹⁾.

Súdny dvor však aj v takýchto situáciách konštatoval, že hoci článok 17 ods. 2 „členským štátom a prípadne sociálnym partnerom priznáva určitú mieru voľnej úvahy na to, aby vo výnimočných prípadoch pre dotknutých pracovníkov zaviedli primeranú ochranu, nič to nemení na skutočnosti, že cieľom tejto ochrany týkajúcej sa bezpečnosti a zdravia týchto pracovníkov je, rovnako ako v prípade minimálneho denného času odpočinku stanoveného v článku 3 tejto smernice alebo rovnocenného náhradného času odpočinku stanoveného v jej článku 17 ods. 2, poskytnúť uvedeným pracovníkom možnosť zotaviť sa a zbaviť sa únavy spojenej s výkonom pracovných úloh“ ⁽⁴⁰²⁾.

Súdny dvor následne rozhodol, že samotné zavedenie maximálneho počtu odpracovaných dní za rok nemožno v žiadnom prípade považovať za „primeranú ochranu“ v zmysle článku 17 ods. 2 ⁽⁴⁰³⁾.

Komisia zastáva názor v súlade s cieľom smernice chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov, že aj v takýchto osobitných prípadoch musí byť „primeraná ochrana“, ktorú treba poskytnúť pracovníkovi, dostatočná na to, aby zabezpečila odpočinok počas príslušného obdobia navyše k dodatočnej náhrade po príslušnom období.

5. Odchýlky od referenčných období

Článok 19 obmedzuje možnosť odchýliť sa od referenčného obdobia na maximálny týždenný pracovný čas týmto spôsobom:

„Možnosť odchýlky od článku 16 písm. b) uvedenej v článku 17 ods. 3 a v článku 18 nemôže viesť k ustanoveniu referenčného obdobia dlhšieho ako šesť mesiacov.“

Členské štáty majú však možnosť, za predpokladu, že existuje súlad so všeobecnými zásadami súvisiacimi s ochranou bezpečnosti a zdravia pracovníkov, dovoliť z objektívnych alebo technických dôvodov alebo dôvodov týkajúcich sa organizácie práce, aby sa kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi ustanovili iné referenčné obdobia, ktoré v žiadnom prípade nepresiahnu 12 mesiacov.

Do 23. novembra 2003 Rada na základe návrhu Komisie spolu s priloženou hodnotiacou správou opätovne preskúma ustanovenia tohto článku a rozhodne o ďalšom kroku.“

Ako je uvedené v kapitole VI, týždenný pracovný čas sa môže spriemerovať a podľa článku 16 písm. b) sa na výpočet tohto priemeru môže stanoviť referenčné obdobie až do 4 mesiacov v prípade všetkých odvetví a všetkých činností.

⁽³⁹⁹⁾ Rozsudok vo veci C-151/02, Jaeger, bod 98; rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 55.

⁽⁴⁰⁰⁾ Rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, body 45 a 57.

⁽⁴⁰¹⁾ Rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 60.

⁽⁴⁰²⁾ Rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 59.

⁽⁴⁰³⁾ Rozsudok vo veci C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, bod 58.

Článok 17 ods. 3 a článok 18 však povoľujú odchyliť sa v určitých prípadoch od ustanovenia o referenčných obdobiach. Povoľené odchyľky sa preto týkajú referenčných období na poskytnutie týždenného času odpočinku a na výpočet dĺžky nočnej práce a priemerného maximálneho týždenného pracovného času. Článok 19 upravuje túto možnosť odchyliť sa od referenčných období na výpočet týždenného pracovného času a obmedzuje referenčné obdobie na:

- 6 mesiacov prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení v určitých odvetviach alebo činnostiach podľa článku 17 ods. 3 smernice,
- 12 mesiacov prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi z objektívnych alebo technických dôvodov alebo dôvodov týkajúcich sa organizácie práce a s výhradou súladu so všeobecnými zásadami súvisiacimi s ochranou bezpečnosti a zdravia pracovníkov. To možno uskutočniť buď v prípade určitých odvetví alebo určitých činností podľa článku 17 ods. 3 smernice, v prípade každého odvetvia podľa článku 18 smernice, alebo v prípade mobilných pracovníkov a pracovníkov na otvorenom mori podľa článku 20 smernice.

Súdny dvor mal príležitosť zaoberať sa otázkou pevných a pohyblivých referenčných období; pevné referenčné obdobia sa začínajú a končia v určitých kalendárnych dátumoch, pričom pohyblivé referenčné obdobia sú obdobia, ktorých začiatok a koniec sa neustále posúvajú počas plynutia času. V prípade, že členský štát stanovil maximálny týždenný pracovný čas na 48 hodín a rozšíril referenčné obdobie používané na výpočet tohto maxima na šesť mesiacov, Súdny dvor rozhodol, že vnútroštátne právne predpisy môžu stanoviť referenčné obdobia, ktoré sa začínajú a končia v určitých kalendárnych dátumoch, pokiaľ táto právna úprava obsahuje mechanizmy, ktoré umožňujú zabezpečiť, že priemerný maximálny týždenný pracovný čas v rozsahu 48 hodín bude rešpektovaný počas každého obdobia šiestich mesiacov zapadajúceho do rámca dvoch po sebe nasledujúcich pevných referenčných období ⁽⁴⁰⁴⁾.

C. Možnosť odchyliť sa od maximálneho týždenného pracovného času (opt-out)

Článok 22 ods. 1 smernice obsahuje tzv. možnosť opt-out, ktorá znie takto:

„1. Členský štát má možnosť neuplatňovať článok 6 pri zachovávaní všeobecných zásad ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov a za predpokladu, že prijme nevyhnutné opatrenia, aby sa zabezpečilo, že:

- a) žiadny zamestnávateľ nevyžaduje, aby pracovník pracoval dlhšie ako 48 hodín počas doby siedmich dní, ktorá sa vypočíta ako priemer za referenčné obdobie uvedené v článku 16 písm. b), pokiaľ najprv nezískal súhlas pracovníka vykonávať takúto prácu;
- b) žiadnemu pracovníkovi nevznikne zo strany jeho zamestnávateľa ujma za to, že nie je ochotný súhlasiť s vykonávaním takejto práce;
- c) zamestnávateľ vedie aktuálne záznamy o všetkých pracovníkoch, ktorí vykonávajú takúto prácu;
- d) záznamy sa dajú k dispozícii príslušným orgánom, ktoré môžu, z dôvodov spojených s bezpečnosťou a/alebo ochranou zdravia pracovníkov, zakázať alebo obmedziť možnosť prekročenia maximálneho týždenného pracovného času;
- e) zamestnávateľ poskytne príslušným orgánom na ich žiadosť informácie o prípadoch, kedy pracovníci dali súhlas k práci presahujúcej 48 hodín v dobe siedmich dní, čo sa vypočíta ako priemer za referenčné obdobie uvedené v článku 16 písm. b).

Do 23. novembra 2003 Rada na základe návrhu Komisie spolu s priloženou hodnotiacou správou opätovne preskúma ustanovenia tohto odseku a rozhodne o ďalšom kroku.“

1. Požiadavka na transponovanie tohto ustanovenia

Podobne ako v prípade iných už uvedených odchýlok sa toto ustanovenie musí transponovať do vnútroštátneho práva, aby sa mohlo uplatňovať. Súdny dvor rozhodol, že v prípade neprijatia tohto ustanovenia vo vnútroštátnom práve sa odchyľka neuplatňuje a ustanovenie je pozbavené akejkoľvek relevantnosti pre rozhodovanie v konaní vo veci samej ⁽⁴⁰⁵⁾. Takže priemerný 48-hodinový pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov sa v prípade dotknutých pracovníkov naďalej uplatňuje.

⁽⁴⁰⁴⁾ Rozsudok vo veci C-254/18, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure.

⁽⁴⁰⁵⁾ Rozsudok vo veci C-243/09, Fuß, body 36 – 38.

2. Súvisiace podmienky

Článok ukladá viaceré osobitné podmienky, ktoré sa musia uplatňovať kumulatívne ⁽⁴⁰⁶⁾.

a) Súhlas pracovníka

Súdny dvor vo viacerých prípadoch rozhodol, že toto ustanovenie si vyžaduje súhlas jednotlivého pracovníka ⁽⁴⁰⁷⁾.

Z rozsudku Súdneho dvora najmä vyplýva, že „súhlas vyjadrený zástupcami odborov v kolektívnej zmluve alebo dohode nemožno porovnávať s výslovným súhlasom jednotlivého zamestnanca“ ⁽⁴⁰⁸⁾. Potvrďuje to aj absencia článku 6 v zozname článkov, od ktorých sa možno odchyliť prostredníctvom kolektívnych zmlúv podľa článku 18 ⁽⁴⁰⁹⁾.

Súdny dvor takisto uviedol, že „dotknutý zamestnanec, ktorý sa vzdá sociálneho práva, ktoré mu priamo priznáva táto smernica, tak urobí slobodne a pri plnej znalosti veci“ ⁽⁴¹⁰⁾ a že jeho súhlas by mal byť udelený aj výslovne ⁽⁴¹¹⁾.

Podľa Súdneho dvora „tieto podmienky nie sú splnené, ak pracovná zmluva dotknutej osoby odkazuje len na kolektívnu zmluvu, ktorá pripúšťa prekročenie maximálneho týždenného pracovného času. Nie je totiž v žiadnom prípade isté, že dotknutý zamestnanec pri uzatváraní takejto zmluvy vedel o obmedzení práv, ktoré mu zaručuje smernica 93/104.“ ⁽⁴¹²⁾

Hoci v smernici sa výslovne nevyžaduje súhlas pracovníka v písomnej forme, vzhľadom na uvedenú judikatúru by použitie písomnej formy uvádzajúcej presný rozsah súhlasu mohlo pomôcť dokázať pracovníkov výslovný a individuálny súhlas.

Súdny dvor trval na tom, že „tieto požiadavky sú o to dôležitejšie, že zamestnanca treba považovať za slabšiu stranu pracovnej zmluvy, takže je nutné zabrániť tomu, aby zamestnávateľ obchádzal vôľu druhej zmluvnej strany alebo ju obmedzoval v jej právach bez jej výslovného súhlasu.“ ⁽⁴¹³⁾

Vzhľadom na uvedené skutočnosti Komisia naďalej zastáva názor, že v záujme zachovania slobodného charakteru súhlasu pracovníka musí byť tento súhlas odvolateľný. Hoci právo na odstúpenie od zmluvy možno špecifikovať napríklad vyžadovaním výpovednej lehoty, ktorú potrebuje zamestnávateľ na nájdenie náhradných riešení, bolo by zrejme v rozpore s cieľmi smernice a s týmto konkrétnym ustanovením, keby pracovníci mohli neobmedzene a neodvolateľne uplatňovať opt-out.

b) Žiadna ujma

Druhá podmienka je, že žiadnemu pracovníkovi nesmie vzniknúť ujma zo strany zamestnávateľa, ak nie je ochotný dať svoj súhlas pracovať viac, než je priemerné týždenné maximum.

Komisia sa domnieva, že pojem ujma chráni dotknutých zamestnancov nielen proti prepusteniu, ale že zahŕňa ďalšie formy škody alebo nevýhod, napríklad nútené preloženie do iného oddelenia alebo na iné miesto ⁽⁴¹⁴⁾. Komisia ďalej zastáva názor, že táto povinnosť by mala chrániť pracovníka pred akoukoľvek ujmom, ktorá by mu mohla vzniknúť za stiahnutie jeho súhlasu.

Na účinné dosiahnutie súladu s touto podmienkou sú členské štáty povinné zabezpečiť dostupnosť opravných prostriedkov.

⁽⁴⁰⁶⁾ Rozsudok vo veci C-243/09, Fuß, bod 50.

⁽⁴⁰⁷⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 74; rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 80.

⁽⁴⁰⁸⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 74; rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 80.

⁽⁴⁰⁹⁾ Rozsudok vo veci C-303/98, Simap, bod 73.

⁽⁴¹⁰⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 82.

⁽⁴¹¹⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 82.

⁽⁴¹²⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 85.

⁽⁴¹³⁾ Rozsudok v spojených veciach C-397/01 až C-403/01, Pfeiffer a iní, bod 82.

⁽⁴¹⁴⁾ Rozsudok vo veci C-243/09, Fuß, body 41 – 55. Treba však zdôrazniť, že tento prípad sa týkal pracovníka, na ktorého sa nevzťahovalo ustanovenie opt-out, keďže nebolo transponované do vnútroštátneho práva. Súdny dvor napriek tomu poukázal na to, že nútené preloženie pracovníka na inú službu po jeho žiadosti o dodržiavanie maximálneho limitu 48 hodín v priemere znamenalo, že pracovník utrpel ujmu.

c) *Vedenie záznamov*

Ak sa používa opt-out, vnútroštátne právo vyžaduje od zamestnávateľov, aby viedli aktuálne záznamy o pracovníkoch, ktorí vykonávajú takúto prácu.

d) *Sprístupnenie takýchto záznamov orgánom*

Záznamy všetkých pracovníkov, na ktorých sa vzťahuje opt-out, musia byť k dispozícii príslušným orgánom, ktoré musia mať právomoc zakázať alebo obmedziť použitie opt-out zo zdravotných a bezpečnostných dôvodov.

e) *Dostupnosť informácií o pracovníkoch, na ktorých sa vzťahuje opt-out*

Zamestnávateľ musí poskytnúť príslušným orgánom informácie o prípadoch, v ktorých pracovníci súhlasili s opt-out.

3. **Dôsledky opt-out**

V prípade transpozície opt-out do vnútroštátneho práva majú jednotliví pracovníci možnosť pracovať viac ako 48 hodín za obdobie siedmich dní vypočítaných ako priemer za referenčné obdobie najviac 4 mesiacov.

Vzhľadom na toto znenie a možnosť členských štátov uplatňovať ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie pre bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov, to z pohľadu Komisie znamená, že opt-out možno použiť rôznymi spôsobmi:

- ako úplnú odchýlku od článku 6 a článku 16 písm. b): pracovník môže v stanovenom referenčnom období, ktoré môže aj prekročiť 12 mesiacov, pracovať v priemere viac ako 48 hodín,
- ako obmedzené odchýlky od článku 6 a zároveň článku 16 písm. b), alebo len od jedného z nich. Možné sú tieto príklady:
- umožniť pracovníkom pracovať v priemere viac ako 48 hodín týždenne za rovnaké referenčné obdobie, aké sa uplatňuje na ostatných pracovníkov, stanovením vyššieho maximálneho limitu ich týždenného pracovného času, berúc do úvahy ustanovenia týkajúce sa času odpočinku,
- umožniť pracovníkom prekročiť maximálnu priemernú dĺžku 48 hodín za 4 mesiace a zároveň stanoviť dodržiavanie tohto limitu počas dlhšieho referenčného obdobia – to predstavuje odchýlku od referenčného obdobia na výpočet maximálneho týždenného pracovného času.

V každom prípade treba zdôrazniť, že opt-out neumožňuje odchýlky od iných ustanovení ako článku 6 vrátane článkov týkajúcich sa minimálneho času odpočinku. Nepovoľuje napríklad odchýlky od minimálneho času odpočinku ani od limitov nočnej práce, a preto existuje prirodzené obmedzenie na jeho používanie.

Ako už bolo uvedené, článok 22 špecifikuje, že použitie opt-out podlieha „zachovávaní všeobecných zásad ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov“ a výslovne predpokladá, že aj pracovníkom, ktorí súhlasili s opt-out, môžu príslušné orgány zabrániť alebo obmedziť prekročenie priemerného 48-hodinového týždňa „z dôvodov spojených s bezpečnosťou a/alebo ochranou zdravia pracovníkov“. Presné limity požadované zo zdravotných a bezpečnostných dôvodov môžu závisieť od konkrétnych skutkových okolností a povahy príslušných činností, môžu byť však oveľa nižšie ako teoretické maximum 78 hodín ⁽⁴¹⁵⁾.

D. **Osobitná odchýlka v prípade mobilných pracovníkov a pracovníkov na otvorenom mori**

V článku 20 sa uvádza:

„1. Články 3, 4, 5 a 8 sa nevzťahujú na mobilných pracovníkov.

Členské štáty však prijímú nevyhnutné opatrenia, aby sa zabezpečilo, že takíto mobilní pracovníci majú nárok na primeraný odpočinok okrem okolností uvedených v článku 17 ods. 3 písm. f) a g).

⁽⁴¹⁵⁾ Vzhľadom na denný a týždenný čas odpočinku z celkového počtu 168 hodín (24 hodín x 7 dní) obsiahnutých v každom týždni minimálny denný a týždenný odpočinok vyžadovaný v smernici už predstavuje 90 hodín odpočinku v priemere (6 dní x 11 hodín denného odpočinku + 24 hodín týždenného odpočinku). Podobne by pracovný čas nemohol prekročiť v priemere 78 hodín za týždeň bez zohľadnenia prestávok a prípadných prísnejších limitov uplatňovaných pri nočnej práci.

2. S výhradou [súladu] so všeobecnými zásadami súvisiacimi s ochranou bezpečnosti a zdravia pracovníkov a za predpokladu, že sa konzultovalo so zástupcami zamestnávateľa a dotknutých zamestnancov a že sú snahy podporiť všetky príslušné formy sociálneho dialógu vrátane rokovania, ak si to strany želajú, členské štáty môžu z objektívnych alebo technických dôvodov alebo dôvodov týkajúcich sa organizácie práce, predĺžiť referenčné obdobie uvedené v článku 16 písm. b) na 12 mesiacov so zreteľom na pracovníkov, ktorí vykonávajú najmä prácu na otvorenom mori.
3. Najneskôr 1. augusta 2005, po konzultácii s členskými štátmi a vedením a pracovníkmi na európskej úrovni, Komisia prehodnotí vykonávanie ustanovení so zreteľom na pracovníkov na otvorenom mori z hľadiska ochrany zdravia a bezpečnosti, s cieľom predložiť, ak je to potrebné, primerané úpravy.“

Toto ustanovenie – a nasledujúce týkajúce sa pracovníkov na palubách morských rybárskych lodí – bolo vložené, keď bola smernica z roku 1993 zmenená smernicou 2000/34/ES. Cieľom pozmeňujúcej smernice bolo „uplatňovať všetky ustanovenia smernice na čo možno najviac pracovníkov vrátane nemobilných pracovníkov, všetkých mobilných a nemobilných pracovníkov železníc a pracovníkov na otvorenom mori; rozšíriť na určitých mobilných pracovníkov ustanovenia smernice týkajúce sa 4 týždňov platenej ročnej dovolenky a určité ustanovenia týkajúce sa nočnej práce a práce na zmeny (vrátane lekárskeho prehliadok) a poskytnúť týmto pracovníkom záruku primeraného odpočinku a obmedzenie počtu hodín, ktoré sa majú odpracovať ročne. Toto posledné ustanovenie sa bude vzťahovať aj na pracovníkov na otvorenom mori“⁽⁴¹⁶⁾. Výsledný text preto mobilných pracovníkov a pracovníkov na otvorenom mori zahŕňa do rozsahu pôsobnosti smernice o pracovnom čase, stanovuje však osobitné výnimky.

1. Mobilní pracovníci

Ak mobilní pracovníci nepatria do rozsahu pôsobnosti jednej z odvetvových smerníc, smernica povoľuje alternatívne k odchýlkam uvedeným v článku 17 ods. 3 a článku 18 (pozri časť B) ich vyňatie z pravidiel o dennom odpočinku, prestávkach, týždennom odpočinku a dĺžke nočnej práce bez toho, aby sa vyžadoval rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo primeraná ochrana.

Smernica vyžaduje nielen súlad so všeobecnými zásadami súvisiacimi s ochranou bezpečnosti a zdravia pracovníkov, ale aj priznanie „primeraného odpočinku pracovníkom“ (pozri kapitolu IV) okrem prípadov nehody alebo bezprostredného rizika nehody. Napriek pôvodnému návrhu Komisie⁽⁴¹⁷⁾ prijatý text nepovoľuje ďalšie odchýlky od referenčného obdobia na výpočet maximálneho týždenného pracovného času mobilných pracovníkov.

2. Pracovníci na otvorenom mori

Pokiaľ ide o pracovníkov na otvorenom mori, členské štáty môžu využiť odchýlky stanovené v článku 17 ods. 3, keďže sú prípustné v prípade „činností, keď pracovisko pracovníka a jeho bydlisko sú od seba vzdialené, vrátane práce na otvorenom mori“. V takýchto prípadoch majú pracovníci naďalej nárok na rovnocenný náhradný čas odpočinku alebo primeranú ochranu, ako sa uvádza v časti B.

Dodatočne k týmto odchýlkam a ako výnimku z článku 19 o odchýlkach od referenčného obdobia na výpočet maximálneho týždenného pracovného času umožňuje článok 20 takisto referenčné obdobie 12 mesiacov pre pracovníkov, ktorí vykonávajú hlavne prácu na otvorenom mori. Členské štáty môžu stanoviť toto rozšírené referenčné obdobie z objektívnych alebo technických dôvodov alebo dôvodov týkajúcich sa organizácie práce pod podmienkou, že sa konzultovalo so zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov a že všeobecné zásady týkajúce sa ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sú dodržané.

⁽⁴¹⁶⁾ Dôvodová správa oznámenia Komisie o organizácii pracovného času v odvetviach a činnostiach vyňatých zo smernice 93/104/ES z 23. novembra 1993, 18. novembra 1998, COM(1998) 662 final, bod 13.

⁽⁴¹⁷⁾ Dôvodová správa oznámenia Komisie o organizácii pracovného času v odvetviach a činnostiach vyňatých zo smernice 93/104/ES z 23. novembra 1993, 18. novembra 1998, COM(1998) 662 final, bod 13.

Cieľom tohto flexibilného prístupu k času odpočinku pre pracovníkov na otvorenom mori je hlavne umožniť „pokračovanie systémov práce na zmeny založených na 2 zmenách x 12 hodín x 14 dní a dostatočne uznať medzinárodný a sezónny charakter pracovných modelov tohto odvetvia povolením ročného výpočtu pracovného času“⁽⁴¹⁸⁾. Posúdenie týchto osobitných ustanovení sa uskutočnilo v roku 2006 a dospelo sa v ňom k záveru, že tieto ustanovenia boli pre toto odvetvie primerané⁽⁴¹⁹⁾.

E. Osobitná odchýlka v prípade pracovníkov na palubách morských rybárskych lodí

V článku 21 sa stanovuje:

„1. Články 3 až 6 a 8 sa neuplatnia na žiadneho pracovníka na palube morskej rybárskej lode plviacej sa pod vlajkou členského štátu.

Členské štáty však prijímajú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník na palube morskej rybárskej lode plviacej sa pod vlajkou členského štátu mal nárok na primeraný odpočinok a aby sa počet hodín pracovného času obmedzil na 48 hodín za týždeň, z priemeru vypočítaného z referenčného obdobia neprevyšujúceho 12 mesiacov.

2. V rámci obmedzení ustanovených v odseku 1, druhý pododsek a v odseku 3 a 4, členské štáty prijímajú nevyhnutné opatrenia, aby sa pri dodržiavaní potreby chrániť bezpečnosť a zdravie týchto pracovníkov zabezpečilo, že:

- a) pracovný čas sa obmedzí na maximálny počet hodín, ktoré sa neprekročia v danom časovom období, alebo
- b) sa v rámci daného časového obdobia poskytne minimálny počet hodín na odpočinok.

Maximálny počet hodín pracovného času alebo minimálny počet hodín na odpočinok sa ustanoví v zákone, iných právnych predpisoch, správnych opatreniach alebo v kolektívnych zmluvách alebo dohodách medzi sociálnymi partnermi.

3. Obmedzenia počtu hodín pracovného času alebo odpočinku sú:

- a) maximálny počet hodín pracovného času, ktorý nepresiahne:
 - i) 14 hodín za ktorúkoľvek 24-hodinovú dobu ako aj
 - ii) 72 hodín za ktorúkoľvek sedemdnňovú dobu

alebo

- b) minimálny počet hodín na odpočinok, ktorý nie je kratší ako:
 - i) 10 hodín za ktorúkoľvek 24-hodinovú dobu ako aj
 - ii) 77 hodín za ktorúkoľvek sedemdnňovú dobu.

4. Čas na odpočinok sa môže rozdeliť najviac na dve doby, z ktorých jedna trvá aspoň 6 hodín a interval medzi dvoma po sebe nasledujúcimi dobami odpočinku bude najviac 14 hodín.

5. V súlade so všeobecnými zásadami ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov a z objektívnych alebo technických dôvodov alebo z dôvodov týkajúcich sa organizácie práce, členské štáty môžu povoliť výnimky, vrátane ustanovenia referenčných období, na obmedzenia ustanovené v odseku 1, druhý pododsek a odsekoch 3 a 4. Tieto výnimky sú podľa možnosti v súlade so stanovenými normami, môžu však brať do úvahy častejšie alebo dlhšie obdobia dovolenky alebo priznanie náhradného voľna pracovníkom. Výnimky možno ustanoviť:

- a) v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach za predpokladu, že tam, kde je to možné, sa konzultovalo so zástupcami príslušných zamestnávateľov a pracovníkov a že sa vynaložilo úsilie podporiť všetky príslušné formy sociálneho dialógu alebo
- b) v kolektívnych zmluvách alebo dohodách medzi sociálnymi partnermi.

⁽⁴¹⁸⁾ Biela kniha o odvetviach a činnostiach vyňatých zo smernice o pracovnom čase, 15. júl 1997, COM(97) 334, bod 60.

⁽⁴¹⁹⁾ Správa Komisie o vykonávaní ustanovení smernice 2003/88/ES, ktoré sa uplatňujú na pracovníkov na otvorenom mori, 22. december 2006, KOM(2006) 853 v konečnom znení.

6. Kapitán rybárskej lode plviacej sa po mori má právo požadovať od pracovníkov na palube, aby odpracovali akýkoľvek počet hodín nevyhnutný na bezprostrednú bezpečnosť plavidla, osôb na palube alebo tovaru alebo na účely pomoci ostatným plavidlám alebo osobám v tiesni na mori.
7. Členské štáty môžu stanoviť, že pracovníci na palube morských rybárskych lodí, pre ktoré vnútroštátne právne predpisy alebo prax určujú, že tieto lode nemajú povolené plávať v určitom období v rámci kalendárneho roka, dlhšom ako jeden mesiac, vyčerpajú ročnú dovolenku v súlade s článkom 7 v rámci tohto obdobia.“

Podobne ako v prípade mobilných pracovníkov a pracovníkov na otvorenom mori, na pracovníkov na palubách morských rybárskych lodí, ktorí nepatria do rozsahu pôsobnosti viacerých osobitných ustanovení⁽⁴²⁰⁾, sa vzťahuje všeobecná smernica o pracovnom čase, ktorá obsahuje aj osobitné ustanovenia pre pracovníkov na palube morskej rybárskej lode plávajúcej pod vlajkou členského štátu.

Článok 21 umožňuje členským štátom odchyliť sa od ustanovení týkajúcich sa denného odpočinku, prestávok, týždenného odpočinku, maximálneho týždenného pracovného času a dĺžky nočnej práce v prípade takýchto pracovníkov.

Členské štáty však musia prijať opatrenia na zabezpečenie toho, aby dotknutí pracovníci mali nárok na „primeraný odpočinok“ (pozri kapitolu IV) a aby sa maximálny týždenný pracovný čas obmedzil v priemere na 48 hodín na základe referenčného obdobia neprevyšujúceho 12 mesiacov.

Okrem toho sa na dotknutých pracovníkov musí vzťahovať buď maximálny pracovný čas, alebo minimálny počet hodín odpočinku, ktorých referenčné limity sú stanovené v článku 21 ods. 3. V smernici sa takisto stanovuje, že čas odpočinku sa môže rozdeliť najviac na dve obdobia, z ktorých jedno trvá aspoň 6 hodín a interval medzi dvoma po sebe nasledujúcimi obdobiami odpočinku bude najviac 14 hodín. Tieto ustanovenia zodpovedajú ustanoveniam smernice (EÚ) 2017/159⁽⁴²¹⁾.

Odchýlky od týchto zohľadňujúcich ustanovení sú ešte stále povolené prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv, ak sú splnené dve podmienky: i) výnimky musia byť v súlade so všeobecnými zásadami ochrany zdravia a bezpečnosti a ii) môžu byť udelené len z objektívnych alebo technických dôvodov alebo z dôvodov týkajúcich sa organizácie práce. V takýchto prípadoch musia byť odchýlky podľa možnosti v súlade so stanovenými normami, môžu však brať do úvahy „častejšie alebo dlhšie obdobia dovolenky alebo priznanie náhradného voľna pracovníkom“.

Okrem toho kapitán rybárskej lode plviacej sa po mori musí mať právo upustiť od pravidiel týkajúcich sa pracovného času a minimálneho času odpočinku z dôvodu bezprostrednej bezpečnosti plavidla, osôb na palube alebo tovaru alebo na účely pomoci ostatným plavidlám alebo osobám v tiesni na mori.

Článok 21 ods. 7 umožňuje členským štátom stanoviť, že pracovníci musia vyčerpať svoju ročnú dovolenku v určitom období kalendárneho roka počas jedného mesiaca alebo dlhšieho obdobia, v ktorom tieto lode nemajú povolené plávať.

⁽⁴²⁰⁾ Najmä rybári a rybárske plavidlá zapojené do činností komerčného rybolovu, na ktoré sa vzťahuje smernica (EÚ) 2017/159 z 19. decembra 2016, ktorou sa vykonáva Dohoda o vykonaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o práci v odvetví rybolovu z roku 2007 uzavretá 21. mája 2012 medzi Všeobecnou konfederáciou poľnohospodárskych družstiev v Európskej únii (Cogeca), Európskou federáciou pracovníkov v doprave (ETF) a Združením národných organizácií rybárskych podnikov v Európskej únii (Europêche). Dohoda o vykonaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o práci v odvetví rybolovu z roku 2007, ktorá sa nachádza v prílohe smernice (EÚ) 2017/159, sa uplatňuje na „rybárov“, t. j. „každá osoba zamestnaná, najatá alebo pracujúca v akomkoľvek pracovnom zaradení na palube akéhokoľvek rybárskeho plavidla“, ktoré sa vymedzuje ako „akékoľvek plavidlo alebo loď, ktoré sa plavia pod vlajkou členského štátu alebo sú registrované pod úplnou súdnou právomocou členského štátu, akejkoľvek povahy, bez ohľadu na formu vlastníctva, ktoré sa používajú alebo sa majú používať na účely komerčného rybolovu“. Prístavní lodivodi a pobrežný personál, ktorý vykonáva prácu na palube rybárskeho plavidla v prístave, sú vyňatí z rozsahu pôsobnosti dohody. Vzhľadom na jedno z kritérií sa v dohode stanovuje, že „[v] prípade pochybností, či sa plavidlo používa na komerčný rybolov, o tejto otázke rozhodne príslušný orgán na základe konzultácie“.

⁽⁴²¹⁾ Smernica (EÚ) 2017/159 z 19. decembra 2016, ktorou sa vykonáva Dohoda o vykonaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o práci v odvetví rybolovu z roku 2007 uzavretá 21. mája 2012 medzi Všeobecnou konfederáciou poľnohospodárskych družstiev v Európskej únii (Cogeca), Európskou federáciou pracovníkov v doprave (ETF) a Združením národných organizácií rybárskych podnikov v Európskej únii (Europêche).

X. ZÁVER

Smernica o pracovnom čase je komplexným nástrojom. Jej cieľom je chrániť zdravie a bezpečnosť pracovníkov stanovením minimálnych požiadaviek na zdravie a bezpečnosť pri organizácii pracovného času a tento cieľ by nemal byť podriadený čisto ekonomickým úvahám.

Smernica ostáva flexibilným nástrojom, keďže, ako sa uvádza v tomto dokumente, ponúka možnosti flexibilného uplatňovania jej hlavných noriem, ako aj viaceré odchýlky, ktoré umožňujú zohľadniť osobitosti určitých odvetví alebo kategórií a zároveň chrániť pracovníkov pred nepriaznivými účinkami spôsobenými nadmerne dlhým pracovným časom a nedostatočným odpočinkom.

Dôležité je, že smernica o pracovnom čase, ako aj všetky smernice EÚ sú pre členské štáty záväzné a ich ustanovenia sa musia transponovať do vnútroštátneho práva. Je preto prvoradou povinnosťou členských štátov EÚ rozvíjať svoje právne rámce s cieľom uplatňovať ochranné pravidlá smernice, prevziať prvky flexibility, ktoré ponúka, alebo zaviesť ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov.

Vzhľadom na zložitú štruktúru smernice je cieľom tohto oznámenia poskytnúť čo možno najviac usmernení o výklade smernice, ktorý sa v prvom rade opiera o jej judikatúru. Jeho zámerom nie je vytvoriť nové pravidlá a prvky, ktoré sú v ňom uvedené, preto ostávajú predmetom ďalšieho vývoja a doplnení zo strany Súdneho dvora.

IV

(Informácie)

INFORMÁCIE INŠTITÚCIÍ, ORGÁNOV, ÚRADOV A AGENTÚR EURÓPSKEJ
ÚNIE

RADA

ROZHODNUTIE RADY

z 21. marca 2023,

ktorým sa vymenúva člen Poradného výboru pre slobodu pohybu pracovníkov za Estónsko

(2023/C 109/02)

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie,

so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie ⁽¹⁾, a najmä na jeho články 23 a 24,

so zreteľom na zoznamy kandidátov, ktoré Rade predložili vlády členských štátov,

keďže:

- (1) Rada rozhodnutiami z 20. septembra 2022 ⁽²⁾ a 25. októbra 2022 ⁽³⁾ vymenovala členov a náhradníkov Poradného výboru pre slobodu pohybu pracovníkov na obdobie, ktoré trvá od 25. septembra 2022 do 24. septembra 2024.
- (2) Vláda Estónska navrhla na neobsadené miesto kandidáta,

PRIJALA TOTO ROZHODNUTIE:

Článok 1

Za člena Poradného výboru pre slobodu pohybu pracovníkov sa na obdobie, ktoré sa končí 24. septembra 2024, vymenúva:

I. ZÁSTUPCOVIA ZDRUŽENÍ ZAMESTNÁVATEĽOV

Členský štát	Člen
Estónsko	pán Jüri SULIN

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ L 141, 27.5.2011, s. 1.

⁽²⁾ Rozhodnutie Rady z 20. septembra 2022, ktorým sa vymenúvajú členovia a náhradníci Poradného výboru pre slobodu pohybu pracovníkov (Ú. v. EÚ C 393, 13.10.2022, s. 5).

⁽³⁾ Rozhodnutie Rady z 25. októbra 2022, ktorým sa vymenúvajú členovia a náhradníci Poradného výboru pre slobodu pohybu pracovníkov za Dánsko, Nemecko, Grécko, Chorvátsko, Taliansko, Cyprus, Luxembursko, Maltu a Portugalsko (Ú. v. EÚ C 481, 19.12.2022, s. 1).

Článok 2

Členov a náhradníkov, ktorí ešte neboli navrhnutí, vymenuje Rada neskôr.

Článok 3

Toto rozhodnutie nadobúda účinnosť dňom jeho prijatia.

V Bruseli 21. marca 2023

Za Radu
predsedníčka
J. ROSWALL

ROZHODNUTIE RADY**z 21. marca 2023,****ktorým sa vymenúva jeden náhradník Poradného výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci za Dánsko**

(2023/C 109/03)

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie,

so zreteľom na rozhodnutie Rady z 22. júla 2003, ktorým sa zriaďuje Poradný výbor pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ⁽¹⁾, a najmä na jeho článok 3,

so zreteľom na zoznamy kandidátov, ktoré Rade predložili vlády členských štátov,

keďže:

- (1) Rada rozhodnutím z 24. februára 2022 ⁽²⁾ vymenovala členov a náhradníkov Poradného výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na obdobie od 1. marca 2022 do 28. februára 2025.
- (2) Dánska vláda navrhla kandidáta na neobsadené miesto,

PRIJALA TOTO ROZHODNUTIE:

Článok 1

Do Poradného výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sa týmto za náhradníka na obdobie, ktoré končí 28. februára 2025, vymenúva táto osoba:

I. ZÁSTUPCOVIA VLÁD

Členský štát	Náhradník
Dánsko	pán Ulrik SPANNOW

Článok 2

Členov a náhradníkov, ktorí ešte nie sú navrhnutí, vymenuje Rada neskôr.

Článok 3

Toto rozhodnutie nadobúda účinnosť dňom jeho prijatia.

V Bruseli 21. marca 2023

Za Radu
predsedníčka
J. ROSWALL

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 218, 13.9.2003, s. 1.

⁽²⁾ Rozhodnutie Rady z 24. februára 2022, ktorým sa vymenúvajú členovia a náhradníci Poradného výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (Ú. v. EÚ C 92, 25.2.2022, s. 1).

EURÓPSKA KOMISIA

Výmenný kurz eura ⁽¹⁾

23. marca 2023

(2023/C 109/04)

1 euro =

Mena	Výmenný kurz	Mena	Výmenný kurz		
USD	Americký dolár	1,0879	CAD	Kanadský dolár	1,4875
JPY	Japonský jen	142,87	HKD	Hongkongský dolár	8,5396
DKK	Dánska koruna	7,4482	NZD	Novozélandský dolár	1,7373
GBP	Britská libra	0,88523	SGD	Singapurský dolár	1,4434
SEK	Švédská koruna	11,2220	KRW	Juhokórejský won	1 396,18
CHF	Švajčiarsky frank	0,9969	ZAR	Juhoafrický rand	19,7787
ISK	Islandská koruna	149,90	CNY	Čínsky juan	7,4312
NOK	Nórska koruna	11,2840	IDR	Indonézska rupia	16 450,63
BGN	Bulharský lev	1,9558	MYR	Malajzijský ringgit	4,8063
CZK	Česká koruna	23,658	PHP	Filipínske peso	59,125
HUF	Maďarský forint	384,75	RUB	Ruský rubel'	
PLN	Poľský zlotý	4,6868	THB	Thajský baht	37,119
RON	Rumunský lei	4,9228	BRL	Brazílsky real	5,6995
TRY	Turecká líra	20,7179	MXN	Mexické peso	20,1915
AUD	Austrálsky dolár	1,6242	INR	Indická rupia	89,4810

⁽¹⁾ Zdroj: referenčný výmenný kurz publikovaný ECB.

V

(Oznamy)

INÉ AKTY

EURÓPSKA KOMISIA

Uverejnenie jednotného dokumentu v zmysle článku 94 ods. 1 písm. d) nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1308/2013 a odkazu na uverejnenie špecifikácie výrobku v súvislosti s názvom v sektore vinohradníctva a vinárstva

(2023/C 109/05)

Týmto uverejnením sa poskytuje právo vzniesť námietku proti žiadosti podľa článku 98 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1308/2013 ⁽¹⁾ do dvoch mesiacov od dátumu tohto uverejnenia.

JEDNOTNÝ DOKUMENT

„Terras do Dão“

PGI-PT-02352

Dátum žiadosti: 2. 3. 2017

1. Názov na zápis do registra

Terras do Dão

2. Druh zemepisného označenia

CHZO – chránené zemepisné označenie

3. Kategórie vinohradníckych/vinárskych výrobkov

1. Víno

4. Šumivé víno

4. Opis vína (vín)

1. Víno (biele, červené a ružové)

STRUČNÝ SLOVNÝ OPIS

Biele – číre až lesklé, s farbou od svetlej bielej s jemným citrínovým odtieňom až po intenzívnejšiu zlatistobielu farbu. S dobrým prejavom a jemnou arómou, najmä kvetinovými a ovocnými tónmi (ovocie s bielou dužinou) v prípade mladých vín. Postupom času sa aróma plynule vyvíja na komplexnejšiu a jemnejšiu. Chuť je vyvážená a minerálna, s výraznou, elegantnou kyslosťou, ktorá dodáva sviežosť a dobrú konzistenciu. Štruktúra a stredná až dlhá koncovka.

(¹) Ú. v. EÚ L 347, 20.12.2013, s. 671.

Ružové – číre až lesklé, s farbou cibuľovej šupky až po čerešňovo ružovú farbu. Elegantná aróma s jemnými tónmi, najmä bobuľového a červeného ovocia, ktoré sú charakteristické pre tieto odrody. Postupom času sa aróma vyvíja do komplexnejších a elegantnejších tónov. Chuť je veľmi sofistikovaná a minerálna, s dobrým prejavom ustálenej kyslosti a dobrou vyváženosťou medzi sviežosťou a textúrou. Stredne silná až silná štruktúra, ktorá prispieva k bohatej dochuti.

Červené – číre, jasnej rubínovej až tmavofialovej farby. V priebehu rokov farba získava odtiene od tehlovočervenej po gaštanovohnedú farbu. Veľmi dobre definovaný, výrazne jemný aromatický prejav, hlavne s ovocnými tónmi, ktoré sú charakteristické pre tieto odrody; v prípade mladých vín prevláda červené a čierne ovocie. Postupom času sa vôňa jemne vyvinie na komplexnejšiu s dobre rozvinutými tónmi, najmä sušeného ovocia a korenia. Chuť je komplexná a jemná, s dobrou vyváženosťou medzi kyselinami a alkoholom a výraznou minerálnosťou. Stredne silná až silná štruktúra, s dobre integrovanými trieslovinami, zamatovou textúrou a dlhou dochuťou.

Ostatné analytické vlastnosti musia byť v súlade s limitmi stanovenými v platných právnych predpisoch.

Všeobecné analytické vlastnosti	
Maximálny celkový obsah alkoholu (v obj. %)	
Minimálny skutočný obsah alkoholu (v obj. %)	10,0
Minimálna celková kyslosť	
Maximálny obsah prchavých kyselín (v miliekvivalentoch na liter)	
Maximálny celkový obsah oxidu siričitého (v miligramoch na liter)	

2. Šumivé víno (biele, červené a ružové)

STRUČNÝ SLOVNÝ OPIS

Biele – vína citrínovej až slamovožltej farby, s prevažne kvetinovou, ovocnou (citrusové a biele ovocie) a minerálnou arómou, sviežou a vyváženou chuťou vďaka svojej ustálenej kyslosti a jemnými dlhotrvajúcimi bublinkami.

Ružové – vína ružovej farby s prevažne ovocnou arómou. Svieže vína s vyváženou kyslosťou a jemnými dlhotrvajúcimi bublinkami.

Červené – vína jasnej až intenzívne červenej farby, s tehlovočervenými odtieňmi, ktoré sa časom vyvíjajú. Arómy prevažne zrelého červeného ovocia a bobuľového ovocia. Vyvážené vína s jemnými dlhotrvajúcimi bublinkami.

Ostatné analytické vlastnosti musia byť v súlade s limitmi stanovenými v platných právnych predpisoch.

Všeobecné analytické vlastnosti	
Maximálny celkový obsah alkoholu (v obj. %)	
Minimálny skutočný obsah alkoholu (v obj. %)	10,0
Minimálna celková kyslosť	
Maximálny obsah prchavých kyselín (v miliekvivalentoch na liter)	
Maximálny celkový obsah oxidu siričitého (v miligramoch na liter)	

5. Vinárske výrobné postupy

a) Základné enologické postupy

1. Minimálny skutočný obsah alkoholu – víno a šumivé víno

Obmedzenie týkajúce sa výroby vína

Požiadavka týkajúca sa minimálneho skutočného obsahu alkoholu v muštach:

Vína s CHZO „Terras do Dão“

— biele, ružové a červené víno: najmenej 10 obj. %,

— cuvée na šumivé víno: najmenej 10 obj. %.

Vína s dodatočným označením „Terras de Lafões“:

— biele, ružové a červené víno: najmenej 9,5 obj. %,

— cuvée na šumivé víno: najmenej 9,5 obj. %.

2. Spôsob prípravy – šumivé víno

Osobitné enologické postupy

Pri príprave šumivých vín s CHZO „Terras do Dão“ sa musí použiť tradičná metóda v súlade s platnými právnymi predpismi.

3. Pôdy a pestovateľské postupy

Pestovateľské postupy

Pestovateľské postupy používané vo vinohradoch určených na výrobu vín s CHZO „Terras do Dão“ musia byť postupy, ktoré sú v regióne tradičné alebo odporúčané certifikačným orgánom.

Vinohrady, v ktorých sa pestujú odrody používané na výrobu vín s CHZO „Terras do Dão“, sú vysadené v týchto typoch pôd:

— nehumínové alebo humínové litozeme z nespevnených pieskovcových materiálov alebo humínové litozeme z bridlíc a/alebo žulových materiálov,

— vysoko nenasýtené náplavové ílovité bridlicové pôdy,

— hnedé a/alebo červené stredomorské pôdy z bridlíc, slieňov a/alebo tvrdých vápencov,

— pieskové alebo pieskovcové podzoly,

— piesočnaté psamitické regozeme,

— recentné aluviálne pôdy.

b) Maximálne výnosy

1. Víno a šumivé víno – modré hrozno

18 000 kilogramov hrozna na hektár

2. Víno a šumivé víno – biele hrozno

20 000 kilogramov hrozna na hektár

6. Vymedzená zemepisná oblasť

Zemepisná oblasť výroby zemepisného označenia „Terras do Dão“ zahŕňa:

a) v okrese Aveiro iba farnosť Cedrim v obci Sever do Vouga a v zväze farností Cedrim a Paradela;

b) v okrese Coimbra všetky farnosti obcí Arganil, Oliveira do Hospital a Tábua;

c) v okrese Guarda všetky farnosti obcí Aguiar da Beira, Fornos de Algodres, Gouveia a Seia;

- d) v okrese Viseu všetky farnosti obcí Carregal do Sal, Castro Daire, Mangualde, Mortágua, Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo, Santa Comba Dão, São Pedro do Sul, Sátão, Tondela, Vila Nova de Paiva, Viseu a Vouzela.

Zemepisná oblasť výroby vín a šumivých vín, ktoré sa môžu predávať s doplnkovým označením subregiónu „Terras de Lafões“:

- a) v okrese Aveiro farnosť Couto de Esteves v obci Sever do Vouga a iba farnosť Cedrim v zväze farností Cedrim a Paradela;
- b) v okrese Viseu všetky farnosti obcí Oliveira de Frades, São Pedro do Sul, Vouzela a Castro Daire. V tomto okrese aj farnosti Bodiosa, Calde, Campo, Lordosa a Ribafeita v obci Viseu.

7. Hlavné muštové odrody

Alfrocheiro - Tinta-Bastardinha

Alicante-Bouschet

Alicante-Branco

Alvar

Alvar-Roxo

Alvarelhão - Brancelho

Alvarinho

Amaral

Aragonez - Tinta-Roriz; Tempranillo

Arinto - Pedernã

Arinto-do-Interior

Assaraky

Azal

Baga

Barcelo

Bastardo - Graciosa

Bical - Borrado-das-Moscas

Branda

Cabernet Franc

Cabernet Sauvignon

Camarate

Campanário

Castelão - João-de-Santarém(1); Periquita

Cerceal-Branco

Cercial - Cercial-da-Bairrada

Chardonnay

Cidreiro

Coração-de-Galo

Cornifesto

Douradinha

Encruzado

Esganoso

Fernão-Pires - Maria-Gomes

Folgasão - Terrantez

Folgasão-Roxo
Folha-de-Figueira - Dona-Branca
Fonte - Cal
Gewürztraminer
Gouveio
Grand Noir
Jaen - Mencia
Jampal
Loureiro
Luzidio
Malvasia-Fina - Boal; Bual
Malvasia-Fina-Roxa
Malvasia-Preta
Malvasia-Rei
Marufo - Mourisco-Roxo
Merlot
Monvedro
Moreto
Moscatel-Galego-Branco - Muscat-à-Petits-Grains
Mourisco
Pilongo
Pinot Blanc
Pinot Noir
Português-Azul - Blauer-Portugieser
Rabo-de-Ovelha
Riesling
Rufete - Tinta-Pinheira
Sauvignon - Sauvignon Blanc
Semillon
Sercial - Esgana-Cão
Sercialinho
Syrah - Shiraz
Síria - Roupeiro, Códega
Tamarez - Molinha
Terrantez
Tinta-Carvalha
Tinta-Francisca
Tintem
Tinto-Cão
Touriga Franca
Touriga Fêmea
Touriga Nacional
Trincadeira - Tinta-Amarela, Trincadeira-Preta
Tália - Ugni-Blanc; Trebbiano-Toscano

Uva-Cão
Verdelho
Verdial-Branco
Vinhão - Sousão
Viosinho
Vital
Água-Santa

8. Opis súvislostí

Vína a šumivé vína

Prírodné a ľudské faktory

Zemepisnú oblasť obklopujú pohoria, ktoré poskytujú ochranu pred východným vetrom z hlbšieho vnútrozemia a vlhkými vzdušnými masami z pobrežia.

Kľúčovou charakteristikou krajiny sú mnohé hlboké údolia, ktoré tvoria hustú sieť vodných plôch.

Podnebie je mierne, s priemerne 1 100 až 1 600 mm zrážok za rok (hlavne na jeseň a v zime) a priemerne 2 200 až 2 700 hodinami slnečného svitu za rok (väčšinou od mája do augusta).

V oblasti sú chladné zimy a horúce letá s veľmi výraznými teplotnými výkyvmi.

Pôdy – prevažne granitového pôvodu so stopami bridlíc z obdobia prekambria – sú vo všeobecnosti chudobné na organickú hmotu a majú nízke pH.

K dispozícii je dostatok dôkazov o tom, že vinič sa v tejto zemepisnej oblasti pestuje už viac ako tisíc rokov. V záznamoch sa dokumentuje hospodársky význam vinohradov a vína v tomto regióne už od 12. storočia.

Charakteristika vín spojených so zemepisnou oblasťou

Tieto vína majú prevažne minerálne tóny, ako aj dobrý aromatický prejav rôznych odrôd. Ide o vína s dlhou koncovkou, dobrou vyváženosťou medzi alkoholom, sladkosťou a kyslosťou.

Biele a ružové vína sú svieže s výrazne vyváženou kyslosťou.

Červené vína majú zamatovú textúru, sú plné, s jemnými trieslovinami.

Šumivé vína sú veľmi jemné s evidentnou, dobre integrovanou kyslosťou a sviežosťou a jemnými dlhotrvajúcimi bublinkami.

Príčinná súvislosť

Ochrana poskytovaná reliéfom je kľúčovou charakteristikou zemepisnej oblasti a má vplyv aj na klímu. Klíma ovplyvňuje rast a dozrievanie viniča, a teda priamo ovplyvňuje kvalitu vín. Tento vplyv je zrejмый z jemnosti a aromatického prejavu vín.

Prevažne granitové pôdy s nízkym obsahom organickej hmoty a nízkym pH dodávajú vínam a šumivým vínam ich minerálny charakter a rozhodujúcou mierou prispievajú k ich dobrej ustálenej kyslosti.

Vína sú aromatické, minerálne a svieže s vyváženou kyslosťou v dôsledku podmienok, v ktorých hrozno dozrieva: horúce letá s výraznými dennými výkyvmi teplôt.

Horúce a slnečné letá zaisťujú úplné dozretie hrozna. Výrazné denné výkyvy teploty zabezpečujú správny vývoj cukrov a udržiavanie optimálnej úrovne kyslosti.

Vďaka tomu sú biele a ružové vína svieže, harmonické a jemné s minerálnou arómou, výrazne vyváženou ustálenou kyslosťou, dobrým aromatickým prejavom odrôd a dlhou koncovkou. Červené vína majú dobrý aromatický prejav odrôd, optimálne polyfenoly, dobrú rovnováhu medzi kyselinami a alkoholom, minerálne arómy, jemné triesloviny, zamatovú textúru a dlhú koncovku.

Pomerne dlhým a šetrným procesom zrenia vznikajú vína s dobrým prejavom arómy jednotlivých odrôd.

Vzhľadom na hustú sieť vodných plôch, ľahkosť, s akou pôdy zvetrávajú dažde, nahromadenie vody v zime a vplyv silného chladu, keď vinič leží v nečinnom stave, je zemepisná oblasť veľmi vhodná na pestovanie viniča.

Keďže pestovanie viniča má v tomto regióne viac ako tisícročnú tradíciu, ľudský faktor sa odráža vo výbere odrôd, ktoré najlepšie vyhovujú podmienkam zemepisnej oblasti. To je rozhodujúce na zabezpečenie produkcie kvalitného hrozna a jedinečných vlastností vín.

9. Ďalšie základné podmienky

Vína a šumivé vína

Právny rámec:

vnútroštátne právne predpisy

Druh ďalšej podmienky:

dodatočné ustanovenia súvisiace s označovaním

Opis podmienky:

dodatočné ustanovenia súvisiace s označovaním

- predchádzajúce schválenie označenia: etikety, ktoré sa majú použiť na výrobkoch s CHZO „Terras do Dão“, musia byť najskôr predložené na schválenie certifikačnému orgánu,
- ochranná známka musí byť registrovaná v INPI [Národný inštitút priemyselného vlastníctva], ale nie je výlučná pre CHZO,
- používanie dodatočného označenia „Terras de Lafões“: používa sa len na etiketách vín s CHZO „Terras do Dão“, ktoré boli vyrobené v zemepisnej oblasti subregiónu „Terras de Lafões“ (a ktoré majú minimálny skutočný obsah alkoholu 9,5 obj. %).

Odkaz na špecifikáciu výrobku

<http://www.ivv.gov.pt/np4/8616.html>

KORIGENDÁ

Korigendum k pozícii Rady (EÚ) č. .../2023 v prvom čítaní na účely prijatia nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa mení nariadenie (EÚ) 2018/1806 uvádzajúce zoznam tretích krajín, ktorých štátni príslušníci musia mať víza pri prekračovaní vonkajších hraníc členských štátov, a krajín, ktorých štátni príslušníci sú oslobodení od tejto povinnosti (Kosovo *)

Prijatá Radou 9. marca 2023

(Úradný vestník Európskej únie C 105 z 21. marca 2023)

(2023/C 109/06)

Na obálke, v obsahu a na strane 4 nadpis znie takto:

„POZÍCIA RADY (EÚ) č. 1/2023 V PRVOM ČÍTANÍ

na účely prijatia nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa mení nariadenie (EÚ) 2018/1806 uvádzajúce zoznam tretích krajín, ktorých štátni príslušníci musia mať víza pri prekračovaní vonkajších hraníc členských štátov, a krajín, ktorých štátni príslušníci sú oslobodení od tejto povinnosti (Kosovo *)

Prijatá Radou 9. marca 2023“.

Korigendum k odôvodnenému stanovisku Rady: Pozícia Rady v prvom čítaní (EÚ) č. .../2023 na účely prijatia nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa mení nariadenie (EÚ) 2018/1806 uvádzajúce zoznam tretích krajín, ktorých štátni príslušníci musia mať víza pri prekračovaní vonkajších hraníc členských štátov, a krajín, ktorých štátni príslušníci sú oslobodení od tejto povinnosti (Kosovo *)

(Úradný vestník Európskej únie C 105 z 21. marca 2023)

(2023/C 109/07)

Na obálke, v obsahu a na strane 8 nadpis znie takto:

„**Odôvodnené stanovisko Rady: Pozícia Rady v prvom čítaní (EÚ) č. 1/2023 na účely prijatia nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa mení nariadenie (EÚ) 2018/1806 uvádzajúce zoznam tretích krajín, ktorých štátni príslušníci musia mať víza pri prekračovaní vonkajších hraníc členských štátov, a krajín, ktorých štátni príslušníci sú oslobodení od tejto povinnosti (Kosovo *)**“.

Korigendum k Public holidays 2023

(Úradný vestník Európskej únie C 39 z 1. februára 2023)

(2023/C 109/08)

Na strane 20 v riadku 24:

<i>namiesto:</i>	„Slovenija	2.1, 6.4, 7.4, 10.4, 1.5, 29.5, 21.7, 31.10, 1.11, 25.12, 26.12“
<i>má byť:</i>	„Slovenija	1.1, 2.1, 8.2, 10.4, 27.4, 1.5, 2.5, 25.6, 15.8, 31.10, 1.11, 25.12, 26.12“.

ISSN 1977-1037 (elektronické vydanie)
ISSN 1725-5236 (papierové vydanie)



Úrad pre vydávanie publikácií
Európskej únie
L-2985 Luxemburg
LUXEMBURSKO

SK