



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 10. septembra 2015 \*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 2003/88/ES — Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov — Organizácia pracovného času — Článok 2 bod 1 — Pojem ‚pracovný čas‘ — Pracovníci, ktorí nemajú stále alebo obvyklé pracovisko — Čas presunu medzi bydliskom pracovníkov a zariadeniami prvého a posledného klienta“

Vo veci C-266/14,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Audiencia Nacional (Španielsko) z 22. mája 2014 a doručený Súdnemu dvoru 2. júna 2014, ktorý súvisí s konaním:

**Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.)**

proti

**Tyco Integrated Security SL,**

**Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA,**

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda tretej komory M. Ilešič, sudcovia A. Ó Caoimh (spravodajca), C. Toader, E. Jarašiūnas a C. G. Fernlund,

generálny advokát: Y. Bot,

tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 22. apríla 2015,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.), v zastúpení: E. Lillo Pérez a F. Gualda Alcalá, abogados,
- Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, v zastúpení: J. Martínez Pérez de Espinosa, abogado,
- španielska vláda, v zastúpení: M. J. García-Valdecasas Dorrego, splnomocnená zástupkyňa,
- česká vláda, v zastúpení: M. Smolek, splnomocnený zástupca,

\* Jazyk konania: španielčina.

- talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci F. Varrone, avvocato dello Stato,
- vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: L. Christie a L. Barfoot, splnomocnení zástupcovia, za právnej pomoci S. Lee, QC, a G. Facenna, Barrister-at-Law,
- Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek a N. Ruiz García, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 11. júna 2015,

vyhlásil tento

### **Rozsudok**

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 bodu 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) na jednej strane a Tyco Integrated Security SL a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA (ďalej spolu len „Tyco“) na strane druhej, vo veci odmietnutia týchto posledných uvedených spoločností považovať čas, ktorý venovali ich zamestnanci každý deň na presun medzi ich bydliskom a zariadeniami prvého a posledného klienta určeného ich zamestnávateľom (ďalej len „čas presunu medzi bydliskom a klientmi“), za „pracovný čas“ v zmysle článku 2 bodu 1 uvedenej smernice.

### **Právny rámec**

#### *Právo Únie*

- 3 Podľa odôvodnenia 4 smernice 2003/88:

„Zlepšenie bezpečnosti, hygieny a ochrany zdravia pracovníkov pri práci je cieľom, ktorý by sa nemal podriaďovať čisto ekonomickým úvahám.“

- 4 Článok 1 tejto smernice stanovuje:

„1. Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia pre organizáciu pracovného času.

2. Táto smernica sa vzťahuje na:

- a) minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, prestávky v práci a na maximálny týždenný pracovný čas a
- b) určité aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie práce.

3. Táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné, v zmysle článku 2 smernice [Rady] 89/391/EHS [z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, s.1; Mim. vyd. 05/001, s. 349)] bez toho, aby boli dotknuté články 14, 17, 18 a 19 tejto smernice.

...

4. Ustanovenia smernice 89/391... sa úplne uplatňujú na záležitosti uvedené v odseku 2, bez toho, aby boli dotknuté prísnejšie a/alebo osobitné ustanovenia tejto smernice.“

5 Článok 2 uvedenej smernice s názvom „Definície“ stanovuje vo svojich bodoch 1 a 2:

„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“.

6 Článok 3 tejto istej smernice s názvom „Denný odpočinok“ znie nasledovne:

„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.“

#### *Španielske právo*

7 Článok 34 zákonníka práce v znení vyplývajúcom z kráľovského legislatívneho dekrétu č. 1/1995, ktorým sa schvaľuje úplné znenie zákona ustanovujúceho zákonník práce (Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) z 24. marca 1995 (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654) stanovuje vo svojich odsekoch 1, 3 a 5:

„1. Dĺžka pracovného času sa dohodne v kolektívnych zmluvách alebo pracovných zmluvách.

Maximálna dĺžka riadneho pracovného času bude pri ročnom prepočte priemerne štyridsať hodín skutočnej práce za týždeň.

...

3. Od konca jednej pracovnej zmeny do začiatku nasledujúcej pracovnej zmeny uplynie najmenej dvanásť hodín.

Počet riadnych hodín skutočnej práce nemôže byť vyšší ako deväť hodín za deň okrem prípadu, ak sa kolektívnou zmluvou alebo – ak kolektívna zmluva nie je uzavretá – dohodou medzi podnikom a zástupcami pracovníkov stanoví iné rozvrhnutie denného pracovného času, v každom prípade pri rešpektovaní odpočinku medzi pracovnými dobami.

...

5. Pracovný čas sa vypočíta tak, aby sa pracovník tak na začiatku, ako aj na konci dennej pracovnej doby nachádzal na svojom pracovisku.“

#### **Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka**

8 Tyc o vykonáva vo väčšine španielskych provincií montáž a údržbu bezpečnostných systémov na zistenie neoprávneného vstupu a zamedzenie krádežiam.

- 9 V roku 2011 Tyco uzavrela svoje kancelárie umiestnené v provincii (ďalej len „regionálne kancelárie“) a pridelenila všetkých svojich pracovníkov do ústredných kancelárií v Madride (Španielsko).
- 10 Technickí pracovníci zamestnaní spoločnosťou Tyco vykonávajú montáž a údržbu bezpečnostných zariadení v domácnostiach a priemyselných a obchodných zariadeniach nachádzajúcich sa v územnej oblasti, do ktorej sú pridelení, ktorá zahŕňa celú provinciu, alebo jej časť a niekedy aj viaceré provincie.
- 11 Títo pracovníci majú k dispozícii služobné vozidlo, ktorým sa každý deň presúvajú zo svojho bydliska na miesta, kde majú vykonať montáž alebo údržbu bezpečnostných zariadení. Týmito vozidlami sa po skončení svojej pracovnej doby vracajú do svojho bydliska.
- 12 Vzdialenosť medzi bydliskom uvedených pracovníkov a miestami, kde sa má vykonať montáž alebo údržba, môže byť podľa vnútroštátneho súdu značne odlišná a niekedy presahovať 100 kilometrov. Vnútroštátny súd uvádza príklad, keď trval presun medzi bydliskom a klientmi z dôvodu dopravnej premávky tri hodiny.
- 13 Títo istí pracovníci sa musia tiež raz alebo viackrát do týždňa dostaviť do kancelárií logistickej prepravnej firmy v blízkosti svojho bydliska, aby si vyzdvihli prístroje, súčiastky a materiál, ktoré potrebujú pri svojich úkonoch.
- 14 Pracovníci vo veci samej majú na výkon svojich úloh k dispozícii mobilný telefón, pomocou ktorého sa na diaľku dorozumievajú s ústrednou kanceláriou v Madride. V tomto telefóne je nainštalovaná aplikácia, prostredníctvom ktorej každý deň dostávajú deň pred ich pracovnou zmenou pracovný plán jednotlivých miest, ktoré majú v rámci svojej územnej oblasti navštíviť počas tohto dňa, s uvedením času, kedy sa majú dostaviť ku klientom. Uvedení pracovníci prostredníctvom inej aplikácie zaznamenávajú údaje o úkonoch, ktoré vykonali, a zasielajú ich spoločnosti Tyco, na účely zaznamenania zistených udalostí a úkonov, ktoré vykonali.
- 15 Vnútroštátny súd uvádza, že vzhľadom na to, že Tyco nezapočítava do pracovného času čas presunu medzi bydliskom a klientom, považuje ho tak za čas odpočinku.
- 16 Podľa tohto súdu Tyco počíta denný pracovný čas započítaním času, ktorý uplynul od príchodu svojich zamestnancov do zariadenia prvého klienta v ten deň do odchodu týchto zamestnancov zo zariadenia posledného klienta, pričom započítava len čas úkonov v zariadeniach a presuny medzi jednotlivými klientmi. Tyco však pred uzavretím regionálnych kancelárií vypočítaval denný pracovný čas svojich pracovníkov od ich príchodu do týchto kancelárií na prevzatie vozidla, ktoré mali k dispozícii, zoznamu klientov, ku ktorým sa mali dostaviť a pracovného plánu, až do času ich návratu do uvedených kancelárií, aby odovzdali toto vozidlo.
- 17 Uvedený súd sa domnieva, že pojmy pracovný čas a čas odpočinku sú v smernici 2003/88 vymedzené ako protiklady, a preto táto smernica neumožňuje predpokladať prechodné situácie. Podotýka, že čas presunu medzi bydliskom a klientmi sa nepovažuje za pracovný čas podľa článku 34 ods. 5 zákonníka práce v znení vyplývajúcom z kráľovského legislatívneho dekrétu č. 1/1995. Podľa tohto istého súdu sa španielsky zákonodarca rozhodol pre toto riešenie, lebo sa domnieval, že pracovník sa môže sám rozhodnúť, kde bude jeho bydlisko. Len sám pracovník teda rozhodne podľa svojich možností o väčšej alebo menšej vzdialenosti svojho bydliska od svojho pracoviska.
- 18 Vnútroštátny súd podotýka, že v prípade mobilných pracovníkov v odvetví cestnej dopravy ide o odlišnú situáciu. Zdá sa, že v prípade tejto kategórie pracovníkov sa vnútroštátny zákonodarca domnieval, že miesto ich výkonu práce sa nachádza v ich vozidle, takže každý čas presunu je považovaný za pracovný čas. Tento súd sa tiež pýta, či situácia pracovníkov vo veci samej môže byť považovaná za analogickú so situáciou mobilných pracovníkov v tomto odvetví.

- 19 Skutočnosť, že pracovníci vo veci samej sú informovaní o trase, ktorú musia prejsť a o jednotlivých službách, ktoré musia poskytnúť klientom, niekoľko hodín pred schôdzkou prostredníctvom ich mobilného telefónu, má podľa vnútroštátneho súdu za následok, že títo pracovníci už nemajú možnosť prispôbiť svoj súkromný život a svoje bydlisko na základe blízkosti ich pracoviska, lebo toto pracovisko sa každý deň mení. Z toho vyplýva, že čas presunu medzi bydliskom a klientmi nemôže byť považovaný za čas odpočinku predovšetkým vzhľadom na cieľ ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov, ktorý sleduje smernica 2003/88. Podľa vnútroštátneho súdu nejde ani o čas, počas ktorého sú pracovníci, presne povedané, k dispozícii svojmu zamestnávateľovi, aby im tento mohol zveriť akúkoľvek úlohu odlišnú od samotného presunu. Nie je teda dostatočne jasné, či podľa tejto smernice presun medzi bydliskom a klientmi predstavuje pracovný čas alebo čas odpočinku.
- 20 Za uvedených podmienok Audiencia Nacional rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa článok 2 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že čas strávený pri presune pracovníka, ktorý nemá stále pracovisko, ale musí sa každý deň presúvať z miesta svojho bydliska do zariadenia klienta podniku, ktoré je každý deň iné, a vrátiť sa do miesta svojho bydliska zo zariadenia iného klienta, ktoré je takisto iné (podľa trasy alebo zoznamu, ktorý mu v predchádzajúci deň určí podnik), a ktoré sa vždy nachádzajú vo viac alebo menej rozľahlejšej geografickej oblasti, na začiatku a na konci pracovnej zmeny za podmienok sporu vo veci samej, predstavuje ‚pracovný čas‘ podľa definície tohto pojmu v článku 2 smernice, alebo sa má naopak považovať za ‚čas odpočinku‘?“

### O prejudiciálnej otázke

- 21 Svojou prejudiciálnou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 bod 1 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že za okolností, o aké ide vo veci samej, keď pracovníci nemajú stále alebo obvyklé pracovisko, predstavuje čas presunu týchto pracovníkov medzi bydliskom a klientmi „pracovný čas“ v zmysle tohto ustanovenia.
- 22 V prvom rade treba uviesť, že vzhľadom na to, že články 1 až 8 uvedenej smernice majú v podstate rovnaké znenie ako články 1 až 8 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18, Mim. vyd. 05/002, s. 197), zmenenej a doplnenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22. júna 2000 (Ú. v. ES L 195, s. 41; Mim. vyd. 05/004, s. 27), je výklad týchto posledných článkov Súdny dvorom v celom rozsahu uplatniteľný na vyššie uvedené články smernice 2003/88 (pozri v tomto zmysle rozsudok Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, bod 32, a uznesenie Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, bod 39).
- 23 Okrem toho treba konštatovať, že cieľom tejto smernice je upraviť minimálne požiadavky určené na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom aproximácie vnútroštátnych právnych predpisov týkajúcich sa najmä trvania pracovného času. Táto harmonizácia na úrovni Európskej únie v oblasti organizácie pracovného času smeruje k zabezpečeniu lepšej ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov tým, že im poskytuje nárok na minimálny – najmä denný a týždenný – čas odpočinku, ako aj na primerané prestávky v práci, a tým, že stanovuje maximálny týždenný pracovný čas 48 hodín pre priemernú dĺžku pracovného týždňa, pričom v prípade tejto maximálnej hranice je výslovne spresnené, že sa do nej započítavajú aj nadčasy (pozri rozsudky BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, body 37 a 38; Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, bod 46, ako aj uznesenie Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, bod 40).
- 24 Rôzne požiadavky, ktoré uvedená smernica uvádza v oblasti maximálneho trvania pracovného času a minimálneho času odpočinku predstavujú pravidlá sociálneho práva Únie osobitného významu, ktoré sa majú ako minimálne ochranné požiadavky potrebné na zabezpečenie ochrany bezpečnosti a zdravia vzťahovať na každého zamestnanca (rozsudok Dellas a i., C-14/04, EU:C:2005:728, bod 49 a citovaná judikatúra, ako aj uznesenie Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, bod 41).

- 25 Pokiaľ ide o pojem „pracovný čas“ v zmysle článku 2 bodu 1 smernice 2003/88, treba pripomenúť, že Súdny dvor už opakovane rozhodol, že táto smernica definuje uvedený pojem ako akúkoľvek dobu, v priebehu ktorej pracovník pracuje, je zamestnávateľovi k dispozícii a vykonáva svoju činnosť alebo svoje povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo zvyklosťami, a tento pojem je potrebné chápať ako protiklad k času odpočinku, pričom oba pojmy sa navzájom vylučujú (rozsudky Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, bod 48; Dellas a i., C-14/04, EU:C:2005:728, bod 42, ako aj uznesenia Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, bod 24, a Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, bod 42).
- 26 V tomto kontexte treba konštatovať, že uvedená smernica neupravuje prechodnú kategóriu medzi pracovným časom a časom odpočinku (pozri v tomto zmysle rozsudok Dellas a i., C-14/04, EU:C:2005:728, bod 43, ako aj uznesenia Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, bod 25, a Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, bod 43).
- 27 V tejto súvislosti z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že pojmy „pracovný čas“ a „doba odpočinku“ v zmysle smernice 2003/88 sú pojmami práva Únie, ktoré treba definovať podľa objektívnych vlastností s odkazom na systém a účel tejto smernice, ktorým je stanoviť minimálne požiadavky zamerané na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov. Iba takýto autonómny výklad totiž môže zaručiť uvedenej smernici plnú účinnosť, ako aj jednotné uplatňovanie uvedených pojmov vo všetkých členských štátoch (pozri rozsudok Dellas a i., C-14/04, EU:C:2005:728, body 44 a 45, ako aj uznesenia Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, bod 26, a Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, bod 44).
- 28 Treba napokon pripomenúť, že článok 2 tejto istej smernice sa neuvádza medzi jej ustanoveniami, od ktorých sa možno odchyliť (pozri uznesenie Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, bod 45).
- 29 Na účely odpovede na položenú prejudiciálnu otázku treba preto skúmať, či sú v situácii, o akú ide vo veci samej, základné prvky pojmu „pracovný čas“ uvedené v bode 25 tohto rozsudku splnené v čase presunu medzi bydliskom a klientmi a preto, či musí byť tento čas považovaný za pracovný čas alebo čas oddychu.
- 30 Pokiaľ ide o prvý základný prvok pojmu „pracovný čas“ v zmysle článku 2 bodu 1 smernice 2003/88, podľa ktorého pracovníci musia vykonávať svoje činnosti alebo povinnosti, treba uviesť, že nie je spochybnené, že pred rozhodnutím spoločnosti Tyco týkajúceho sa zrušenia regionálnych kancelárií považoval tento zamestnávateľ čas presunu týchto pracovníkov medzi regionálnymi kancelármi a zariadeniami ich prvého a posledného klienta v daný deň za pracovný čas, ale nie ich čas presunu z ich bydliska do regionálnych kancelárií na začiatku a konci pracovného dňa. Okrem toho je nesporné, že pred týmto rozhodnutím chodili pracovníci vo veci samej denne do týchto kancelárií, aby si zobrali vozidlá, ktoré im dala Tyco k dispozícii a začali svoju pracovnú zmenu. Títo pracovníci ukončovali svoju pracovnú zmenu tiež v týchto kanceláriách.
- 31 Tyco spochybňuje, že by čas presunu medzi bydliskom a klientmi pracovníkov vo veci samej mohol byť považovaný za pracovný čas v zmysle uvedeného ustanovenia z toho dôvodu, že aj keď títo pracovníci museli dochádzať za klientmi, ktorých určila, cieľom činnosti a povinností uvedených pracovníkov bolo poskytnutie služieb technickej montáže a údržby systémov bezpečnosti u týchto klientov. V čase presunu medzi bydliskom a klientmi tak títo istí pracovníci nevykonávali svoje činnosti alebo povinnosti.
- 32 Toto tvrdenie nemôže uspieť. Ako uviedol generálny advokát v bode 38 svojich návrhov, presuny pracovníkov, ktorí majú zamestnanie, o aké ide vo veci samej, na to, aby sa dostali ku klientom určeným ich zamestnávateľom, sú nevyhnutným prostriedkom výkonu technických služieb týchto pracovníkov u týchto klientov. Nezohľadnenie týchto presunov by viedlo k tomu, že zamestnávateľ, akým je Tyco, by sa mohol domáhať toho, že len čas, ktorý uplynul pri výkone montáže a údržby bezpečnostných systémov, patrí pod pojem „pracovný čas“ v zmysle článku 2 bodu 1 smernice 2003/88, čoho dôsledkom by bolo skreslenie tohto pojmu a ohrozenie cieľa ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov.

- 33 Skutočnosť, že presuny dotknutých pracovníkov na začiatku a konci pracovného dňa ku klientom alebo od nich boli považované spoločnosťou Tyco za pracovný čas pred zrušením regionálnych kancelárií, navyše ukazuje, že úloha spočívajúca v riadení vozidla z regionálnej kancelárie k prvému klientovi a od posledného klienta do regionálnej kancelárie predtým predstavovala časť povinností a činnosti týchto pracovníkov. Povaha týchto presunov sa však od zrušenia regionálnych kancelárií nezmenila. Zmenilo sa len miesto odchodu uvedených presunov.
- 34 Za týchto okolností treba pracovníkov v situácii, o akú ide vo veci samej, považovať za pracovníkov, ktorí vykonávajú svoje činnosti a povinnosti v čase presunu medzi bydliskom a klientmi.
- 35 Pokiaľ ide o druhý základný prvok pojmu „pracovný čas“ v zmysle článku 2 bodu 1 smernice 2003/88, podľa ktorého musí byť pracovník v tomto čase k dispozícii zamestnávateľovi, treba uviesť, že určujúcim faktorom je skutočnosť, že pracovník je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby mohol v prípade potreby okamžite poskytnúť príslušné plnenia (pozri v tomto zmysle rozsudok Dellas a i., C-14/04, EU:C:2005:728, bod 48, ako aj uznesenia Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, bod 28, a Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, bod 63).
- 36 Na to, aby sa mohlo na pracovníka prihliadať tak, že je zamestnávateľovi k dispozícii, sa tak musí tento pracovník nachádzať v situácii, v ktorej je právne povinný riadiť sa pokynmi svojho zamestnávateľa a vykonávať pre neho svoju činnosť.
- 37 Z judikatúry Súdneho dvora však vyplýva, že možnosť pracovníkov organizovať si svoj čas bez vážnych prekážok a venovať sa svojim vlastným záujmom, je skutočnosť takej povahy, ktorá preukazuje, že posudzovaný čas nepredstavuje pracovný čas v zmysle smernice 2003/88 (pozri v tomto zmysle rozsudok Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, bod 50).
- 38 V prejednávanom prípade z objasnení poskytnutých spoločnosťou Tyco na pojednávaní vyplýva, že táto spoločnosť určuje zoznam a poradie klientov, ktorými sa majú pracovníci vo veci samej riadiť, ako aj čas schôdzok s jej klientmi. Tiež uviedla, že napriek skutočnosti, že každému pracovníkovi vo veci samej bol poskytnutý mobilný telefón, na ktorý dostávali v predchádzajúci deň svoj pracovný plán, títo pracovníci nemali povinnosť nechať tento telefón zapnutý v čase presunu medzi bydliskom a klientmi. Plán cesty, aby sa dostavili na tieto schôdzky, tak nebol určený spoločnosťou Tyco a pracovníci vo veci samej sa mohli sami rozhodnúť, kedy sa tam podľa plánu cesty dostavia tak, aby si mohli zorganizovať svoj čas presunu, ako zamýšľali.
- 39 V tomto ohľade treba konštatovať, že pracovníci, ktorí sa v čase presunu medzi bydliskom a klientmi nachádzali v situácii, o akú ide vo veci samej, mali k dispozícii určitú voľnosť, ktorou nedisponovali v čase úkonov u klienta, na to, aby sa dostavili k určenému klientovi v čase stanovenom ich zamestnávateľom. Zo spisu predloženého Súdnemu dvoru však vyplýva, že táto voľnosť existovala už pred zrušením regionálnych kancelárií, keď bol čas presunu vypočítaný ako pracovný čas počítaný od príchodu do regionálnych kancelárií, pričom jediná vec, ktorá sa zmenila, bolo miesto odchodu na dostavenie sa k tomuto klientovi. Takáto zmena však nemá vplyv na právnu povahu povinností, ktorú majú títo pracovníci, riadiť sa pokynmi svojho zamestnávateľa. Pracovníci počas týchto presunov podliehajú uvedeným pokynom svojho zamestnávateľa, ktorý môže zmeniť poradie klientov alebo zrušiť či pridať schôdzku. V každom prípade treba uviesť, že počas potrebného trvania presunu, ktoré väčšinou nie je možné skrátiť, nemajú uvedení pracovníci možnosť voľne disponovať svojim časom a venovať sa svojim vlastným záujmom, takže sú preto k dispozícii svojim zamestnávateľom.
- 40 Tyco, španielska vláda a vláda Spojeného kráľovstva vyjadrili obavy, že takíto pracovníci by sa mohli na začiatku a konci pracovného dňa venovať svojim osobným záležitostiam. Takáto obava by však neovplyvnila právnu kvalifikáciu času presunu. V situácii, o akú ide vo veci samej, prináleží zamestnávateľovi zaviesť nástroje kontroly potrebné k zamedzeniu prípadného zneužitia.

- 41 Na jednej strane už pred zrušením regionálnych kancelárií existovala možnosť venovať sa takýmto záležitostiam na začiatku a konci pracovnej zmeny počas cesty medzi klientmi a regionálnymi kanceláriami. Na strane druhej, ako vyplýva z odôvodnenia 4 smernice 2003/88, ciele tejto smernice by sa nemali podriaďovať čisto ekonomickým úvahám. Okrem toho Tyco na pojednávaní pred Súdny dvorom uviedla, že použitie kreditných kariet, ktoré vydala svojim zamestnancom, je obmedzené na úhradu paliva vozidiel určených na služobné použitie, ktoré majú k dispozícii pracovníci. Tyco tak okrem iného disponovala prostriedkom kontroly ich presunov.
- 42 Okrem toho, ak je pravda, že takýmito kontrolami by mohla vzniknúť dodatočná záťaž pre podnik v situácii, v akej je Tyco, treba pripomenúť, že takáto záťaž je nevyhnutným dôsledkom rozhodnutia týkajúceho sa zrušenia regionálnych kancelárií. Naopak, bolo by v rozpore s cieľom ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sledovaného touto smernicou, aby účinkom tohto rozhodnutia bolo prenesenie celej tejto záťaže na pracovníkov spoločnosti Tyco.
- 43 Pokiaľ ide o tretí základný prvok pojmu „pracovný čas“ v zmysle článku 2 bodu 1 smernice 2003/88, podľa ktorého musí byť pracovník v práci v posudzovanom období, treba uviesť, ako vyplýva z bodu 34 tohto rozsudku, že ak pracovník, ktorý už nemá stále pracovisko, vykonáva svoje povinnosti počas presunu ku klientovi alebo od klienta, bude sa tento pracovník tiež považovať za pracovníka, ktorý pracuje počas tejto cesty. Ako uviedol generálny advokát v bode 48 svojich návrhov, keďže sú presuny neoddeliteľnou súčasťou postavenia pracovníka, ktorý nemá stále alebo obvyklé pracovisko, miesto výkonu práce nemôže byť obmedzené na miesta fyzickej prítomnosti týchto pracovníkov u klientov ich zamestnávateľa.
- 44 Toto konštatovanie nie je takej povahy, aby ho ovplyvnila okolnosť, že pracovníci v situácii, o akú ide vo veci samej, začínajú a končia takéto cesty vo svojom bydlisku, keďže táto okolnosť priamo vyplýva z rozhodnutia ich zamestnávateľa zrušiť regionálne kancelárie a nie z vôle týchto pracovníkov. Keďže títo pracovníci stratili možnosť, aby sami určili vzdialenosť oddeľujúcu ich bydlisko od obvyklého miesta začiatku a konca ich pracovnej zmeny, nemôžu byť zodpovední za voľbu svojho zamestnávateľa zrušiť tieto kancelárie.
- 45 Takýto záver by bol tiež v rozpore s cieľom ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sledovaným smernicou 2003/88, ktorý zahŕňa potrebu zabezpečiť pracovníkom minimálnu dobu odpočinku. Bolo by totiž v rozpore s touto smernicou, aby bol čas odpočinku pracovníkov, ktorí nemajú obvyklé alebo stále pracovisko, skrátený z dôvodu vylúčenia času ich presunu medzi bydliskom a klientmi z pojmu „pracovný čas“ v zmysle článku 2 bodu 1 uvedenej smernice.
- 46 Z vyššie uvedeného vyplýva, že ak sa pracovníci nachádzajúci v situácii, o akú ide vo veci samej, používajú služobné vozidlo, aby sa dostavili zo svojho bydliska ku klientovi určenému ich zamestnávateľom alebo na ich návrat do bydliska zo zariadenia takéhoto klienta a aby sa dopravili z jedného zariadenia klienta do druhého počas pracovnej zmeny, musia byť títo pracovníci pri týchto presunoch považovaní za pracovníkov, ktorí „pracujú“ v zmysle článku 2 bodu 1 tejto istej smernice.
- 47 Tento záver nemôže byť spochybnený tvrdením vlády Spojeného kráľovstva, podľa ktorého by tak došlo k zvýšeniu nevyhnutných nákladov najmä pre spoločnosť Tyco. V tejto súvislosti stačí uviesť, že aj keď za osobitných okolností prípadu vo veci samej musí byť čas presunu považovaný za pracovný čas, Tyco bude naďalej sama určovať odmenu za čas presunu medzi bydliskom a klientmi.
- 48 Stačí pripomenúť, že z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že výnimka z osobitnej okolnosti uvedenej v článku 7 ods. 1 smernice 2003/88 v oblasti platenej ročnej dovolenky sa obmedzuje na úpravu určitých aspektov organizácie pracovného času, takže sa v zásade neuplatňuje na odmeny pracovníkov (pozri rozsudok Dellas a i., C-14/04, EU:C:2005:728, bod 38, ako aj uznesenia Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, bod 32, a Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, body 81 a 83).



- 49 Spôsob odmeňovania pracovníkov v situácii, o akú ide vo veci samej, nevyplýva z uvedenej smernice, ale z príslušných ustanovení vnútroštátneho práva.
- 50 Vzhľadom na vyššie uvedené treba na položenú prejudiciálnu otázku odpovedať tak, že článok 2 bod 1 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že za okolností, o aké ide vo veci samej, keď pracovníci nemajú stále alebo obvyklé pracovisko, čas presunu, ktorý títo zamestnanci venujú denným presunom medzi svojím bydliskom a zariadeniami ich prvého a posledného klienta určeného ich zamestnávateľom, predstavuje „pracovný čas“ v zmysle tohto ustanovenia.

### **O trovách**

- 51 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny 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 (tretia komora) rozhodol takto:

**Článok 2 bod 1 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že za okolností, o aké ide vo veci samej, keď pracovníci nemajú stále alebo obvyklé pracovisko, čas presunu, ktorý títo zamestnanci venujú denným presunom medzi svojím bydliskom a zariadeniami ich prvého a posledného klienta určeného ich zamestnávateľom, predstavuje „pracovný čas“ v zmysle tohto ustanovenia.**

Podpisy