



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (piata komora)

zo 17. marca 2021 *

[Znenie opravené uznesením z 15. apríla 2021]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov – Organizácia pracovného času – Smernica 2003/88/ES – Článok 2 – Pojem ‚pracovný čas‘ – Článok 3 – Minimálny denný odpočinok – Pracovníci, ktorí uzavreli viaceré pracovné zmluvy s tým istým zamestnávateľom – Uplatňovanie vo vzťahu k pracovníkovi“

Vo veci C-585/19,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunalul București (Vyšší súd Bukurešť, Rumunsko) z 24. júla 2019 a doručený Súdnemu dvoru 2. augusta 2019, ktorý súvisí s konaním:

Academia de Studii Economice din București

proti

Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale,

SÚDNY DVOR (piata komora),

v zložení: predseda piatej komory E. Regan, sudcovia M. Ilešič, E. Juhász, C. Lycourgos (spravodajca) a I. Jarukaitis,

generálny advokát: G. Pitruzzella,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Academia de Studii Economice din București, v zastúpení: N. Istudor, D.G. Dumitrescu a E. Găman,
- rumunská vláda, v zastúpení: E. Gane, A. Rotăreanu a S.-A. Purza, splnomocnení zástupcovia,
- belgická vláda, v zastúpení: L. Van den Broeck, M. Jacobs a S. Baeyens, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: rumunčina.

- dánska vláda, v zastúpení: pôvodne J. Nymann-Lindegren, P. Ngo a M. S. Wolff, neskôr J. Nymann-Lindegren a M. S. Wolff, splnomocnení zástupcovia,
- lotyšská vláda, v zastúpení: pôvodne V. Soņeca a L. Juškeviča, neskôr V. Soņeca, splnomocnené zástupkyne,
- holandská vláda, v zastúpení: M. Bulterman a C. S. Schillemans, splnomocnené zástupkyne,
- rakúska vláda, v zastúpení: J. Schmoll, splnomocnená zástupkyňa,
- poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, splnomocnený zástupca,
- fínska vláda, v zastúpení: pôvodne A. Laine, neskôr H. Leppo, splnomocnené zástupkyne,
- nórska vláda, v zastúpení: I. Thue a J. T. Kaasin, splnomocnené zástupkyne,
- Európska komisia, v zastúpení: pôvodne C. Gheorghiu a M. van Beek, neskôr C. Gheorghiu, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 11. novembra 2020,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 2 bodu 1, článku 3 a článku 6 písm. b) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Academia de Studii Economice din București (Akadémia ekonomických štúdií Bukurešť, Rumunsko) (ďalej len „ASE“) a Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale (Sprostredkovateľský orgán pre operačný program Ľudské zdroje – Ministerstvo národného školstva, Rumunsko) (ďalej len „OI POCU MEN“) vo veci finančnej opravy, ktorú tento orgán stanovil v rámci programu financovania za nedodržanie zo strany ASE maximálneho počtu hodín, ktoré môže osoba denne odpracovať.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Článok 1 smernice 2003/88 stanovuje:

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

2. Táto smernica sa vzťahuje na:

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

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, 1989, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349)] bez toho, aby boli dotknuté články 14, 17, 18 a 19 tejto smernice.

...“

4 Podľa článku 2 smernice 2003/88:

„Na účely tejto smernice platia tieto definície:

1. „pracovný čas“ je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa [akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje, je k dispozícii zamestnávateľovi – *neoficiálny preklad*] 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;

...“

5 Článok 3 tejto smernice s názvom „Denný odpočinok“ stanovuje:

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

6 Článok 6 uvedenej smernice, nazvaný „Maximálny týždenný pracovný čas“, uvádza:

„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.“

7 Podľa článku 17 tej istej smernice:

„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 s právomocou nezávislého rozhodovania;

b) rodinných pracovníkov alebo

c) pracovníkov slúžiacich náboženské obrady v kostoloch a náboženských spoločenstvách.

...“

8 Článok 23 smernice 2003/88 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.“

Rumunské právo

9 Článok 111 Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (zákon č. 53/2003, ktorým sa stanovuje Zákonník práce) z 24. januára 2003, zmenený (*Monitorul Oficial al României*, časť I, č. 345 z 18. mája 2011) (ďalej len „Zákonník práce“), stanovuje:

„Pracovný čas je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje, je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s ustanoveniami individuálnej pracovnej zmluvy, príslušnej kolektívnej zmluvy a/alebo s platnou právnou úpravou.“

10 Článok 112 ods. 1 Zákonníka práce stanovuje:

„V prípade pracovníkov na plný úväzok je bežný pracovný čas 8 hodín denne a 40 hodín týždenne.“

11 Článok 114 ods. 1 tohto zákonníka stanovuje:

„Zákonný pracovný čas nesmie presiahnuť 48 hodín týždenne, vrátane nadčasov.“

12 Podľa článku 119 uvedeného zákonníka:

„Zamestnávateľ je povinný viesť záznamy o odpracovaných hodinách každého zamestnanca a predložiť tento záznam na kontrolu inšpekcii práce vždy, keď je o to požiadaný.“

13 Článok 120 toho istého zákonníka stanovuje:

„1. Práca vykonávaná mimo bežného týždenného pracovného času, stanovená v článku 112, sa považuje za prácu nadčas.

2. Práca nadčas sa nesmie vykonávať bez súhlasu zamestnanca, s výnimkou prípadov vyššej moci alebo naliehavých úloh určených na predchádzanie haváriám alebo na odstránenie ich následkov.“

14 Článok 135 ods. 1 Zákonníka práce stanovuje:

„Pracovníci majú nárok na odpočinok medzi dvoma pracovnými dňami, ktorý nesmie byť kratší ako 12 po sebe nasledujúcich hodín.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

15 ASE sa podieľa na projekte POSDRU/89/1.5/S/59184, sektorovom operačnom programe pre rozvoj ľudských zdrojov s názvom „Výkonnosť a excelentnosť v postgraduálnom výskume v oblasti ekonomických vied v Rumunsku“ (ďalej len „projekt“).

- 16 V zápisnici o zistení nezrovnalostí a určení finančných opráv zo 4. júna 2018 (ďalej len „zápisnica o zistení nezrovnalostí“) OI POCU MEN stanovil pre ASE rozpočtovú pohľadávku vo výške 13 490,42 rumunských lei (RON) (približne 2 800 eur) týkajúcu sa mzdových nákladov pre zamestnancov skupiny vykonávajúcej projekt. Sumy zodpovedajúce týmto nákladom boli vyhlásené za neoprávnené z dôvodu prekročenia hornej hranice počtu hodín, ktoré títo zamestnanci mohli denne odpracovať.
- 17 Odvolanie, ktoré podala ASE proti zápisnici o zistení nezrovnalostí, OI POCU MEN zamietol najmä na základe článku 3 smernice 2003/88, ktorý stanovuje obmedzenie na trinásť hodín, ktoré môže zamestnanec denne odpracovať, keďže toto obmedzenie sa podľa tohto orgánu neuplatňuje samostatne na každú pracovnú zmluvu tohto zamestnanca.
- 18 ASE žalobou podanou na vnútroštátny súd spochybňuje toto zamietavé rozhodnutie.
- 19 Vnútroštátny súd spresňuje, že sumy vyhlásené za neoprávnené zodpovedajú nákladom na platy niektorých odborníkov, ktorí v období od októbra 2012 do januára 2013 vykázali za niektoré dni hodiny odpracované v rámci základného pracovného času, a to 8 hodín denne, spolu s hodinami odpracovanými v rámci projektu, ako aj v rámci iných projektov a činností. Celkový počet odpracovaných hodín denne prekročil u týchto odborníkov hranicu trinásťich hodín denne stanovenú pokynmi riadiaceho orgánu projektu, pričom táto horná hranica podľa OI POCU MEN vyplýva z článkov 3 a 6 smernice 2003/88.
- 20 Za týchto okolností Tribunalul București (Vyšší súd Bukurešť, Rumunsko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. Má sa ‚pracovný čas‘, ako je vymedzený v článku 2 [bode] 1 smernice 2003/88..., chápať ako ‚čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou‘ na základe jedinej zmluvy (na plný úväzok), alebo na základe všetkých (pracovných) zmlúv, ktoré uzavrel?
 2. Majú sa požiadavky stanovené pre členské štáty v článku 3 smernice 2003/88 (povinnosť prijať opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín) a článku 6 písm. b) smernice 2003/88 (aby priemerný pracovný čas pre každé obdobie siedmich dní vrátane nadčasov neprekročil 48 hodín) vykladať v tom zmysle, že stanovujú obmedzenia vo vzťahu k jedinej zmluve, alebo vo vzťahu k všetkým zmluvám uzavretým s tým istým zamestnávateľom, alebo s rôznymi zamestnávateľmi?
 3. Pokiaľ vzhľadom na odpovede na prvú a druhú otázku takýto výklad bráni tomu, aby členské štáty mohli na vnútroštátnej úrovni upraviť uplatňovanie [článku] 3 a [článku] 6 písm. b) smernice 2003/88 vo vzťahu ku každej pracovnej zmluve, v prípade neexistencie vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá by upravovala skutočnosť, že minimálny denný odpočinok a maximálny týždenný pracovný čas sa musia vzťahovať na pracovníka (bez ohľadu na to, koľko pracovných zmlúv uzavrel s tým istým zamestnávateľom alebo s rôznymi zamestnávateľmi), môže sa verejnoprávna inštitúcia členského štátu, ktorá koná v mene štátu, dovoliavať priameho účinku ustanovení [článku] 3 a [článku] 6 písm. b) smernice 2003/88 a postihovať zamestnávateľa za nedodržanie limitov stanovených v smernici pre denný odpočinok a/alebo maximálny týždenný pracovný čas?“

O prejudiciálnych otázkach

O prípustnosti prejudiciálnych otázok

- 21 [Opravené uznesením z 15. apríla 2021] Európska komisia tvrdí, že skutková a právna situácia uvedená vnútroštátnym súdom neobsahuje dostatočné spresnenia a vysvetlenia odôvodňujúce položené otázky, ako aj potrebu na ne odpovedať. Okrem toho uvádza, podobne ako rumunská vláda, že druhá a tretia položená otázka sú neprípustné v rozsahu, v akom sa týkajú článku 6 smernice 2003/88. Rumunská vláda doplní, že odpoveď Súdneho dvora týkajúca sa predpokladu, že pracovník uzavrel zmluvy s viacerými rôznymi zamestnávateľmi, nie je pre vnútroštátny súd vôbec užitočná, keďže analýza obsiahnutá v návrhu na začatie prejudiciálneho konania sa musí týkať situácie, o ktorú ide v spore vo veci samej, teda v prejednávanej veci situácie, v ktorej pracovník uzavrel viacero zmlúv s jediným zamestnávateľom. Okrem toho Komisia vyjadruje pochybnosti o uplatniteľnosti smernice 2003/88 na spor vo veci samej z dôvodu, že tento spor nastoľuje otázku odmeňovania pracovníkov, hoci podľa judikatúry táto smernica túto otázku neupravuje.
- 22 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že v rámci spolupráce medzi Súdny dvorom a vnútroštátnymi súdmi zakotvenej v článku 267 ZFEÚ prislúcha výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorému bol spor predložený a ktorý musí prevziať zodpovednosť za vydávané súdne rozhodnutie, aby s prihliadnutím na osobitosti veci posúdil tak nevyhnutnosť prejudiciálneho rozhodnutia na to, aby mohol vydať svoj rozsudok, ako aj relevantnosť otázok, ktoré kladie Súdny dvor. Ak sa teda položené otázky týkajú výkladu práva Únie, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť (rozsudok z 19. decembra 2019, Darie, C-592/18, EU:C:2019:1140, bod 24 a citovaná judikatúra).
- 23 Z toho vyplýva, že k otázkam týkajúcim sa práva Únie sa viaže prezumpcia relevantnosti. Súdny dvor môže odmietnuť rozhodnúť o prejudiciálnej otázke položenej vnútroštátnym súdom len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými ani právnymi okolnosťami potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené (rozsudok z 8. októbra 2020, Union des industries de la protection des plantes, C-514/19, EU:C:2020:803, bod 29 a citovaná judikatúra).
- 24 V prejednávanej veci v prvom rade, pokiaľ ide o položené otázky v rozsahu, v akom sa týkajú minimálneho obdobia denného odpočinku, treba uviesť, že návrh na začatie prejudiciálneho konania poskytuje potrebné informácie týkajúce sa skutkových okolností sporu vo veci samej, a uvádza ustanovenia práva Únie, ako aj uplatniteľnej vnútroštátnej právnej úpravy, ktoré umožňujú dostatočne pochopiť predmet tohto sporu, ako aj položené otázky.
- 25 Konkrétne okrem zmienky o ustanoveniach Zákonníka práce týkajúcich sa pracovného času a denného odpočinku, a to článkov 111, 112 a 135 Zákonníka práce, návrh na začatie prejudiciálneho konania uvádza, že OI POCU MEN vydal rozhodnutie, ktorým vymáha dlh, z dôvodu, že ASE nerešpektovala právnu úpravu týkajúcu sa maximálneho počtu hodín, ktoré určitá osoba môže odpracovať denne, a poskytuje spresnenia týkajúce sa výpočtu odpracovaných hodín denne poskytnutých odborníkmi, ktorých zamestnáva ASE.
- 26 V dôsledku toho sú položené otázky v tejto súvislosti prípustné.
- 27 V druhom rade, pokiaľ ide o druhú a tretiu položenú otázku v rozsahu, v akom sa týkajú nedodržania maximálneho týždenného pracovného času, treba uviesť, že hoci podľa návrhu na začatie prejudiciálneho konania OI POCU MEN zmienil na odôvodnenie zápisnice o zistení nezrovnalostí tak článok 3 smernice 2003/88, ako aj článok 6 písm. b) tejto smernice, vnútroštátny súd neuvádza, ako

uviedol generálny advokát v bode 23 svojich návrhov, nijakú skutočnosť o dôvode, pre ktorý je toto posledné uvedené ustanovenie relevantné s tým, že sa podrobne opisuje iba nedodržanie minimálnej doby denného odpočinku vytýkané ASE.

- 28 Za týchto podmienok sú druhá a tretia položená otázka v rozsahu, v akom sa týkajú článku 6 smernice 2003/88, neprípustné.
- 29 V treťom rade, pokiaľ ide o otázky položené v rozsahu, v akom sa týkajú výkladu ustanovení smernice 2003/88 v prípade pracovných zmlúv uzatvorených pracovníkom s viacerými zamestnávateľmi, treba uviesť, že z návrhu na začatie prejudiciálneho konania nijako nevyplýva, že odmeny, ktoré OI POCU MEN považoval v zápisnici o zistení nezrovnalostí za neoprávnené výdavky, sú spojené s pracovnými zmluvami, ktoré odborníci uzavreli na jednej strane s ASE, a na druhej strane s inými zamestnávateľmi. Uvedené sú totiž iba výdavky spojené s pracovnými zmluvami, ktoré títo experti uzavreli s ASE.
- 30 Položené otázky sú preto neprípustné aj v rozsahu, v akom sa týkajú výkladu článku 2 bodu 1 a článku 3 smernice 2003/88 v prípade pracovných zmlúv uzatvorených pracovníkom s viacerými zamestnávateľmi.
- 31 Vo štvrtom rade, pokiaľ ide o stanovisko vyjadrené Komisiou, podľa ktorého vzhľadom na to, že spor vo veci samej sa týka odmeňovania pracovníkov, netýka sa smernice 2003/88, treba pripomenúť, že s výnimkou osobitného predpokladu týkajúceho sa platenej dovolenky za kalendárny rok upravenej v článku 7 ods. 1 tejto smernice sa táto smernica obmedzuje na úpravu niektorých aspektov organizácie pracovného času s cieľom zabezpečiť ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov, takže sa v zásade neuplatňuje na odmeny pracovníkov (rozsudok z 30. apríla 2020, Készenléti Rendőrség, C-211/19, EU:C:2020:344, bod 23 a citovaná judikatúra).
- 32 Toto konštatovanie však neznamená, že nie je potrebné odpovedať na prejudiciálne otázky položené v prejednávanej veci.
- 33 Vnútroštátny súd sa totiž domnieva, že výklad niektorých ustanovení smernice 2003/88 je potrebný na to, aby mohol rozhodnúť o zákonnosti rozpočtovej pohľadávky, ktorej sa domáha OI POCU MEN. Konkrétne s cieľom určiť, či ASE oprávnené odmeňovala odpracované hodiny svojich odborníkov, sa snaží zistiť, či tento orgán dodržal právnu úpravu týkajúcu sa maximálneho počtu hodín, ktoré osoba môže odpracovať denne.
- 34 Za týchto podmienok treba konštatovať, že položené otázky v rozsahu, v akom sa týkajú nedodržania ustanovení smernice 2003/88 týkajúcich sa maximálneho počtu hodín, ktoré určitá osoba môže odpracovať denne, sú relevantné na účely vyriešenia sporu prejednávaného pred vnútroštátnym súdom, a preto sú tieto otázky prípustné.

O prvej a druhej otázke

- 35 Svojou prvou a druhou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 2 bod 1 a článok 3 smernice 2003/88 majú vykladať v tom zmysle, že ak pracovník uzavrel s tým istým zamestnávateľom viaceré pracovné zmluvy, minimálny denný odpočinok, ktorý je stanovený v tomto článku 3, sa uplatňuje na všetky tieto zmluvy ako celok alebo na každú z týchto zmlúv samostatne.

- 36 Na úvod treba pripomenúť, že právo každého pracovníka na obmedzenie maximálneho pracovného času a na čas najmä denného odpočinku je nielen pravidlom sociálneho práva Únie, ktoré má osobitný význam, ale je tiež výslovne zakotvené v článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie, ktorej článok 6 ods. 1 ZEÚ priznáva rovnakú právnu hodnotu ako Zmluvám (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 30 citovanú judikatúru).
- 37 Ustanovenia smernice 2003/88, najmä jej článok 3, spresňujú toto základné právo a majú sa teda vykladať s prihliadnutím na toto právo (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 31 citovanú judikatúru).
- 38 V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že na účely výkladu určitého ustanovenia práva Únie je potrebné zohľadniť nielen jeho znenie, ale aj jeho kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej je súčasťou (pozri najmä rozsudok zo 6. októbra 2020, Jobcenter Krefeld, C-181/19, EU:C:2020:794, bod 61 citovanú judikatúru).
- 39 Pokiaľ ide v prvom rade o znenie článku 2 bodu 1 a článku 3 smernice 2003/88, treba uviesť, že článok 2 bod 1 tejto smernice definuje pojem „pracovný čas“ ako akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje, je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.
- 40 Pokiaľ ide o článok 3 uvedenej smernice, tento článok ukladá členským štátom povinnosť prijať opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby „každý pracovník“ mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 38).
- 41 Použitie výrazu „každý pracovník“ svedčí v prospech výkladu tohto článku 3 v zmysle uplatnenia vo vzťahu k pracovníkovi za predpokladu, že medzi pracovníkom a tým istým zamestnávateľom bolo uzavretých viacero pracovných zmlúv. Použitím neurčitého prídavného mena „každý“ totiž uvedený článok 3 kladie dôraz, aby bolo možné mať nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín, na hocikákeho pracovníka bez ohľadu na to, či uzavrel, alebo neuzavrel viacero zmlúv so svojím zamestnávateľom.
- 42 Pokiaľ ide v druhom rade o kontext, do ktorého patrí článok 2 bod 1 a článok 3 smernice 2003/88, treba uviesť, že v článku 2 bode 2 tejto smernice je „čas odpočinku“ definovaný ako akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom.
- 43 Súdny dvor opakovane rozhodol, že tento pojem a pojem „pracovný čas“ sa navzájom vylučujú a že smernica 2003/88 neupravuje prechodnú kategóriu medzi pracovným časom a časom odpočinku (rozsudok z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, body 25 a 26, ako aj citovaná judikatúra).
- 44 Okrem toho článok 2 tejto smernice sa neuvádza medzi jej ustanoveniami, od ktorých sa možno odchýliť (rozsudok z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, bod 28 a citovaná judikatúra).
- 45 Za týchto podmienok nie je možné splniť požiadavku uvedenú v článku 3 uvedenej smernice, t. j. aby každý pracovník mal nárok denne na najmenej jedenásť po sebe nasledujúcich hodín odpočinku, ak sa tieto časy odpočinku preskúmavajú oddelene pre každú zmluvu, ktorá zaväzuje tohto pracovníka vo vzťahu k jeho zamestnávateľovi. V takom prípade by totiž hodiny považované za čas odpočinku v rámci zmluvy mohli, ako to ilustruje spor vo veci samej, predstavovať pracovný čas v rámci inej zmluvy. To isté obdobie však nemôže byť v súlade s judikatúrou uvedenou v bode 43 tohto rozsudku kvalifikované súčasne ako pracovný čas a čas odpočinku.

- 46 Z toho vyplýva, že pracovné zmluvy uzatvorené pracovníkom s jeho zamestnávateľom musia byť preskúmané spoločne, aby bolo možné konštatovať, že obdobie kvalifikované ako denný odpočinok zodpovedá definícii času odpočinku uvedenej v článku 2 bode 2 smernice 2003/88, teda že ide o obdobie, ktoré nie je pracovným časom.
- 47 V treťom rade výklad, ktorý vyplýva zo znenia a kontextu článku 2 bodu 1 a článku 3 smernice 2003/88, je tiež potvrdený cieľom tejto smernice.
- 48 Podľa ustálenej judikatúry je totiž cieľom smernice 2003/88 upraviť minimálne požiadavky určené na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom zblížovania vnútroštátnych právnych predpisov týkajúcich sa najmä trvania pracovného času (rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 36 a citovaná judikatúra).
- 49 Cieľom tejto harmonizácie na úrovni Európskej únie v oblasti organizácie pracovného času je zaistiť lepšiu bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov priznaním minimálneho času odpočinku, najmä denného (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 37 citovanú judikatúru),
- 50 Ak by sa minimálne požiadavky stanovené v článku 3 smernice 2003/88 vykladali v tom zmysle, že sa uplatňujú samostatne na každú zmluvu uzavretú pracovníkom s jeho zamestnávateľom, záruka lepšej ochrany tohto pracovníka by bola oslabená, keďže kumuláciou pracovného času osobitne stanoveného každou zo zmlúv uzatvorených so zamestnávateľom by bolo nemožné zabezpečiť čas odpočinku trvajúci jedenásť po sebe nasledujúcich hodín za každé obdobie 24 hodín, hoci toto obdobie bolo považované normotvorcom Únie za nevyhnutné minimum, aby sa pracovníkovi umožnilo oddýchnuť si z dôvodu vyčerpania súvisiaceho s každodennou prácou.
- 51 Okrem toho podľa judikatúry Súdneho dvora pracovník sa má považovať za slabšiu stranu v rámci pracovnoprávneho vzťahu, takže je nutné zabrániť tomu, aby ho mohol zamestnávateľ v jeho právach obmedzovať (rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 44 a citovaná judikatúra).
- 52 Vzhľadom na toto slabšie postavenie môže byť pracovník odradený od otvoreného uplatňovania svojich práv voči zamestnávateľovi, keďže najmä uplatňovanie týchto práv ho môže vystaviť opatreniam zamestnávateľa, ktoré môžu mať vplyv na pracovnoprávny vzťah v neprospech tohto pracovníka (rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, bod 45 a citovaná judikatúra).
- 53 Ak by sa ustanovenia smernice 2003/88 týkajúce sa minimálneho času denného odpočinku mali vykladať tak, že sa samostatne uplatňujú na každú pracovnú zmluvu uzatvorenú pracovníkom s tým istým zamestnávateľom, tohto pracovníka by to viedlo k možnosti nátlaku zo strany zamestnávateľa, ktorého cieľom by bolo rozdeliť jeho pracovný čas na viacero zmlúv, čo by mohlo tieto ustanovenia zbaviť ich potrebného účinku.
- 54 Napokon treba spresniť, že miera voľnej úvahy, na ktorú sa odvoláva ASE a poľská a rumunská vláda, ktorú majú členské štáty pri stanovení spôsobov vykonania ustanovení článku 3 tejto smernice, nie je relevantná na účel odpovede na prvú a druhú položenú otázku. Ako totiž uviedol generálny advokát v bode 57 svojich návrhov, otázka položená Súdnemu dvoru sa netýka spôsobov vykonania týchto ustanovení, ale ich rozsahu. Podľa článku 23 uvedenej smernice pritom bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov rozvinúť rôzne iné zákony, právne predpisy a zmluvné ustanovenia v oblasti pracovného času, musia byť dodržané minimálne požiadavky stanovené smernicou 2003/88.
- 55 Z predchádzajúcej analýzy vyplýva, že v danej veci vzhľadom na to, že niektorí odborníci, ktorí pracujú na realizácii projektu, sú s ASE prepojení viacerými pracovnými zmluvami, je potrebné, na overenie toho, či boli dodržané ustanovenia článku 3 smernice 2003/88, aby boli tieto zmluvy preskúmané spoločne.

- 56 Treba doplniť, že vzhľadom na osobitné charakteristiky odborníkov dotknutých vo veci samej Komisia v podstate poznamenáva, že smernica 2003/88 sa uplatňuje výlučne na „pracovníkov“ v zmysle tejto smernice.
- 57 Podľa judikatúry Súdneho dvora charakteristickým znakom pracovnoprávneho vzťahu je okolnosť, že určitá osoba vykonáva počas určitého obdobia v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu (rozsudok z 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța a i., C-147/17, EU:C:2018:926, bod 41).
- 58 Z toho vyplýva, že pracovnoprávny vzťah predpokladá existenciu vzťahu podriadenosti medzi pracovníkom a jeho zamestnávateľom. Existencia takéhoto vzťahu sa musí posudzovať v každom konkrétnom prípade podľa všetkých prvkov a okolností, ktoré charakterizujú vzťahy medzi stranami (rozsudok z 11. apríla 2019, Bosworth a Hurley, C-603/17, EU:C:2019:310, bod 26).
- 59 V dôsledku toho čas strávený odborníkmi dotknutými vo veci samej pri poskytovaní služieb v rámci projektu je relevantný na overenie toho, či bol minimálny denný odpočinok stanovený v článku 3 smernice 2003/88 dodržaný, len pod podmienkou, že v rámci tohto projektu existoval vzťah podriadenosti medzi ASE a týmito odborníkmi. Zdá sa, že zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že to tak bolo, ale prináleží vnútroštátnemu súdu, aby to overil.
- 60 Okrem toho sa ASE a dánska vláda na účely odôvodnenia neuplatnenia článku 3 smernice 2003/88 na niektorých pracovníkov odvolávali na odchylné ustanovenia tejto smernice, konkrétne jej článok 17 ods. 1.
- 61 Treba pritom pripomenúť, že podľa judikatúry Súdneho dvora, pokiaľ ide o možnosti odchýlok stanovených v smernici 2003/88, najmä v jej článku 17, ako výnimiek z režimu Únie v oblasti organizácie pracovného času zavedeného touto smernicou, tieto výnimky sa majú vykladať tak, aby bol ich rozsah obmedzený len na to, čo je striktné nevyhnutné na ochranu záujmov, ktoré uvedené výnimky umožňujú chrániť (rozsudok z 21. februára 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, bod 38 a citovaná judikatúra).
- 62 Okrem toho sa rozhodlo, že článok 17 ods. 1 smernice 2003/88 sa uplatňuje na pracovníkov, v prípade ktorých sa vzhľadom na osobitnú povahu vykonávanej činnosti celkové trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ho môžu určiť samotní pracovníci (rozsudok z 26. júla 2017, Hälvä a i., C-175/16, EU:C:2017:617, bod 32, ako aj citovaná judikatúra).
- 63 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátného súdu vyplýva, že odborníci dotknutí v spore vo veci samej mali pracovné zmluvy na plný úväzok, ktoré stanovovali štyridsať hodín práce týždenne. Za týchto podmienok sa zdá, že aspoň časť pracovného času týchto odborníkov, a to aj v prípade univerzitných učiteľov, bola určená ich zamestnávateľom, čo vylučuje, aby sa na nich mohla uplatniť výnimka z článku 17 ods. 1 smernice 2003/88. Prináleží však vnútroštátnemu súdu, aby to overil.
- 64 Vzhľadom na všetky vyššie uvedené úvahy treba na prvú a druhú otázku odpovedať tak, že článok 2 bod 1 a článok 3 smernice 2003/88 sa majú vykladať v tom zmysle, že ak pracovník uzavrel s tým istým zamestnávateľom viaceré pracovné zmluvy, minimálny denný odpočinok, ktorý je stanovený v tomto článku 3, sa uplatňuje na všetky tieto zmluvy ako celok a nie na každú z týchto zmlúv samostatne.

O tretej otázke

- 65 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či za predpokladu, že sa má článok 3 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že minimálny denný odpočinok, ktorý je stanovený v tomto ustanovení, sa vzťahuje na všetky pracovné zmluvy uzavreté medzi pracovníkom a tým istým zamestnávateľom, sa verejnoprávna inštitúcia, ktorá koná v mene štátu, môže odvolávať na priamy účinok uvedeného ustanovenia voči zamestnávateľovi, ktorý toto ustanovenie nedodržiava.
- 66 Z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že vo všetkých prípadoch, v ktorých sú ustanovenia smernice obsahovo bezpodmienečné a dostatočne presné, možno sa na ne odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi voči štátu, pokiaľ tento štát neprebral smernicu do vnútroštátneho právneho poriadku v stanovenej lehote alebo ju neprebral správne (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, bod 63 a citovaná judikatúra).
- 67 Na úvod však treba zdôrazniť, že, ako uviedol generálny advokát v bode 81 svojich návrhov, v prejednávanej veci nebola spochybnená nijaká vnútroštátna norma z dôvodu, že je nezlučiteľná s ustanoveniami smernice 2003/88.
- 68 Treba doplniť, že otázka, či sa vnútroštátne ustanovenie nesmie uplatniť, pokiaľ odporuje právu Únie, môže byť položená len v prípade, že nie je možné poskytnúť nijaký výklad tohto ustanovenia, ktorý je konformný s týmto právom (rozsudok zo 6. novembra 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 65).
- 69 Zásada konformného výkladu vnútroštátneho práva, podľa ktorej je vnútroštátny súd povinný v čo najväčšej možnej miere vykladať svoje vnútroštátne právo v súlade s požiadavkami práva Únie, je obsiahnutá v systéme Zmlúv, keďže tomuto súdu umožňuje v rámci jeho právomocí zaistiť plnú účinnosť práva Únie pri rozhodovaní o sporoch, ktoré mu boli predložené (rozsudok zo 14. mája 2020, Staatsanwaltschaft Offenburg, C-615/18, EU:C:2020:376, bod 69 a citovaná judikatúra).
- 70 V prejednávanej veci pritom rumunská vláda vo svojich písomných pripomienkach zdôrazňuje, že v Rumunsku treba v prípade, keď zamestnanec uzavrie viaceré zmluvy s tým istým zamestnávateľom, uplatniť článok 135 ods. 1 Zákonníka práce v spojení s článkami 119 a 120 tohto zákonníka.
- 71 Tento článok 135 ods. 1 stanovuje, že zamestnanci majú nárok na odpočinok, ktorý nesmie byť kratší ako dvanásť po sebe nasledujúcich hodín medzi dvoma pracovnými dňami.
- 72 Práva priznané v uvedenom článku 135 ods. 1 sa teda zdajú byť silnejšie než práva stanovené v článku 3 smernice 2003/88, podľa ktorého doba stanovená pre minimálny čas odpočinku počas každého obdobia 24 hodín je jedenásť po sebe nasledujúcich hodín.
- 73 Za týchto okolností, ako uviedol generálny advokát v bode 82 svojich návrhov, žiadna skutočnosť neumožňuje domnievať sa, že OI POCU MEN nemohol založiť svoje rozhodnutie na ustanoveniach rumunského práva vykladaných s prihliadnutím na relevantné ustanovenia smernice 2003/88.
- 74 Pri neexistencii akéhokoľvek spochybnenia súladu rumunského práva s článkom 3 smernice 2003/88 a v každom prípade v rozsahu, v akom je zjavné, že toto právo možno vykladať v súlade s týmto článkom, nie je potrebné odpovedať na tretiu položenú otázku.

O časovom obmedzení účinkov tohto rozsudku

- 75 Rumunská vláda a ASE vo svojich písomných pripomienkach navrhujú, aby Súdny dvor obmedzil časové účinky tohto rozsudku.

- 76 Pokiaľ ide v prvom rade o návrh rumunskej vlády, pre prípad, že by Súdny dvor uplatnil článok 2 bod 1 a článok 3 smernice 2003/88 vo vzťahu k pracovníkovi, treba uviesť, že tento návrh je odôvodnený skutočnosťou, že takéto uplatnenie by malo systémový dopad na trh práce v Rumunsku, kde podľa tejto vlády má množstvo pracovníkov zmluvy s viacerými zamestnávateľmi. Návrh sa v dôsledku toho týka prípadu, keď by sa tento rozsudok vzťahoval na prípady pracovných zmlúv uzatvorených s viacerými zamestnávateľmi. Keďže návrh na začatie prejudiciálneho konania je neprípustný v rozsahu, v akom sa týka výkladu ustanovení smernice 2003/88 v takýchto prípadoch, nie je v tejto súvislosti potrebné odpovedať na návrh na obmedzenie časových účinkov tohto rozsudku.
- 77 Pokiaľ ide ďalej o návrh podaný rumunskou vládou pre prípad, že by Súdny dvor uplatnil článok 2 bod 1 a článok 3 smernice 2003/88 samostatne na každú zo zmlúv uzavretých pracovníkom s jeho zamestnávateľom, tiež nie je potrebné na ňu odpovedať, keďže z bodu 64 tohto rozsudku vyplýva, že minimálny denný odpočinok, ako je stanovený v článku 3 tejto smernice, sa vzťahuje na všetky zmluvy uzavreté pracovníkom s tým istým zamestnávateľom.
- 78 Pokiaľ ide nakoniec o návrh formulovaný ASE, treba pripomenúť, že v súlade s ustálenou judikatúrou výklad pravidla práva Únie, ktorý podáva Súdny dvor v rámci výkonu svojej právomoci podľa článku 267 ZFEÚ, objasňuje a spresňuje význam a dosah tohto pravidla tak, ako sa má alebo sa malo chápať a uplatňovať od okamihu, keď nadobudlo účinnosť. Z toho vyplýva, že takto vykladané pravidlo súd môže a má uplatňovať na právne vzťahy vzniknuté a založené pred vyhlásením rozsudku rozhodujúceho o návrhu na výklad, pokiaľ sú okrem iného splnené podmienky umožňujúce predložiť príslušným súdom spor týkajúci sa uplatnenia uvedeného pravidla (rozsudok z 3. októbra 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, bod 60 a citovaná judikatúra).
- 79 Súdny dvor môže iba úplne výnimočne prostredníctvom uplatnenia všeobecnej zásady právnej istoty, ktorá je vlastná právnomu poriadku Únie, pristúpiť k obmedzeniu možnosti akejkoľvek dotknutej osoby dovoľávať sa ustanovenia, ktoré vyložil, s cieľom spochybniť právne vzťahy, ktoré vznikli v dobrej viere. Na rozhodnutie o takom obmedzení je nevyhnutné, aby boli splnené dve podstatné kritériá, ktorými sú dobrá viera dotknutých osôb a riziko vážnych ťažkostí (rozsudok z 3. októbra 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, bod 61 a citovaná judikatúra).
- 80 Konkrétnejšie, Súdny dvor sa k takémuto riešeniu uchýľoval len za presne stanovených okolností, a to najmä vtedy, keď existovalo riziko vážnych ekonomických dôsledkov, predovšetkým vzhľadom na veľký počet právnych vzťahov, ktoré vznikli v dobrej viere na základe právnej úpravy, ktorá sa oprávnene považovala za platnú, a keď sa zdalo, že jednotlivci a vnútroštátne orgány boli nabádaní k správaniu, ktoré nie je v súlade s právom Únie z dôvodu vážnej a objektívnej neistoty týkajúcej sa dosahu ustanovení práva Únie, ku ktorej prípadne prispelo i správanie iných členských štátov alebo Komisie (rozsudok z 3. októbra 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, bod 62 a citovaná judikatúra).
- 81 V prejednávanej veci treba uviesť, že ASE sa uspokojuje s tvrdením, bez akejkoľvek ďalšej skutočnosti, že treba zohľadniť tak dobrú vieru dotknutých osôb, ako aj riziko vážneho narušenia hospodárstva v Rumunsku. Neuvádza pritom dostatočné dôkazy umožňujúce preukázať, že kritérium týkajúce sa dobrej viery dotknutých osôb je preukázané, ani neposkytuje Súdnemu dvoru presné informácie týkajúce sa počtu dotknutých právnych vzťahov alebo povahy a rozsahu prípadných ekonomických dôsledkov tohto rozsudku. Preto dve kritériá uvedené v bode 79 tohto rozsudku, ktoré by mohli odôvodniť obmedzenie časových účinkov tohto rozsudku, nemožno považovať za splnené.
- 82 Z predchádzajúcich úvah vyplýva, že nie je opodstatnené obmedziť časové účinky tohto rozsudku.

O trovách

- 83 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 (piata komora) rozhodol takto:

Článok 2 bod 1 a článok 3 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa majú vykladať v tom zmysle, že ak pracovník uzavrel s tým istým zamestnávateľom viaceré pracovné zmluvy, minimálny denný odpočinok, ktorý je stanovený v tomto článku 3, sa uplatňuje na všetky tieto zmluvy ako celok a nie na každú z týchto zmlúv samostatne.

Podpisy