

UZNESENIE SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

14. júla 2005 *

Vo veci C-52/04,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Bundesverwaltungsgericht (Nemecko) zo 17. decembra 2003 a doručený Súdnemu dvoru 10. februára 2004, ktorý súvisí s konaním:

Personalrat der Feuerwehr Hamburg

proti

Leiter der Feuerwehr Hamburg,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda komory C. W. A. Timmermans, sudcovia C. Gulmann, R. Schintgen (spravodajca), J. Makarczyk a J. Klučka,

* Jazyk konania: nemčina.

generálny advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
tajomník: R. Grass,

po vyzvaní vnútroštátneho súdu o tom, že Súdny dvor má v súlade s článkom 104 ods. 3 svojho rokovacieho poriadku v úmysle rozhodnúť odôvodneným uznesením,

po vyzvaní oprávnených subjektov uvedených v článku 23 Štatútu Súdneho dvora, aby v tejto súvislosti predložili svoje prípadné pripomienky,

po vypočutí generálneho advokáta,

vydal toto

Uznesenie

1. Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349), ako aj článku 1 ods. 3 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197).

- 2 Tento návrh bol podaný v rámci konania medzi Personalrat der Feuerwehr Hamburg (zamestnanecký výbor hasičskej služby v Hamburgu, ďalej len „Personalrat“) a Leiter der Feuerwehr Hamburg (vedúci uvedenej služby, ďalej len „Leiter“) týkajúceho sa nemeckej právnej úpravy, ktorá pre zásahové sily tejto služby stanovuje maximálny týždenný pracovný čas v rozsahu vyššom, ako je 48 hodín.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

- 3 Smernice 89/391 a 93/104 boli prijaté na základe článku 118 A Zmluvy ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES).
- 4 Smernica 89/391 je rámcovou smernicou, ktorá stanovuje všeobecné zásady v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov. Tieto zásady sa neskoršie rozvinuli prostredníctvom série osobitných smerníc, medzi ktoré patrí smernica 93/104.
- 5 Článok 2 smernice 89/391 stanovuje jej pôsobnosť takto:

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

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. [Táto smernica sa nevzťahuje na určité osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napríklad ozbrojené sily, polícia alebo na určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany, ktorých osobitná povaha je nevyhnutne v rozpore s touto smernicou — *neoficiálny preklad*].

V takom prípade sa bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov, pokiaľ je to možné, [v čo najväčšom možnom rozsahu — *neoficiálny preklad*] musí zabezpečiť v zmysle cieľov tejto smernice.“

6 Podľa článku 1 smernice 93/104 s názvom „Účel a rozsah [Predmet a pôsobnosť — *neoficiálny preklad*]“:

„1. Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre organizáciu pracovného času.

2. Táto smernica sa vzťahuje na:

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

a

b) niektoré aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie pracovného času.

3. Táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, verejný a súkromný sektor, v zmysle článku 2 smernice 89/391/EHS, bez toho, aby sa dotýkala článku 17 [bez toho, aby tým bol dotknutý článok 17 — *neoficiálny preklad*] tejto smernice, s výnimkou leteckej, železničnej, cestnej, námornej, vnútrozemskej riečnej a jazernej dopravy, morského rybolovu, iných prác na mori a činnosti lekárov v rámci ich odbornej prípravy.

4. Ustanovenia smernice 89/391/EHS sa úplne vzťahujú na otázky [sa v plnom rozsahu vzťahujú na záležitosti — *neoficiálny preklad*] uvedené v odseku 2 bez toho, aby boli [aby tým boli — *neoficiálny preklad*] dotknuté prísnejšie a/alebo osobitné ustanovenia obsiahnuté [uvedené — *neoficiálny preklad*] v tejto smernici.“

7 V článku 2 smernice 93/104 s názvom „Definície“ sa uvádza:

„Pre účely tejto smernice platia nasledovné definície:

1. ‚pracovný čas‘ znamená akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje, teda je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva svoje činnosti alebo povinnosti v súlade s právnymi predpismi a/alebo praxou;
2. ‚čas odpočinku‘ znamená akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom;

...“

8 V časti II uvedenej smernice sú stanovené opatrenia, ktoré sú členské štáty povinné prijať na účely zabezpečenia najmä minimálneho času denného odpočinku, ako aj týždenného času odpočinku a takisto maximálneho týždenného pracovného času pre pracovníkov.

9 Pokiaľ ide o maximálny týždenný pracovný čas, článok 6 tej istej smernice stanovuje:

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

...

2. priemerný pracovný čas pre každé obdobie 7 dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.“

10 Článok 15 smernice 93/104 stanovuje:

„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.“

11 Podľa článku 16 uvedenej smernice:

„Členské štáty môžu stanoviť:

...

2. pre uplatnenie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace.

...“

12 V tej istej smernici sa uvádzajú viaceré odchýlky z niekoľkých jej základných pravidiel so zreteľom na osobitosti určitých činností a s výhradou, že musia byť splnené určité podmienky. V tejto súvislosti sa v článku 17 stanovuje:

„1. Pri zachovaní náležitého zreteľa na všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sa členské štáty môžu odchýliť od uplatňovania článkov 3, 4, 5, 6, 8 alebo 16 [článkov 3, 4, 5, 6, 8 a 16 — *neoficiálny preklad*], keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušnej činnosti sa trvanie [doba — *neoficiálny preklad*] pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené [určená — *neoficiálny preklad*] alebo si ich [ju — *neoficiálny preklad*] môžu určiť sami pracovníci, najmä v prípadoch:

a) vrcholových riadiacich pracovníkov alebo iných osôb majúcich právomoc nezávisle rozhodovať;

- b) rodinných pracovníkov alebo

- c) pracovníkov slúžiacich náboženské obrady v kostoloch a náboženských komunitách.

2. Odchýlky môžu byť prijaté prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv, alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi za predpokladu, že príslušným pracovníkom budú poskytnuté rovnocenné doby náhradného odpočinku alebo že vo výnimočných prípadoch, keď nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť tieto doby náhradného odpočinku, bude dotknutým pracovníkom poskytnutá zodpovedajúca ochrana:

2.1. z článkov 3, 4, 5, 8 a 16:

...

- c) v prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby, najmä:
 - i) služieb vzťahujúcich sa na prijatie, liečenie a/alebo starostlivosť v nemocniciach alebo podobných zariadeniach, ubytovacích zariadeniach a väzniciach;

...

iii) služieb tlače, rádia, televízie, filmovej produkcie, pošty a telekomunikácií [alebo telekomunikácií — *neoficiálny preklad*], ambulancie, požiarnych [hasičských — *neoficiálny preklad*] služieb a [alebo — *neoficiálny preklad*] služieb civilnej ochrany;

...

3. 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 [pravidlami ustanovenými týmito sociálnymi partnermi — *neoficiálny preklad*], prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na nižšej úrovni.

...

Odchýlky ustanovené v prvom a druhom pododseku sa povolia za podmienky, že príslušným pracovníkom sa poskytnú rovnocenné doby na náhradný odpočinok alebo vo výnimočných prípadoch, kde z objektívnych dôvodov nie je možné poskytnúť také doby, je príslušným pracovníkom poskytnutá zodpovedajúca ochrana.

...

4. Možnosť odchyliť sa od bodu 2 článku 16, uvedená v odseku 2, bodoch 2.1 a 2.2 a v odseku 3 tohto článku, nesmie vyústiť do ustanovenia referenčného obdobia presahujúceho šesť mesiacov.

Členské štáty však majú možnosť, za predpokladu, že existuje súlad so všeobecnými zásadami vzťahujúcimi sa [možnosť, rešpektujúc všeobecné zásady vzťahujúce sa — *neoficiálny preklad*] na ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov, dovoliť z objektívnych alebo technických dôvodov týkajúcich sa organizácie práce [z objektívnych alebo technických dôvodov alebo dôvodov týkajúcich sa organizácie práce — *neoficiálny preklad*], aby kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi dvoma stranami pracovnoprávneho vzťahu [medzi sociálnymi partnermi — *neoficiálny preklad*] boli ustanovené referenčné obdobia, nepresahujúce v žiadnom prípade 12 mesiacov.

...“

Vnútroštátna právna úprava

- 13 Nemecké pracovné právo rozlišuje medzi pohotovosťou na pracovisku („Arbeitsbereitschaft“), pohotovosťou na určenom mieste („Bereitschaftsdienst“) a pohotovosťou na požiadanie („Rufbereitschaft“).
- 14 Tieto tri pojmy nie sú definované vo vnútroštátnej právnej úprave, ich charakteristiky však vyplývajú z judikatúry.
- 15 Pohotovosť na pracovisku („Arbeitsbereitschaft“) predstavuje situáciu, keď je pracovník povinný byť k dispozícii svojmu zamestnávateľovi na pracovisku a okrem toho zotrvať v stálej pohotovosti, aby mohol v prípade potreby okamžite zasiahnuť.

- 16 Počas pohotovosti na určenom mieste („Bereitschaftsdienst“), je pracovník povinný nachádzať sa na mieste určenom zamestnávateľom, a to v zariadení alebo mimo zariadenia zamestnávateľa, a byť pripravený začať vykonávať svoju prácu na žiadosť zamestnávateľa, pokiaľ sa však od neho výkon práce nepožaduje, môže odpočívať alebo venovať sa svojim činnostiam.
- 17 Pre pohotovosť na požiadanie („Rufbereitschaft“) je charakteristická skutočnosť, že pracovník nie je povinný zotrvať v pohotovosti na mieste určenom zamestnávateľom, ale postačuje, aby bol kedykoľvek zastihnuteľný, aby mohol svoje pracovné úlohy začať vykonávať krátko po tom, ako ho o to požiadajú zamestnávateľ.
- 18 V nemeckom pracovnom práve platnom v čase skutkových okolností vo veci samej sa vo všeobecnosti za pracovný čas v plnom rozsahu považovala iba pohotovosť na pracovisku („Arbeitsbereitschaft“). Naopak pohotovosť na určenom mieste („Bereitschaftsdienst“), ako aj pohotovosť na požiadanie („Rufbereitschaft“) boli považované za doby odpočinku, okrem tej časti pracovnej pohotovosti, počas ktorej pracovník skutočne vykonával svoje pracovné úlohy.
- 19 V § 76 zákona o štatúte úradníkov spolkovej republiky Hamburg (Hamburgisches Beamten-gesetz) v znení z 29. novembra 1977, ktorý bol zmenený a doplnený zákonom z 11. júna 1997 (ďalej len „HmbBG“), sa uvádza:

„1. Zvyčajný pracovný čas úradníkov stanovuje nariadenie ‚senátu‘ [kolektívny výkonný orgán Spolkovej krajiny Hamburg] podľa podmienok uvedených v druhej a tretej vete. Tento pracovný čas nemôže prekročiť 40 hodín za týždeň. Pokiaľ ide o pohotovosť na určenom mieste, zvyčajný pracovný čas môže byť

predĺžený v závislosti od potrieb služby; v priemere však nemôže prekročiť 50 hodín za týždeň.

...“

- 20 Podľa § 1 nariadenia o pracovnom čase úradníkov (Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten) z 12. augusta 1997 (ďalej len „ArbzVO“):

„1. Zvyčajný týždenný pracovný čas úradníkov je v priemere 40 hodín. Pokiaľ ide o jednotlivé dni, zvyčajný alebo bežný pracovný čas pre službu sa stanoví ako príslušný podiel zvyčajného týždenného pracovného času.

2. Bez toho, aby tým bol dotknutý odsek 1, môže byť zvyčajný týždenný pracovný čas predĺžený v priemere až na 50 hodín, a to v závislosti od potrieb služby, ak táto služba zahŕňa doby pohotovosti na určenom mieste. Zvyčajný týždenný pracovný čas, a to vrátane pohotovosti na určenom mieste, pracovníkov verejnej hasičskej služby pridelených k zásahom v teréne je v priemere 48 hodín.“

- 21 Toto ustanovenie ArbzVO bolo zmenené a doplnené nariadením z 15. decembra 1998:

„V § 1 ods. 2 druhej vete nariadenia o pracovnom čase úradníkov z 12. augusta 1997... sa číslo ,48‘ nahrádza číslom ,50‘.“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

- 22 Zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že 18. júla 1991 uzavreli účastníci konania vo veci samej kolektívnu dohodu o pracovnom čase úradníkov pridelených k zásahovým úlohám v teréne a zabezpečujúcich „viaczmennú službu“ na miestach požiaru, ktorá je uplatniteľná od 1. apríla 1990. Touto kolektívnou dohodou sa zvyčajný týždenný pracovný čas, a to vrátane pohotovosti na určenom mieste, stanovil v priemere na 48 hodín.
- 23 Začiatkom roka 1999 predložil Leiter návrh novej kolektívnej dohody, ktorej cieľom bolo nahradiť kolektívnu dohodu z 18. júla 1991 počnúc 1. januárom 1999 a ktorá stanovila zvýšenie zvyčajného týždenného pracovného času vrátane pohotovosti na určenom mieste zo 48 na 50 hodín.
- 24 Personalrat s takýmto návrhom nesúhlasil. Keďže účastníci konania vo veci samej k dohode nedospeli, Leiter sa obrátil na zmierovací orgán, ktorý 25. októbra 1999 schválil novú kolektívnu dohodu namiesto Personalrat (ďalej len „predmetná kolektívna dohoda“).
- 25 Dňa 12. decembra 2000 Personalrat túto kolektívnu dohodu s okamžitou platnosťou vypovedal, keďže zastával názor, že nie je v súlade s ustanoveniami smerníc 89/391 a 93/104.
- 26 Personalrat sa následne obrátil na Verwaltungsgericht Hamburg, ktorý žalobu uznesením zamietol.

- 27 Personalrat teda podal odvolanie na Oberverwaltungsgericht Hamburg, ktorý zamietol hlavný návrh, ktorým sa Personalrat domáhal toho, aby bola predmetná kolektívna dohoda vyhlásená za neuplatniteľnú, ale vyhovel subsidiárnemu návrhu, ktorým sa domáhal toho, aby bolo rozhodnutie zmierovacieho orgánu z 25. októbra 1999 vyhlásené za nezákonné.
- 28 Personalrat aj Leiter podali proti tomuto rozhodnutiu Oberverwaltungsgericht odvolanie na Bundesverwaltungsgericht.
- 29 Podľa Bundesverwaltungsgericht závisí rozhodnutie v spore od odpovede na otázku týkajúcu sa práva Spoločenstva, ktorú Súdny dvor dosiaľ vo svojej judikatúre neobjasnil.
- 30 Ak má totiž predmetná kolektívna dohoda svoj právny základ v zákone HmbBG a nariadení ArbzVO, ktoré bolo zmenené a doplnené 15. decembra 1998, táto vnútroštátna právna úprava, ktorá umožňuje, aby zvyčajný týždenný pracovný čas dosahoval v závislosti od potrieb služby až 50 hodín, by nemohla byť uplatňovaná, ak by bola v rozpore s článkom 6 bodom 2 smernice 93/104, ktorou sa maximálny týždenný pracovný čas stanovuje na 48 hodín. V tejto súvislosti by teda mala byť na účely objasnenia položená otázka, či je táto smernica uplatniteľná vo vzťahu k úradníkom prideleným k zásahovým úlohám v rámci profesionálnej hasičskej služby.
- 31 Vzhľadom na to, že na jednej strane sa v článku 1 ods. 3 smernice 93/104 vymedzuje jej pôsobnosť tak, že sa výslovne odvoláva na článok 2 smernice 89/391, a na strane druhej sa v súlade s ods. 2 prvým pododsekom uvedeného článku 2 táto posledná uvedená smernica nevzťahuje na určité osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napríklad ozbrojené sily, polícia alebo na určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany, ktorých osobitná povaha je nevyhnutne v rozpore s touto smernicou, je teda potrebné určiť, či sa na hasičov nevzťahuje niektorá z týchto výnimiek.

- 32 Keďže sa hasiči venujú výlučne boju proti požiarom a zo zákona im okrem iného vyplýva povinnosť poskytovať pomoc v prípade požiarov alebo v iných naliehavých situáciách, mohli by byť považovaní buď za zložku bezpečnostného systému zriadeného štátom, ku ktorej patria takisto ozbrojené sily a polícia a ktoré sú uvedené ako príklad v článku 2 ods. 2 smernice 89/391, alebo za zložku služieb civilnej ochrany, takže z jedného alebo druhého dôvodu nie je možné vylúčiť, že tieto osoby vo všeobecnosti nepatria do pôsobnosti tejto smernice, a následkom toho smernice 93/104.
- 33 Podľa vnútroštátneho súdu je však rovnako možné vykladať článok 2 ods. 2 prvý pododsek smernice 89/391 v takom zmysle, že prinajmenšom maximálny týždenný pracovný čas stanovený v článku 6 bode 2 smernice 93/104 sa vzťahuje aj na úradníkov hasičskej služby pridelených k zásahom v teréne. Znenie, ako aj zmysel a účel prvého z týchto ustanovení, totiž svedčia v prospech takéhoto výkladu.
- 34 Bundesverwaltungsgericht vzhľadom na to, že za týchto okolností závisí rozhodnutie vo veci, v ktorej koná, od výkladu práva Spoločenstva, rozhodol konanie prerušiť a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Majú sa ustanovenia článku 1 ods. 3 smernice 93/104... v spojení s článkom 2 ods. 2 smernice 89/391... vykladať v tom zmysle, že prvá uvedená smernica sa nevzťahuje na pracovný čas zásahových síl štátnej služby boja proti požiarom?“

O prejudiciálnej otázke

- 35 Svojou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 smernice 89/391 a článok 1 ods. 3 smernice 93/104 vykladať v tom zmysle, že činnosti, ktoré vykonávajú zásahové sily verejnej hasičskej služby, akou je tá vo veci samej, patria do pôsobnosti uvedených smerníc, takže článku 6 bodu 2 smernice 93/104 odporuje prekročenie hornej hranice 48 hodín stanovenej ako maximálny týždenný pracovný čas, a to vrátane pohotovosti na určenom mieste.
- 36 Keďže vzhľadom na judikatúru Súdneho dvora s odpoveďou na túto otázku nie sú spojené žiadne pochybnosti, Súdny dvor v súlade s článkom 104 ods. 3 svojho rokovacieho poriadku oznámil vnútroštátnemu súdu, že má v úmysle rozhodnúť odôvodneným uznesením a vyzval účastníkov konania uvedených v článku 23 Štatútu Súdneho dvora na predloženie ich prípadných pripomienok k tejto veci.
- 37 Personalrat a Komisia Európskych spoločenstiev pri odpovedi na výzvu Súdneho dvora zopakovali svoje stanovisko, ktoré zastávali v priebehu písomnej časti konania, pričom najmä vzhľadom na rozsudok z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i. (C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835), uviedli, že odpoveď na položenú otázku je možné jasne vyvodiť z judikatúry Súdneho dvora, a teda je dôvodné rozhodnúť odôvodneným uznesením. Naopak, Leiter a holandská vláda vyjadrili opačný názor. Skutočnosť, na ktoré sa odvolávali, však nepostačovali na to, aby Súdny dvor upustil od zamýšľaného postupu.
- 38 Na účely odpovede na položenú otázku preformulovanú v bode 35 tohto uznesenia je hneď na úvod vhodné pripomenúť, že článok 1 ods. 3 smernice 93/104 uvádza jej

pôsobnosť tak, že sa výslovne odvoláva na článok 2 smernice 89/391. Teda pred tým, ako sa určí, či činnosť, akou je činnosť zásahových síl verejnej hasičskej služby, patrí do oblasti pôsobnosti smernice 93/104, je najprv potrebné preskúmať, či táto činnosť patrí do pôsobnosti smernice 89/391 (pozri rozsudok z 3. októbra 2000, Simap, C-303/98, Zb. s. I-7963, body 30 a 31).

- 39 Smernica 89/391 sa v súlade s jej článkom 2 ods. 1 vzťahuje na „všetky odvetvia činnosti, verejné a súkromné“, ku ktorým vo všeobecnosti patria najmä administratívne činnosti a služby.
- 40 Tak ako to vyplýva z ods. 2 prvého pododseku toho istého článku, uvedená smernica sa nevzťahuje na určité osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napríklad ozbrojené sily, polícia alebo na určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany, ktorých osobitná povaha je nevyhnutne v rozpore s touto smernicou.
- 41 V tejto súvislosti už Súdny dvor rozhodol, že na činnosť pracovníkov zdravotníckej záchranej služby, ktorí sprevádzajú sanitné vozidlo alebo zásahové vozidlo lekárskej pohotovostnej služby v rámci záchranej služby prvej pomoci zraneným alebo chorým, ktorú zabezpečuje také združenie, akým je Deutsches Rotes Kreuz, sa vzhľadom na jej povahu nevzťahuje vylúčenie uvedené v predchádzajúcom bode (rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, bod 51).
- 42 Súdny dvor bol totiž toho názoru, že tak z cieľa smernice 89/391, ktorým je podpora zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, tak aj zo znenia jej článku 2 ods. 1 vyplýva, že pôsobnosť tejto smernice sa musí vykladať v širokom zmysle. Súdny dvor vzhľadom na uvedené dospel k záveru, že výnimky z pôsobnosti stanovené v ods. 2 prvom pododseku tohto článku sa musia vykladať reštriktívnym spôsobom (pozri rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, bod 52).

- 43 V bode 53 už citovaného rozsudku Pfeiffer a i. Súdny dvor uviedol, že článok 2 ods. 2 prvého pododseku smernice 89/391 nevyklučuje z pôsobnosti tejto smernice služby civilnej ochrany ako také, ale vylučuje iba „určité osobitné činnosti“ týchto služieb, ktorých osobitná povaha je nevyhnutne v rozpore s pravidlami uvedenými v tejto smernici.
- 44 Súdny dvor v tejto súvislosti v bode 54 toho istého už citovaného rozsudku Pfeiffer a i. usúdil, že táto výnimka z pôsobnosti smernice 89/391, ktorá je definovaná v širokom rozsahu, sa musí vykladať tak, aby sa pôsobnosť tejto smernice obmedzovala výlučne na prípady potrebné na zabezpečenie záujmov, ktorých ochranu smernica ponecháva členským štátom.
- 45 Súdny dvor v tejto súvislosti v bode 55 už citovaného rozsudku Pfeiffer a i. dospel k záveru, že jediným cieľom výnimky, ktorá je uvedená v článku 2 ods. 2 prvom pododseku smernice 89/391, bolo 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.
- 46 Podľa Súdneho dvora sa však takto popísaná služba civilnej ochrany v užšom zmysle slova, na ktorú sa vzťahuje uvedené ustanovenie, jasne odlišuje od činností záchranej služby prvej pomoci zraneným alebo chorým, ktoré sú predmetom konaní, ktoré viedli k vydaniu už citovaného rozsudku Pfeiffer a i. Hoci totiž taká služba, akou je tá, o ktorú ide v posledných uvedených konaniach, musí čeliť udalostiam, ktoré sú, ako vyplýva z definície, nepredvídateľné, činnosti, ktoré táto služba vykonáva za zvyčajných podmienok a ktoré zodpovedajú aj úlohe, ktorá bola

práve takejto služby zverená, je takisto možné vopred organizovať, vrátane predchádzania rizikám, pokiaľ ide o bezpečnosť a/alebo zdravie, ako aj časového rozvrhu práce pracovníkov (pozri rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, body 56 a 57).

- 47 Súdny dvor teda v bode 58 už citovaného rozsudku Pfeiffer a i. dospel k záveru, že táto služba sa nevyznačuje žiadnymi osobitosťami, ktoré by odporovali použitiu právnych noriem Spoločenstva v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, takže sa na ňu nevzťahuje vylúčenie uvedené v článku 2 ods. 2 prvého pododseku smernice 89/391, ale naopak sa táto smernica na ňu použije.
- 48 Činnosti, ktoré vykonávajú zásahové sily verejnej hasičskej služby, akou je služba, o ktorú ide v konaní vo veci samej, sa neodlišujú, pokiaľ ide o rámec výkonu, ako aj povahu takýchto činností, od tých, ktoré boli predmetom konaní, ktoré viedli k vydaniu už citovaného rozsudku Pfeiffer a i., a teda výklad týkajúci sa smernice 89/391, ktorý Súdny dvor uviedol v tomto rozsudku, je možné uplatniť aj v tejto veci.
- 49 V tejto súvislosti je totiž potrebné zdôrazniť, že nielen so zreteľom na znenie článku 2 ods. 2 prvého pododseku smernice 89/391, ktoré z pôsobnosti vylučuje iba určité osobitné činnosti buď verejných služieb, alebo týkajúce sa služieb civilnej ochrany, ktorých osobitná povaha je nevyhnutne v rozpore s touto smernicou, ale aj z dôvodu existencie výnimky, ktorá vyplýva najmä z bodov 55 až 57 už citovaného rozsudku Pfeiffer a i., nemôže uvedené ustanovenie odôvodňovať to, že členský štát by považoval všetky činnosti vykonávané v príslušných odvetviach za činnosti, na ktoré sa táto výnimka vzťahuje.

- 50 Zo znenia, ako aj štruktúry článku 2 ods. 2 prvého pododseku smernice 89/391 naopak vyplýva, že toto ustanovenie sa vzťahuje výlučne na tie určité osobitné činnosti danej služby, ktorých nepretržitosť je nevyhnutná na zabezpečenie ochrany integrity osôb a majetku a ktoré sú vzhľadom na túto požiadavku nepretržitosti takej povahy, ktorá spôsobuje, že právnu úpravu Spoločenstva týkajúcu sa bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov nie možné uplatňovať v plnom rozsahu.
- 51 Kritérium, ktoré používa zákonodarca Spoločenstva na určenie pôsobnosti smernice 89/391, sa totiž nezakladá na príslušnosti pracovníkov k takým rozličným odvetviám činnosti uvedeným v článku 2 ods. 2 prvom pododseku tejto smernice, akými sú vo všeobecnosti ozbrojené sily, polícia a civilná ochrana, ale vyplýva výlučne z osobitnej povahy určitých osobitných úloh vykonávaných zamestnancami v týchto odvetviach, čo odôvodňuje výnimku z pravidiel stanovených v uvedenej smernici, a to z dôvodu absolútnej nevyhnutnosti zabezpečenia účinnej ochrany spoločnosti. Vzhľadom na to uvedené činnosti, ktoré sa v ozbrojených silách a záchranných službách vykonávajú za zvyčajných okolností, patria v zmysle vyššie uvedeného ustanovenia do pôsobnosti smernice 89/391.
- 52 V tomto prípade sa teda táto smernica musí uplatňovať na činnosti hasičskej služby, aj keď tieto činnosti zásahové sily v teréne vykonávajú bez ohľadu na to, či sú zamerané na boj proti požiarom alebo poskytnutie pomoci iným spôsobom, ak sú vykonávané za obvyklých podmienok v súlade s poslaním, ktoré bolo zverené príslušnej službe, a to aj vtedy, keď zásahy, ktoré môžu byť spojené s týmito činnosťami, sú vzhľadom na svoju povahu nepredvídateľné a môžu vystaviť pracovníkov, ktorí ich vykonávajú, určitému riziku, pokiaľ ide o ich bezpečnosť a/alebo zdravie.
- 53 Od tohto výkladu článku 2 ods. 2 prvého pododseku smernice 89/391 sa možno odchyliť iba 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.

- 54 Musí tomu byť tak aj 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.
- 55 V situáciách, ktoré tomuto popisu zodpovedajú, musí potreba neohroziť naliehavé požiadavky ochrany bezpečnosti a integrity spoločnosti s ohľadom na zvláštnu povahu určitých osobitných činností, dočasne prevážiť nad cieľom uvedených smerníc, ktorým je zabezpečenie bezpečnosti a zdravia pracovníkov. Nemôže sa teda považovať za primerané, aby boli zamestnávateľia zaťažovaní najmä povinnosťami týkajúcimi sa účinného predchádzania rizikám, ako aj rozvrhom pracovného času zamestnancov záchranných služieb.
- 56 V takej výnimočnej situácii sa teda takisto v zmysle článku 2 ods. 2 druhého pododseku smernice 89/391 od príslušných orgánov požaduje, aby zabezpečili bezpečnosť a zdravie pracovníkov „v čo najväčšom možnom rozsahu.“

- 57 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy je namieste uviesť, že na činnosti zásahových síl verejnej hasičskej služby sa v zásade nevzťahuje výnimka uvedená v článku 2 ods. 2 prvého pododseku smernice 89/391, ale tieto činnosti naopak patria do pôsobnosti tejto smernice, pokiaľ sú vykonávané za obvyklých podmienok.
- 58 Pokiaľ ide konkrétnejšie o smernicu 93/104, zo samotného znenia jej článku 1 ods. 3 vyplýva, že sa v zmysle článku 2 smernice 89/391 vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, verejný aj súkromný sektor, s výnimkou určitých taxatívne uvedených osobitných činností.
- 59 So službou, o ktorú ide v konaní vo veci samej, teda nesúvisí žiadna z týchto činností, takže taká činnosť, akou je činnosť, o ktorú ide v konaní na vnútroštátnom súde, takisto patrí do pôsobnosti smernice 93/104.
- 60 Tak ako to Komisia správne uviedla, tento záver je ešte posilnený skutočnosťou, že v článku 17 ods. 2 pododseku 2.1 písm. c) bode iii) smernice 93/104 sa výslovne uvádzajú aj hasičské služby. Takáto zmienka by nemala žiadny zmysel, ak by bola predmetná činnosť ako celok už vylúčená z pôsobnosti smernice 93/104 na základe jej článku 1 ods. 3. Z existencie takejto zmienky naopak vyplýva, že zákonodarca Spoločenstva potvrdil zásadu uplatniteľnosti tejto smernice na činnosti takej povahy, ale zohľadnil možnosť odchýlenia sa od určitých osobitných ustanovení uvedenej smernice v prípade výnimočných okolností (pozri v tomto zmysle rozsudok Pfeiffer a i. , už citovaný, bod 62).

61 Vzhľadom na všetky vyššie uvedené úvahy je opodstatnené odpovedať na položenú otázku tak, že článok 2 smernice 89/391 a článok 1 ods. 3 smernice 93/104 sa majú vykladať v tom zmysle, že:

- činnosti vykonávané zásahovými silami takej verejnej hasičskej služby, akou je verejná služba, o ktorú ide v konaní vo veci samej, obvykle patria do pôsobnosti uvedených smerníc, takže článku 6 bodu 2 smernice 93/104 v zásade odporuje prekročenie maximálnej hranice 48 hodín určenej ako maximálny týždenný pracovný čas vrátane pohotovosti na určenom mieste,

- jeho prekročenie je však možné v prípade výnimočných okolností takej závažnosti a rozsahu, že cieľ smerujúci k zabezpečeniu riadneho fungovania služieb nevyhnutných na ochranu takých verejných záujmov, akými sú verejný poriadok, zdravie a bezpečnosť, dočasne preváži nad cieľom spočívajúcim v zabezpečení bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pridelených do zásahových a záchranných jednotiek; aj v takejto výnimočnej situácii však musia byť v čo najväčšom možnom rozsahu zachované ciele smernice 89/391.

O trovách

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

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

Článok 2 smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, ako aj článok 1 ods. 3 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa majú vykladať v tom zmysle, že:

- činnosti vykonávané zásahovými silami takej verejnej hasičskej služby, akou je verejná služba, o ktorú ide v konaní vo veci samej, obvykle patria do pôsobnosti uvedených smerníc, takže článku 6 bodu 2 smernice 93/104 v zásade odporuje prekročenie maximálnej hranice 48 hodín určenej ako maximálny týždenný pracovný čas vrátane pohotovosti na určenom mieste,

- jeho prekročenie je však možné v prípade výnimočných okolností takej závažnosti a rozsahu, že cieľ smerujúci k zabezpečeniu riadneho fungovania služieb nevyhnutných na ochranu takých verejných záujmov, akými sú verejný poriadok, zdravie a bezpečnosť, dočasne preváži nad cieľom spočívajúcim v zabezpečení bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pridelených do zásahových a záchranných jednotiek; aj v takejto výnimočnej situácii však musia byť v čo najväčšom možnom rozsahu zachované ciele smernice 89/391.

Podpisy