STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA DÁMASA RUIZ-JARABA COLOMERA

přednesené dne 12. července 2005 [1]

I – Úvod

1. K francouzskému Conseil d'État bylo podáno několik žalob směřujících proti nařízení, které pro účely výpočtu skutečné práce stanoví pro zaměstnance některých sociálních a zdravotnicko-sociálních zařízení rovnocennost doby, kterou v zaměstnání stráví.

2. Problém spočívá v tom, zda je uvedený systém, který vychází ze zákoníku práce, slučitelný se směrnicí Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby [2].

3. Kromě toho je zde další komplikace způsobená tím, že když Francie prováděla uvedenou právní normu Společenství, přijala opatření, která jsou pro pracovníky příznivější a která teď mohou být ovlivněna poskytnutou odpovědí.

II – Právní rámec

A – *Právní úprava Společenství*

1. Vývoj

4. Již po několik desetiletí existuje v evropských zemích tendence ke zkrácení

1 — Původní jazyk: španělština.

2 — Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197. Po provedení různých změn byla nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 (Úř. věst. L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381), která nese stejný název a, pokud jde o projednávanou věc, má obdobný, téměř shodný obsah.

délky pracovní doby, podporovaná příznivým mezinárodním prostředím [3]. Tato okolnost ovlivňuje pracovní trh a následně také související základní svobody.

5. Nicméně je třeba čekat až do sedmdesátých let, aby se v Evropském společenství z podnětu Rady objevily první zásahy: doporučení 75/457/EHS ze dne 22. července 1975 [4] vyzývající členské státy k přijetí čtyřicetihodinové pracovní doby a čtyřtýdenní dovolené; a usnesení Rady ze dne 18. prosince 1979 o úpravě pracovní doby [5], které vyžadovalo omezení systematického používání přesčasových hodin a ročního objemu práce, jakož i použití prostředků ke zvýšení pružnosti. Objevil se také návrh druhého doporučení v této otázce, ze dne 23. září 1983 [6], který nebyl dokončen vzhledem ke kontroverzní povaze témat, o nichž se diskutovalo v době krize sociální politiky [7].

6. Jednotný evropský akt [8], kterým byl vložen článek 118a do třetí hlavy Římské smlouvy [9], a Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků přijatá Evropskou radou ve Štrasburku dne 9. prosince 1989 [10] uznaly, že délka a organizace pracovní doby hrají důležitou roli ve sbližování životních podmínek pracovníků, a tím vyvolaly proces, který vyústil ve vydání směrnice 93/104 [11].

3 — Vyniká například činnost Mezinárodní organizace práce. Její první Úmluva č. 1/1919 upravovala délku pracovní doby v průmyslu; později následovaly další úmluvy, jako např. č. 14/1921 o odpočinku v týdnu; č. 30/1930 o pracovní době v obchodě a úřadech, nebo č. 47/1935 o čtyřicetihodinovém pracovním týdnu. Na jiné úrovni článek 24 Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948 stanoví, že „každý má právo na odpočinek a na zotavení, zejména také na rozumné vymezení pracovních hodin a na pravidelnou placenou dovolenou", a čl. 7 písm. d) Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech Organizace spojených národů z roku 1966 uznává právo na „odpočinek, zotavení a rozumné vymezení pracovních hodin a pravidelnou placenou dovolenou, jakož i odměnu ve dnech veřejných svátků".

4 — Úř. věst. L 199, s. 32.

5 — Úř. věst. 1980, C 2, s. 1.

6 — Návrh doporučení Rady o omezení a reorganizaci pracovní doby (Úř. věst. C 290, s. 4).

7 — K tomuto vývoji v kontextu Společenství viz Arrigo, G., *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giuffrè editore, Milano, 2001, s. 200-205.

8 — Úř. věst. 1987, L 169, s. 1.

9 — Jak připomněl generální advokát Léger ve stanovisku předloženém ve věci Spojené království v. Rada (rozsudek ze dne 12. listopadu 1996, C-84/94, Recueil, s. I-5755), „před přijetím Jednotného evropského aktu neexistovalo žádné konkrétní ustanovení v oblasti ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků" (bod 28). Ve Smlouvě byly pouze dva výslovné odkazy na pracovní podmínky v článcích 117 a 118, ale první z nich nepřiznával Společenství pravomoci v sociální oblasti a ten druhý měl podle rozsudku ze dne 9. července 1987, Německo a další v. Komise (spojené věci 281/85, 283/85, 284/85, 285/85 a 287/85, Recueil, s. 3203, bod 14), omezený dosah (bod 8 uvedeného stanoviska).

10 — KOM (89) 471 v konečném znění.

11 — Nicméně směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úř. věst. L 288, s. 32; Zvl. vyd. 05/02, s. 3) zdůraznila zásadní charakter časového prvku ve vztahu zaměstnance ke svému zaměstnavateli, vzhledem k tomu, že oznámení zaměstnanci by mělo zahrnovat „délku běžného pracovního dne nebo pracovního týdne zaměstnance" [čl. 2 odst. 2 písm. i)].

2. Primární právo

7. Článek 118a Smlouvy o ES [12] (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 až 143 ES) nutil členské státy „usilovat o zlepšování zejména pracovního prostředí a o ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků" a stanovit si za cíl „harmonizaci podmínek v této oblasti při zachování dosažených zlepšení" (odstavec 1).

8. Za účelem dosažení tohoto cíle udělil odstavec 2 uvedeného článku Radě pravomoc přijmout, kvalifikovanou většinou, s ohledem na stávající vnitrostátní podmínky a technické předpisy, směrnice určující minimální požadavky, které žádnému členskému státu nebrání „ponechat si nebo zavést přísnější opatření na ochranu pracovních podmínek".

9. Současný článek 136 Smlouvy o ES usiluje o „zlepšování životních a pracovních podmínek" a článek 137 zavazuje Společenství k podpoře a doplňování činnosti členských států v oblasti „zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků" (odstavec 1 první odrážka), jakož i „pracovní podmínky" (odstavec 1 druhá odrážka).

10. Článek 137 Smlouvy o ES zachovává pravomoc Rady stanovit v daných oblastech minimální požadavky, které uplatní postupně (odstavec 2 první pododstavec), aniž je dotčena možnost na vnitrostátní úrovni zachovat či zavést „přísnější ochranná opatření, která jsou slučitelná s touto smlouvou" (odstavec 5).

3. Směrnice 93/104

11. Dne 12. června 1989 Rada vyhlásila směrnici 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci [13], která podle rozsudku BECTU [14] stanovila obecné zásady v této oblasti, které byly později rozvinuty řadou konkrétních směrnic, mezi něž patří

12 — Vložený článkem 21 Jednotného evropského aktu.

13 — Úř. věst. L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349.

14 — Rozsudek ze dne 26. června 2001, C-173/99, Recueil, s. I-4881, bod 5.

i směrnice 93/104 [15], u níž je zajímavé zastavit se u právního podkladu a právní úpravy.

a) Právní základ

12. Základem směrnice je článek 118a Smlouvy o ES, jehož znění je výsledkem kompromisu, což vyvolalo významné pochybnosti týkající se výkladu mezí činnosti Společenství [16].

13. Směrnice byla přijata kvalifikovanou většinou přes odpor Spojeného království, které se obrátilo na Soudní dvůr s žalobou na její zrušení, nebo popřípadě zrušení článku 4, čl. 5 odst. 1 a 2, čl. 6 odst. 2 a článku 7. Prvním žalobním důvodem byla nesprávná volba právního základu; rovněž se dovolává porušení zásady proporcionality, překročení pravomoci a několika zásadních formálních nedostatků; podle jeho názoru by základem směrnice měl být článek 100 Smlouvy o ES (nyní článek 94 ES) nebo článek 235 Smlouvy o ES (nyní článek 308 ES), které vyžadují jednomyslnost Rady.

14. Rozsudkem ze dne 12. listopadu 1996, Spojené království v. Rada [17], byla žaloba zamítnuta, ačkoliv byl článek 5 druhý odstavec [18] prohlášen za neplatný, čímž bylo uznáno, že úprava pracovní doby může být předmětem směrnice přijaté podle znění článku 118a smlouvy, neboť pojmy „pracovní prostředí", „bezpečnost" a „zdraví", které obsahuje, mají být chápány v širokém smyslu slova, který by se vztahoval na „všechny

15 — Je třeba zmínit jednotlivé směrnice, jako je směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 145, s. 4; Zvl. vyd. 05/02, s. 285) a směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o rámcové dohodě o práci na částečný úvazek uzavřené mezi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267). Mezi oborové směrnice patří směrnice Rady 1999/63/ES ze dne 21. června 1999 o dohodě o úpravě pracovní doby námořníků uzavřené mezi Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě v Evropské unii (FST) (Úř. věst. L 167, s. 33; Zvl. vyd. 05/03, s. 363); směrnice Rady 2000/79/ES ze dne 27. listopadu 2000 o Evropské dohodě o organizaci pracovní doby mobilních pracovníků v civilním letectví uzavřené mezi Sdružením evropských leteckých společností (AEA), Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF), Evropským sdružením technických letových posádek (ECA), Evropským sdružením leteckých společností (ERA) a Mezinárodním sdružením leteckých dopravců (AICA) (Úř. věst. L 302, s. 57; Zvl. vyd. 05/04, s. 75); a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě (Úř. věst. L 80, s. 35; Zvl. vyd. 05/04, s. 224).

16 — Banks, K., „L'article 118 A, élément dynamique de la politique sociale communautaire", *Cahiers de droit européen*, č. 5-6, 1993, s. 537.

17 — Viz poznámka pod čarou 9.

18 — Znění tohoto ustanovení bylo následující: „Minimální doba odpočinku uvedená v prvním pododstavci zpravidla zahrnuje neděli". Soudní dvůr je prohlásil za neplatné, protože Rada nedokázala vysvětlit důvod, proč je neděle, jako den odpočinku v týdnu, důležitější pro zdraví a bezpečnost pracovníků než jiný den v týdnu (bod 37).

faktory, fyzické i jiné", které jsou relevantní (bod 15) [19].

15. Z výroku soudu vyplývá, že „úprava pracovní doby nebyla nezbytně chápána jako nástroj politiky zaměstnanosti" (bod 28), ale že je řešena, protože může mít příznivý vliv na pracovní prostředí (bod 29).

b) Obsah

16. Směrnice předkládá úpravu zdánlivě jednoduchou a obecnou, jež je ale ve skutečnosti složitá [20].

17. Podle článku 1 stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví (odstavec 1) a vztahuje se na „minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolené za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu" [odst. 2 písm. a)] a na „některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby" [odst. 2 písm. b)].

18. Článek 2 upřesňuje, že pro účely této směrnice:

„1) ‚pracovní dobou' se rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svoji činnost nebo povinnosti, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

2) ‚dobou odpočinku' se rozumí jakákoli doba, která není pracovní dobou;

3) ‚noční dobou' se rozumí jakákoli doba nejméně sedmi hodin, vymezená vnitrostátními právními předpisy, která ve všech případech musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ráno;

[...]."

19 — Alonso Olea, M., „¿Es de seguridad y salud del medio de trabajo la regulación de la jornada?", *Revista española de derecho del trabajo*, č. 93, leden/únor, 1999, s. 5 a násl., odpovídá na položenou otázku záporně, čímž se odchyluje od výroku uvedeného rozsudku Soudního dvora. Další kritiku nalezneme v Ellis, E., „Case C-84/94 United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council, Judgement of 12 November 1996, not yet reported", *Common Market Law Review*, č. 34, 1997, s. 1057; a v Poulpiquet, V., „La flexibilité de l'emploi et la Communauté européenne", *Revue trimestrielle de droit européen*, č. 4, listopad/prosinec, 1999, s. 726 a násl. Ve prospěch toho, že Soudní dvůr takto uznává autonomii sociální politiky ve smlouvách, naopak hovoří Kenner, J., „A distinctive legal base for social policy? The Court of Justice answers a ‚delicate question'", *European Law Review*, č. 22, 1997, s. 586.

20 — Arrigo, G., *op. cit.*, s. 233.

19. Následně stanoví normy týkající se rozsahu těchto fází, přičemž věnuje pozornost referenčním obdobím:

— Denní odpočinek je upraven v článku 3:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu jedenácti po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.“ [21]

— Týden je uvažován ve dvou oblastech:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3.

21 — Jak upozorňuje Teyssié, B., *Droit européen du travail*, Éditions Litec, Paříž, 2001, s. 184, stranou je ponecháno určení svátečních dnů, které jsou úzce propojeny s náboženskými zvyklostmi a s historií každého státu.

Minimální doba odpočinku uvedená v prvním pododstavci zpravidla zahrnuje neděli.

Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku 24 hodin“ (článek 5).

„Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků:

1) byla délka týdenní pracovní doby omezena právními nebo správními předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery;

2) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin“ (článek 6).

— Dovolená za kalendářní rok je upravena v článku 7:

„1. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru."

20. Dále se články 8 až 12 zabývají noční prací a článek 13 rozvržením práce.

21. Články 15, 16 a 17 přispívají k odůvodnění přídavných jmen „pružná" [22] nebo „příliš pružná" [23] přijatých směrnicí [24]:

— Článek 15 stanoví, že „tato směrnice se nedotýká práva členských států používat nebo zavést právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků".

— Článek 16 specifikuje referenční období a umožňuje státům, aby stanovily:

„1) pro použití článku 5 (doba odpočinku v týdnu) referenční období nepřesahující 14 dnů;

2) pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.

Doby placené dovolené za kalendářní rok přiznané podle článku 7 a doby volna z důvodů nemoci se nezahrnují nebo jsou při výpočtu průměru neutrální;

22 — Ribeiro, M. de F., „O tempo de trabalho no direito comunitário", in Oliveira Pais, S., a Ribeiro M. de F., *Dois temas de direito comunitário de trabalhoF (Incumprimento das directivas comunitárias/O tempo de trabalho no direito comunitário)*, Publicações Universidade Católica, Porto, 2000, s. 120 a 121.

23 — Rocella, M., Aimo, M., a Izzi, D., *Diritto Comunitario del Lavoro*, 2. vydání, Giappichelli, Turín, 1999, s. 906.

24 — Supiot, A., „Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del ‚tempo di lavoro')", *Lavoro e Diritto*, ročník 11, č. 1, zima 1997, s. 16, dokládá, že směrnice ve své první části (články 1 až 16) zavádí pravidla, která ve druhé části (články 17 a 18) zbavuje závaznosti.

3) pro použití článku 8 (délka noční práce) referenční období vymezené po konzultaci se sociálními partnery nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými sociálními partnery členského státu nebo regionu.

Jestliže do tohoto referenčního období spadá minimální 24hodinová doba odpočinku v týdnu vyžadovaná podle článku 5, nezahrnuje se do výpočtu průměru."

— Článek 17 umožňuje, aby se vnitrostátní orgány v rámci určitých mezí odchýlily od práva Společenství. Konkrétně podle odstavce 2, „prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv a dohod mezi sociálními partnery" mohou být [...] přijaty odchylky od článků 3, 4, 5, 8 a 16:

„b) v případě činností ostrahy nebo dozoru vyžadujících neustálou přítomnost za účelem ochrany majetku nebo osob, zejména v případě hlídačů a správců nebo bezpečnostních firem;

c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:

i) služby týkající se přijímání, léčení nebo péče poskytované v nemocnicích nebo podobných ústavech, ubytovacích zařízeních a věznicích.

[...]"

22. Nakonec zbývá poznamenat, že článek 18 toleruje, aby stát nedodržoval maximální hranici 48 hodin týdně, pokud budou při této výjimce splněny zvláštní podmínky, mezi něž patří povinnost zaměstnavatele vyžádat si a získat souhlas dotčeného pracovníka [odst. 1 písm. b) bod i) první odrážka].

B – *Francouzská právní úprava*

1. Zákoník práce

23. Část jeho textu se věnuje době trvání výkonu práce, přičemž rozlišuje mezi pra-

covní dobou a dobou odpočinku[25]. Tato ustanovení byla změněna zákonem č. 98-461 ze dne 13. června 1998[26] nebo zákonem č. 2000-37 ze dne 19. ledna 2000[27].

a) Pracovní doba

24. Článek L. 212-1 stanoví, že v zařízeních nebo povoláních uvedených v článku L. 200-1, jakož i v živnostenských a družstevních zařízeních a jejich pobočkách, je zákonná délka skutečné pracovní doby zaměstnanců stanovena na 35 hodin týdně (první odstavec), přičemž nesmí přesáhnout deset hodin denně, s výjimkou odchylek za podmínek stanovených nařízením vlády (druhý odstavec).

25. Článek L. 212-2 umožňuje stanovit nařízením vlády způsob uplatnění článku L. 212-1, přičemž se mimo jiné stanoví zejména uspořádání a rozvržení pracovní doby, doby odpočinku, odchylky a způsoby kontroly (první odstavec).

26. První odstavec článku L. 212-4 předkládá pojem skutečné pracovní doby: doba, během které je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli a musí plnit jeho pokyny, aniž by se mohl volně věnovat osobním záležitostem. Druhý odstavec stanoví, že doba potřebná na stravování, jakož i přestávky se považují za skutečnou pracovní dobu, pokud jsou splněna předchozí kritéria. Jinak mohou být předmětem odměňování na základě kolektivní smlouvy nebo dohody. Zatímco třetí odstavec se zabývá dobou potřebnou k převlékání, čtvrtý odstavec umožňuje stanovit „dobu rovnocennou zákonné pracovní době v povoláních a pro určitá zaměstnání zahrnující období nečinnosti", která bude odměňována v souladu se zvyklostmi nebo kolektivními smlouvami či dohodami.

27. Článek L. 212-4a upravuje dobu pohotovosti, tedy takovou dobu, během které zaměstnanec, aniž by byl nepřetržitě a okamžitě k dispozici zaměstnavateli, má povinnost setrvávat v místě svého bydliště nebo v jeho blízkosti, aby mohl zasáhnout za

25 — K nejnovějším francouzským normám z této oblasti viz Favennec-Héry, F., „L'évolution de la réglementation du temps de travail en France", Yota Kravaritou (ed.), *The Regulation of Working Time in the European Union (Gender Approach)/La réglementation du temps de travail dans l'Union européenne (Perspective selon le genre)*, Presses Interuniversitaires Européennes, Brusel, 1999, s. 221 až 228. K dřívějším normám, které ve své celistvosti představovaly velmi složitý systém, viz Barthélémy, J., *La durée et l'aménagement du temps de travail*, Paříž, 1989, s. 11 a násl.

26 — JORF ze dne 14. června 1998, s. 9029.

27 — JORF ze dne 20. ledna 2000, s. 975. Tento zákon naplňuje potřebu převzít pravidla směrnice 93/104, protože, jak potvrdil Soudní dvůr v rozsudku ze dne 8. června 2000, Komise v. Francie (C-46/99, Recueil, s. I-4379), k tomu nedošlo, když skončila lhůta stanovená pro provedení.

účelem vykonání práce v rámci služby podniku, přičemž pouze doba takového zásahu se považuje za skutečnou pracovní dobu.

28. Pro výpočet pracovní doby zakazuje článek L. 212-7 druhý odstavec, aby týdenní pracovní doba vypočítaná v období kterýchkoli dvanácti po sobě jdoucích týdnů přesáhla 44 hodin, přičemž v průběhu jediného týdne nesmí přesáhnout 48 hodin.

b) Doba odpočinku

29. Článek L. 220-1 vyžaduje, aby denní odpočinek trval minimálně jedenáct po sobě jdoucích hodin (první odstavec), ačkoliv jsou možné odchylky u některých povolání (druhý odstavec).

30. Doba odpočinku v týdnu, jak stanoví článek L. 221-4, nesmí být kratší než 24 po sobě jdoucích hodin, ke kterým se přičítají po sobě jdoucí hodiny denního odpočinku (první odstavec).

2. Nařízení vlády č. 2001-1384

31. Toto nařízení bylo vydáno dne 31. prosince 2001 na základě ustanovení článku L. 212-4 zákoníku práce, aby stanovilo pracovní dobu rovnocennou se zákonnou pracovní dobou v neziskových sociálních a zdravotnicko-sociálních zařízeních řízených soukromými osobami [28].

32. Je tvořeno čtyřmi ustanoveními:

— Článek 1 vymezuje působnost této úpravy (1) na nezisková zařízení řízená soukromými osobami poskytujícími ubytování, uvedená v čl. L. 312-1 odst. 1, 2, 4, 5 a 8 zákona o sociální péči a o rodině (Code de l'action sociale et des familles); a (2) na zaměstnání na plný úvazek vychovatelů, ošetřovatelů nebo opatrovníků nemocných nebo je nahrazujících zaměstnanců s rovnocennou kvalifikací, přičemž zaměstnanci vykonávající tato zaměstnání zajišťují v místnosti k tomu určené v rámci zařízení noční pohotovostní službu.

28 — JORF ze dne 3. ledna 2002, s. 149.

— Podle článku 2 pro výpočet zákonné pracovní doby v těchto zařízeních a pro tato zaměstnání, každá doba noční pohotovostní služby v místnosti k tomu určené se počítá jako tři hodiny skutečné práce za prvních devět hodin a jako půl hodiny za každou hodinu nad devět hodin.

— Podle článku 3, aniž by její délka trvání přesáhla 12 hodin, začíná doba přítomnosti v místnosti určené k pohotovostní službě okamžikem, kdy se ubytované osoby ukládají k spánku, a končí okamžikem, kdy vstávají, přičemž oba tyto okamžiky jsou stanoveny rozpisem služeb.

— Konečně článek 4 dává pravomoc k provedení výše uvedených ustanovení ministrům práce a solidarity, spravedlnosti a vnitra.

III – Skutková podstata, spor v původním řízení a předběžné otázky

33. Abdelkader Dellas, Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT a Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière napadli nařízení vlády č. 2001-1384 před Conseil d'État, Section du contentieux, a tvrdili, že článek L. 212-4 zákoníku práce byl proveden nesprávně, že došlo ke zjevně nesprávnému posouzení, že legální cíl omezit pracovní dobu a zásada rovnosti s veřejnými zařízeními nebyly respektovány, že byl porušen čl. 6 odst. 1 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, jakož i že zavedení systému rovnocennosti je neslučitelné s cíli směrnice 93/104.

34. Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social (UNIFED) byla do řízení o návrhu na zrušení připuštěna jako vedlejší účastník na podporu návrhů správních orgánů.

35. Conseil d'État přerušil řízení a položil Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) S ohledem na předmět směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby, kterým je podle jejího čl. 1 odst. 1 stanovit minimální požadavky na bezpečnost a zdraví pro úpravu pracovní doby, má být definice pracovní doby, vymezená uvedenou směrnicí, považována za použitelnou pouze na jí stanovené maximální délky Společenství, nebo za všeobecně použitelnou a směřující rovněž vůči maximálním délkám stanoveným vnitrostátními právními řády, zejména za účelem

zajistit provedení uvedené směrnice, ačkoli posledně uvedené maximální délky mohou být, jako v případě Francie, v zájmu ochrany zaměstnanců stanoveny na úrovni zajišťující vyšší ochranu než maximální délky stanovené uvedenou směrnicí?

2) V jakém rozsahu lze přísně poměrný systém rovnocennosti, který zohledňuje celkový počet hodin přítomnosti na pracovišti, avšak uplatňuje na ně systém poměrného vážení, který odráží nižší intenzitu práce vykonávané v průběhu období nečinnosti, považovat za slučitelný s cíli směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993?"

IV – Řízení před Soudním dvorem

36. Svá vyjádření předložili ve lhůtě stanovené článkem 20 Statutu Soudního dvora A. Dellas, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, UNIFED, německá, belgická, nizozemská a francouzská vláda, jakož i Komise.

37. Na jednání konané dne 12. května 2005 se k ústnímu přednesení svých tvrzení dostavili zástupci Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, francouzské a nizozemské vlády a Komise.

V – Rozbor předběžných otázek

38. Conseil d'État žádá Soudní dvůr o přezkoumání dvou aspektů směrnice 93/104: zda se pojmy obsažené v jejím textu vztahují k mezím, které sama stanovuje, nebo k těm, které se vyskytují v prováděcích vnitrostátních normách; a zda je přípustné zavedení takového systému rovnocennosti, který poměrně váží intenzitu práce.

39. Před analýzou přímo použitelné judikatury je třeba se zamyslet nad vlivem času na práci a její počítání, protože pak bude snazší přezkoumat předběžné otázky; začnu tou druhou, protože pouze pokud bude učiněn závěr o slučitelnosti poměrného systému, bude třeba stanovit jeho hranice; v opačném případě by požadované zkoumání nebylo užitečné [29].

29 — Jak tvrdí Johansson, A., a Meyer, F., „La légalité des heures d'équivalence en question (À propos de l'arrêt du Conseil d'État du 3 décembre 2003)", *Droit ouvrier*, duben 2004, s. 157, první otázka je okrajová.

A – *Pracovní doba*

1. Omezení pracovní doby

40. „Existuje základní rovnost. Nezávisle na společenských souřadnicích má den pro všechny 24 hodin. Technicky čas nelze vyrobit.“ [30] Tato myšlenka vysvětluje speciální význam, kterého nabývá časový faktor v pracovní smlouvě a v souvisejícím výkonu práce, protože stanovuje trvání smlouvy i výkonu práce a přitom současně tvoří důležité aspekty právního postavení pracovníka, jednotlivě i celkově [31].

41. Pracovní činnost se jako každá jiná činnost uskutečňuje v čase. Její rozsah, denní nebo týdenní, se stanovuje s ohledem na hospodářské požadavky a zahrnuje právě tolik času, aby pracovník dostal plat umožňující uspokojit jeho „přirozené potřeby“ [32]. Naopak zaměstnavatel tuto činnost potřebuje, aby dosáhl zisku, neboť musí na trh dodávat zboží a služby.

42. S ohledem na obě strany se pracovní doba prodlužuje o nezbytně nutnou dobu, tak aby hodnota získaná vynaloženým úsilím, spolu s dalšími výrobními faktory, zabezpečila životní náklady jedné strany a přitom uhradila náklady a přinesla zisk straně druhé.

43. Ale pokud v hospodářské rovině jde o stanovení minima, pod nímž zisk zaměstnavatele klesá na nulu, v rovině sociální a právní je třeba stanovit maximum za účelem ochrany zdraví zaměstnanců.

44. Dosažení tohoto cíle společně ovlivňují různá hlediska: finanční, kam patří úroveň zaměstnanosti a výše platů; technická, jako větší či menší automatizace průmyslu; a institucionální, která vyplývají z kolektivních smluv a dohod nebo

30 — Anisi, D., *Creadores de escases*, Alianza Ed., Madrid, 1995.

31 — Supiot, A., „À la recherche de la concordance des temps (à propos de la directive européenne ‚Temps de travail' nº 93/104 du 23 novembre 1993)“, v *The Regulation*, *op. cit.*, s. 108 až 111, zdůrazňuje, že čas dovoluje omezit moc zaměstnavatele nad zaměstnancem a ohodnotit výkon zaměstnance; celkově slouží ke stanovení rozvržení práce.

32 — Marx, K., *El Capital*, 2. vydání, Orbis, Barcelona, 1986, kniha I., 3. oddíl, kapitola VIII.: „Pracovní doba“; na tomtéž názoru trvá i v knize III., 7. oddílu, kapitole XLVIII.: „tak jako divoch musí bojovat s přírodou, aby uspokojil své potřeby, aby si našel živobytí a mohl se rozmnožovat, civilizovaný člověk musí dělat totéž, ve všech společenských formách a ve všech možných systémech výroby“.

z právních předpisů [33]. V této poslední oblasti se jeden z prvních zásahů státu do pracovních vztahů uskutečnil zavedením horní hranice délky pracovní doby, a to v obecném režimu a ve zvláštních režimech, jakož i s určením výjimek, přičemž tato hranice se historicky vyvíjela od více než čtyř tisíc pracovních hodin na osobu a rok, což odpovídá prvním desetiletím 19. století, až k současnému průměrnému počtu 1600 až 1900 hodin [34].

45. Stanovení této hranice navíc slouží k rozlišení řádného a mimořádného výkonu práce, což přináší významné důsledky, neboť zvláštní práce mají zvláštní status [35].

2. Výpočet doby trvání práce

46. Poté, co jsme poukázali na důležitost stanovení období, během něhož pracovník vykonává svoje povinnosti, je třeba upřesnit okamžiky, které ho vymezují.

47. Tradičně se měření uskutečňovalo podle etap, více či méně dlouhých a souvislých, během nichž se konala „skutečná" práce, přičemž toto pojetí se ztotožňovalo s produktivitou, na níž také závisela odměna.

48. Později se započítávaly přestávky na jídlo nebo na převlečení, jakož i pouhé setrvání na pracovišti, nebo hodiny, během nichž zaměstnanec zůstává zaměstnavateli k dispozici, i když charakteristiky těchto okolností nebyly správně vymezeny [36].

49. Omezení výčtu na ty situace, kdy činnost zaměstnance přináší zaměstnavateli zisk, s sebou přináší mnohé komplikace kvůli rozličnosti způsobů výkonu práce, různým metodám organizace práce a soustavným změnám v technickém vybavení, které podmiňují a ovlivňují způsob plnění úkolů.

50. K témuž dochází, pokud se výpočet provádí s přihlédnutím ke stupni podřízenosti vůči zaměstnavateli nebo k přítomnosti na pracovišti.

33 — Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, 22. vydání, Tecnos, Madrid, 2001, s. 342.

34 — Riechmann, J., a Recio, A., *Quien parte y reparte [...] (el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo)*, Icaria, Barcelona, 1997, s. 10.

35 — Merino Senovilla, H., *El trabajo [...] a tiempo parcial*, Lex Nova, Valladolid, 1994, s. 166 a 167.

36 — García Ninet, J. I., „La jornada de trabajo", v Borrajo Dacruz, E. (dir.), *El Estatuto de los trabajadores, Comentarios a las leyes laborales*, díl VII, Edersa, Madrid, 1982, s. 90 a násl.

51. Proto je za vhodnější považován široký mechanismus posuzování, který by vylučoval detailní kasuistiku, vyhnul by se definicím všech činností a funkcí a zabránil by vytváření nepřiměřených a nespravedlivých řešení [37].

B – *Použitelná judikatura*

52. Soudní dvůr už dříve zkoumal některé aspekty směrnice 93/104: nejenže se ve výše uvedeném rozsudku Spojené království v. Rada vyjádřil o jejím právním základu, ale upřesnil také její účel a vyložil pojmy „pracovní doba" a „doba odpočinku", obsažené v článku 2 [38]. Mezi nejvýznamnější patří rozsudek BECTU, na který již bylo odkazováno, Simap [39], Jaeger [40] a v menší míře Wippel [41].

37 — Merino Senovilla, H., *op. cit.*, s. 168 až 170.

38 — Soudní dvůr již zkoumal i jiná ustanovení. V posledních letech vydal například rozsudek ze dne 4. října 2001, Bowden a další (C-133/00, Recueil, s. I-7031), který se zabýval čl. 1 odst. 3 ve vztahu k zaměstnancům v oblasti silniční dopravy; výše uvedený rozsudek BECTU se zabýval čl. 7 odst. 1, který upravuje dovolenou za kalendářní rok, a určil, že se jedná o bezvýhradní právo. Tím prohlásil vnitrostátní normu, podle níž vznikal nárok na dovolenou až po uběhnutí minimální doby nepřetržitého zaměstnání u stejného zaměstnavatele, za neslučitelnou s právem Společenství (bod 43 a násl.); v rozsudku ze dne 25. října 2001, Finalarte a další (spojené věci C-49/98, C-50/98, C-52/98 až C-54/98 a C-68/98 až C-71/98), Soudní dvůr také uvažoval délku této dovolené. V rozsudku ze dne 18. března 2004, Merino Gómez (C-342/01, Recueil, s. I-2605), vyložil toto ustanovení „tak, že pokud se překrývá období mateřské dovolené pracovnice a období každoroční celozávodní dovolené, nejsou splněny podmínky směrnice, které se týkají proplacené dovolené" (bod 33).

39 — Rozsudek ze dne 3. října 2000 (C-303/98, Recueil, s. I-7963).

40 — Rozsudek ze dne 9. září 2003 (C-151/02, Recueil, s. I-8389).

41 — Rozsudek ze dne 12. října 2004 (C-313/02, Sb. rozh. s. I-9483).

1. Předmět směrnice 93/104

53. Obecně směrnice 93/104 usiluje o zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sbližování vnitrostátních právních předpisů týkajících se zejména délky pracovní doby. To vyplývá jednak z prvního, čtvrtého, sedmého a osmého bodu odůvodnění uvedené směrnice, ale také z článku 118a Smlouvy, který je právním základem směrnice [42].

54. Tato úprava směřuje k zaručení lepší ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků tím, že jim dává nárok na minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku, jakož i na přiměřené přestávky na odpočinek, a tím, že stanoví maximální týdenní hranici [43]. Tato ochrana představuje sociální právo, které je přiznáno každému pracovníkovi, coby minimální požadavek nutný k zajištění ochrany jeho bezpečnosti a zdraví [44], a vztahuje se bez rozdílu na pracovníky na plný úvazek i na pracovníky na částečný úvazek [45].

42 — Rozsudky BECTU, bod 37, Jaeger, bod 45, a Wippel, bod 46.

43 — Rozsudky Simap, bod 49, BECTU, bod 38, Jaeger, bod 46, a Wippel, bod 47.

44 — Rozsudky BECTU, bod 47, a Wippel, bod 47.

45 — Rozsudek Wippel, bod 48.

2. Pojmy „pracovní doba" a „doba odpočinku"

55. Činnost lékařů v týmech první pomoci, ať už v režimu fyzické přítomnosti ve zdravotnických zařízeních nebo v souladu se systémem „lokalizace", opravňuje Soudní dvůr k vytvoření měřítek týkajících se dosahu definic obsažených ve směrnici 93/104.

56. V rozsudku Simap na jedné straně prohlásil, že pojetí prvních dvou bodů článku 2 se vzájemně vylučují (bod 47); na druhé straně ale obhajoval odlišení postavení lékařů, kteří jsou osobně přítomni a mají pohotovost na klinikách, aby plnili své poslání, u nichž lze čas, který takto stráví, považovat „jako celek" za pracovní dobu (body 48, 49 a 52), od postavení těch, kteří jsou sice připraveni na to, že mohou být kontaktováni, ale nemají povinnost nacházet se ve zdravotnickém zařízení, takže se jim započítává pouze doba, „po kterou skutečně pracují" (bod 50).

57. První zobecnění těchto kritérií bylo provedeno v usnesení CIG, ze dne 3. července 2001 [46], kde bylo řečeno, že subjektivně jsou dotčeni lékaři a zdravotnický personál, kteří pracují v místech s nepřetržitou péčí, v týmech první pomoci a na dalších pohotovostních pracovištích mimo nemocnici, takže celá doba strávená na kterémkoli z těchto míst se „jako celek považuje za práci, případně za přesčasové hodiny ve smyslu směrnice 93/104".

58. V rozsudku Jaeger Soudní dvůr zopakoval stejná tvrzení, když si všímal nepřetržité pohotovostní služby lékařů v nemocnicích, kteří mohou spát, pokud zrovna nejsou zapotřebí jejich znalosti. Rozsudek přejal několik bodů z rozsudku Simap a poukázal na analogii mezi činnostmi, které byly v obou případech zkoumány, a poté dodal, že zkoumané pojmy „nesmí být vykládány podle různých právních úprav členských států, ale [že] jsou pojmy práva Společenství, které je třeba definovat na základě objektivních charakteristik a s odkazem na systém a účel" směrnice, jejíž plná účinnost, jakož i jednotné používání uvedených pojmů jsou zaručeny pouze „takovým nezávislým výkladem" (bod 58), aniž by se připouštěly výjimky (body 81 a 91). Z toho vyplývá, že „skutečnost, že definice pojmu pracovní doby odkazuje na ‚vnitrostátní právní předpisy a/nebo zvyklosti', neznamená, že by členské státy mohly jednostranně vymezovat dosah uvedených pojmů", a nemohou „podřídit

46 — Věc C-241/99, Recueil, s. I-5139, body 33 a 34.

jakýmkoli podmínkám právo zaměstnance na to, aby byla brána v úvahu pracovní doba a současně i doba odpočinku" (body 59 a 82).

59. Dodává, že vzhledem k tomu, že „rozhodující faktor" pro posouzení sloučení zvláštních částí pracovní doby spočívá v povinnosti zaměstnance být fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem a být k dispozici posledně uvedenému, aby mohl v případě potřeby okamžitě poskytnout služby (bod 63), nelze za dobu odpočinku považovat období, během nichž není vykonávána profesní činnost (bod 65). Na druhé straně, „rovnocenné náhradní doby odpočinku" ve smyslu čl. 17 odst. 2 a 3 směrnice se vyznačují tím, že v jejich průběhu není zaměstnanec vůči zaměstnavateli vázán „žádnou povinností, která by mu bránila v tom, aby se mohl volně a nepřetržitě věnovat osobním záležitostem" (bod 94).

60. Na tuto linii navazoval i rozsudek Pfeiffer a další[47], v němž se polemizovalo o nepřetržitých pracovních dobách ošetřovatelů v rámci záchranných činností, které zahrnují více či méně rozsáhlá období nečinnosti mezi pohotovostními zásahy, a stanovil, že tato období „se mají započítávat jako celek pro účely výpočtu maximální délky denní a týdenní pracovní doby" (body 93 až 95).

3. Důsledky

61. Podle Soudního dvora chce směrnice 93/104 zlepšit bezpečnost a zdraví pracovníků, a k tomu účelu používá dvojí pojetí času – pracovní dobu a dobu odpočinku; první pojem vyžaduje, aby byla současně splněna určitá kritéria, tedy aby byla osoba přítomna v zaměstnání, byla k dispozici zaměstnavateli, vykonávala svoji činnost[48], zatímco druhý pojem je definován jako protiklad předchozího.

62. Pokud jde o pracovní dobu, zdůrazňuje se, že jde o ideální úpravu upřednostňovanou, nikoliv ovšem výhradně[49], v závislosti na uvedených hodnotách, tak aby byla

47 — Rozsudek ze dne 5. října 2004 (spojené věci C-397/01 a C-403/01, Sb. rozh. s. I-8835).

48 — Ve Francii existují různé názory na to, zda Cour de cassation přijímá stejný názor (Barthélémy, J., *La notion de durée du travail et la civilisation de l'information*, JCP ed. G 1998 – I – 114, s. 375 až 379) nebo zda se drží širšího výkladu, aniž by bylo nutné současné splnění všech tří kritérií [Bélier, B., „Temps de travail effectif et permanence du lien de subordination", *Droit social*, 1998, s. 5340 a násl.; Moizard, N., *Droit du travail communautaire et protection nationale renforcée (L'exemple du droit du travail français)*, díl II, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Marseille, 2000, s. 583].

49 — Arrigo, G., *op. cit.*, s. 216.

poskytnuta ochrana před nebezpečím nedostatečného odpočinku, nadměrného trvání námahy a její nepravidelné organizace.

63. Doba odpočinku se naopak vyznačuje neexistencí podřízenosti vůči zaměstnavateli.

C – *Systém rovnocennosti ve světle judikatury*

64. Francouzský systém vážení [50] umožňuje, aby se některá období čekání, k nimž dochází v určitých zařízeních, započítávala omezeně do „skutečné práce" [51]. Zdůvodňuje se existencí období nečinnosti obsažených v pracovní činnosti [52] nebo, řečeno slovy Conseil d'État, nepravidelným charakterem činnosti nebo nižší intenzitou práce, která je pro určitá odvětví typická [53].

65. Proto se uznává tento dvojčlen pracovní doba/doba odpočinku, poněvadž období strávená v místnostech pro pohotovostní službu se právně nepovažují za odpočinek a počítají se do pracovní doby, ale s nižší důležitostí.

66. Tento způsob vážení doby strávené na pracovišti není slučitelný s výkladem, který dala směrnici 93/104 judikatura, neboť hodiny strávené výkonem pracovní činnosti se mají započítávat jako celek do pracovní doby bez jakéhokoliv krácení [54].

D – *Navrhované řešení*

67. Nemožnost ohodnotit odlišným způsobem hodiny strávené na pracovišti

50 — Někteří autoři spatřují jeho původ v zákoně o čtyřicetihodinové pracovní době ze dne 24. června 1936, jako např. Morand, M., „Temps de présence, temps d'équivalence et droit communautaire", *Semaine sociale Lamy*, č. 1138, 6. října 2003, s. 6; jiní, mezi nimi Johansson, A., a Meyer, F., *op. cit.*, s. 154, ho časově umísťují do období činnosti vlády ve Vichy v roce 1942, přičemž dokazují nemožnost zdůvodnit vnitrostátním právem existenci rovnocennosti, v souladu s definicí skutečné práce v zákoníku práce (s. 155 a 156).

51 — Morel, F., *Temps de travail – Durée, réduction et aménagement*, ed. Revue fiduciaire, Paříž, 2003, s. 58 a násl.

52 — Ve stejném smyslu se vyjadřuje Gatumel, D., *Le droit du travail en France (principes et approche pratique du droit du travail)*, Édition Francis Lefebvre, 4. vydání, Paříž, 1993, s. 215.

53 — Morand, M., *op. cit.*, s. 6 tvrdí, že francouzský režim rovnocennosti se podobá systému německého práva, který připodobňuje dobu pohotovosti pracovní době v závislosti na průměrné délce požadovaného výkonu práce, což již zkoumal rozsudek Jaeger (s. 8).

54 — Stejný názor sdílejí mimo jiné Morel, F., *op. cit.*, s. 342; Morand, M., *op. cit.*, s. 144; a Johansson, A., a Meyer, F., *op. cit.*, s. 157 a 158.

v závislosti na výkonu zaměstnance je důsledkem toho, že Soudní dvůr požaduje, aby u pracovní doby byla kumulativně splněna tři kritéria čl. 2 bodu 1 směrnice 93/104, což ústí do dvojstranného střetu, který znemožňuje implantaci nových pojetí a neuznává poslední pokroky v pracovních vztazích, a tak vytváří další problémy, formulované ve vyjádřeních předložených členskými státy, které se účastnily řízení, neboť vede k tomu, že se nedbá období nečinnosti, nepřihlíží se k výsledkům práce a popírají se další kategorie, čímž je zamezeno vytvoření třetí, přechodné nebo „šedé" doby [55].

68. Tento výklad se odlišuje od výkladu navrhovaného generálními advokáty ve věcech Simap a Jaeger, kteří doporučovali, aby byly jednotlivé prvky vyjmenované v uvedeném ustanovení posuzovány samostatně.

69. Generální advokát Saggio v první z uvedených věcí vysvětlil [56], že ačkoliv formulace článku 2 vede k pojetí, že do pracovní doby se započítávají pouze taková období, během nichž jsou splněna všechna tři uvedená kritéria, pokud se berou v úvahu obecné výroky obsažené v uvedeném ustanovení, dojde se k jinému pojetí, neboť společné použití je jen obtížně slučitelné s cíli směrnice (bod 34), a upozornil na praktické důsledky, které by přinesl kumulativní souběh (bod 35).

70. Ve stanovisku, které jsem předložil ve věci Jaeger, jsem přijal stejný názor (bod 28), ale upřesnil jsem, že jedno hledisko nepostačuje k započítání některých období jako práce (bod 29). Tvrdil jsem, že období, během nichž se pracovník nachází na pracovišti a je k dispozici zaměstnavateli, jsou součástí pracovní doby, i když nevykonává svou funkci, neboť rozdělení úkolů mezi zaměstnance je v každém okamžiku v moci zaměstnavatele. Totéž může být řečeno o době, kdy se zaměstnanec nachází na svém místě a vykonává svou činnost, i když není

55 — Waquet, P., „Le temps de repos", *Droit social*, 2000, s. 288, zmiňuje pojem „tiers temps"; také Ray, J.-E., „Les astreintes, un temps du troisième type", *Droit social*, 1999, s. 250. Naopak Barthélémy, J., „Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire", *Droit social*, 2001, s. 78, hovoří o „temps gris".

56 — Podle Baron, F., „La notion de temps de travail en droit communautaire", *Droit social*, 2001, s. 1098, použil „velmi vhodné" argumenty. Tentýž autor kritizuje, že se Soudní dvůr neřídí tezemi generálního advokáta, které jsou jasné, protože směrnice 93/104 je především určena k ochraně pracovníků. V témže smyslu Morel, F., „Travail et repos: quelle articulation entre le droit communautaire et le droit national?", *Droit social*, 2004, s. 143, který také dává přednost tezím generálního advokáta.

k dispozici zaměstnavateli, protože požívá výrazné samostatnosti za účelem dosažení určitého výsledku, jakož i o době, kdy je k dispozici zaměstnavateli při výkonu svých úkolů mimo pracoviště (bod 30) [57].

71. Judikatura Soudního dvora navíc zneklidnila zákonodárce Společenství, který se rozhodl upravit platné normy [58]. V tomto smyslu usiluje návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2003/88 [59], o zavedení dvou nových pojmů: „doba pracovní pohotovosti", kdy pracovník setrvává na svém pracovišti nebo na jiném místě určeném zaměstnavatelem a je připraven dát se znovu do běžné práce nebo plnit určité úkoly spojené s touto službou (čl. 2 bod 1a), a „doba nečinnosti v průběhu pracovní pohotovosti" spočívající v téže připravenosti, i když se nevykonává žádná práce spojená se službou (článek 2 bod 1b). Za pracovní dobu se pokládá „celkový čas pracovní pohotovosti", ale „na základě kolektivních smluv a dohod mezi sociálními partnery nebo podle právních a správních norem" období nečinnosti „mohou být započítávána zvláštním způsobem, tak aby byla dodržena maximální týdenní pracovní doba, kterou stanovuje článek 6" (článek 2a) [60].

72. Možnost stanovit zákonem či dohodou zvláštní započítávání hodin „nečinnosti" by pokrývala i systém rovnocennosti.

73. Všechny tyto úvahy mě vedou k tomu, abych trval na dříve uvedených návrzích, kdy jsem Soudnímu dvoru navrhl přizpůsobení pojmů tak, aby započtení určitého času do pracovní doby nevyžadovalo splnění všech tří kritérií uvedených v čl. 2 bodu 1 směrnice 93/104, ale aby zároveň nepostačovalo jen splnění jednoho kritéria.

57 — Toto usuzování bylo podle Morel, F., *op. cit.*, s. 143, pružné a logické.

58 — Viz sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru, Výboru regionů a sociálním partnerům na úrovni Společenství o úpravě směrnice 93/104 o některých aspektech úpravy pracovní doby [KOM(2003) 843 v konečném znění], především bod 3.2 „Vliv judikatury Soudního dvora" (s. 22 a 23). Hospodářský a sociální výbor ve stanovisku na téma výše uvedeného sdělení (Úř. věst 2004, C 302, s. 74) přičítá „překvapení, které vyvolala rozhodnutí Soudního dvora jak u institucí Evropské unie, tak u členských států", tomu, že „zejmé nebyl analyzován ani dostatečně prodiskutován dosah definice pracovní doby uvedené v čl. 2 odst. 1 směrnice" (bod 3.2.4).

59 — KOM (2004) 607 v konečném znění. V důvodové zprávě je řečeno, že „výklad ustanovení směrnice, který poskytl Soudní dvůr při příležitosti několika předběžných otázek ve smyslu článku 234 Smlouvy, měl na pojem „pracovní doba", tedy na hlavní ustanovení směrnice, velký vliv. Komise měla tedy za to, že je nezbytné a vhodné zanalyzovat výsledky této judikatury, zejména rozsudky v případech Simap a Jaeger týkající se definice pracovní doby lékařů jako doby pracovní pohotovosti podle fyzické přítomnosti ve zdravotnickém zařízení" (bod 3); aniž by, jak sdělil zástupce této instituce na jednání, hrozilo nebezpečí, že navrhované změny budou vycházet z určité politické vůle: nabídnout členským státům širší rámec pro jejich jednání. Ve chvíli, kdy předkládám toto stanovisko, už byla schválena Evropským parlamentem v prvním čtení, takže odkazuji na text schválený dne 11. května 2005 touto institucí [Legislativní usnesení Evropského parlamentu k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby (KOM(2004) 0607 – C6-0122/2004 – 2004/0209(COD)], který je k dispozici na www.europarl.eu.int.

60 — Ve stejném smyslu, Barthélémy, J., „Temps de travail [...]", *op.cit.*, s. 77 a 78.

74. Pokud by byl tento návrh přijat, mělo by to vliv na výpočet pracovní doby, takže poměrný režim by byl ve shodě s normou Společenství a nebylo by třeba čekat na ohlášenou legislativní změnu.

75. Předložené argumenty nevylučují, že by režim rovnocennosti nemohl přinést nějaké nevýhody, vzhledem k tomu, že, jak tvrdí právní fikce (usilující o snížení hodnoty pouhé přítomnosti na pracovišti, při čekání na započetí práce, z důvodů předpokládané nižší produktivní síly), je třeba stanovit normy, které určují, o kolik procent se snižuje doba trvání práce.

76. Na druhou stranu přílišné přizpůsobení pojmů by mělo za následek velkou průchodnost hranice, která je odlišuje, aby chránila dohody o prodloužení pracovní doby, protože i kdyby byly formálně dodržovány zadané hranice – skutečná práce, ať jí bude přiznán sebevětší objem [61], by je nepřekročila –, ve skutečnosti by byly překračovány se závazkem ochrany dotčených pracovníků. K tomuto tématu sama zástupkyně francouzské vlády na jednání uznala, že občas je překračována maximální týdenní hranice stanovená směrnicí.

77. Kromě toho pracovník nemůže volně užívat čas strávený v místnosti určené k pohotovostní službě. Plnění pracovní smlouvy bude podle situace vyžadovat jedno, dvě nebo více poskytnutí služeb, přičemž nebude možné stanovit jejich počet předem. Nastanou jistě i situace, kdy noc uběhne klidně, bez jediného poskytnutí služeb. Shrnout komplikované možnosti a souběžně uplatňovaná hlediska do jednoho spravedlivého poměrného ustanovení je obtížné.

78. Výpočet pracovní doby z tohoto pohledu překračuje hranice pouhé aritmetické operace. Jeho vymezení s sebou přináší rámec záruk pro nejslabší stranu a vykresluje právní režim, který odráží vývoj soustavného zlepšování pracovních podmínek. Při stanovení souvisejících termínů se upouští od ochranářského postoje a poskytování práce se staví proti civilnímu způsobu, přičemž je postulována hmotná rovnost [62].

79. Konečně, omezený dosah směrnice 93/104 nás odrazuje od vedení dalších polemik, například o potřebnosti poměrného

61 — Favennec-Héry, F., „Les 35 heures: injonction ou incitation", *Droit social*, 1997, s. 1073 a násl.

62 — Pokud jde o práci na částečný úvazek, viz Merino Senovilla, H., *op. cit.*, s. 173 a 174.

systému ke stanovení platové úrovně[63], na niž odkazují některá vyjádření předložená v tomto soudním řízení. Ve hře nejsou pravomoci k úpravě způsobu výpočtu odměny v obdobích s nižší pracovní intenzitou[64]. V každém případě, jak uvedl Soudní dvůr ve výše uvedených rozsudcích, finanční důsledky nejsou na překážku uplatňování právních norem Společenství; pátý bod odůvodnění směrnice vyjadřuje dostatečně jasně, „že zlepšení bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví pracovníků [...] nesmí být podřízen[o] úvahám ryze ekonomické povahy".

E – *Používání pojmů Společenství*

80. Směrnice 93/104 určuje horní hranici 48 hodin během sedmi dnů pro maximální délku trvání pracovní doby (článek 6). Ostatní ustanovení se týkají odpočinku: denního (článek 3), přestávek (článek 4), týdenního (článek 5) a ročního (článek 7), což je vysvětlováno jako ochrana zaměstnance před vlastním jednáním, vzhledem k přirozené snaze pracovat více za účelem zvýšení odměny[65]. U noční práce jsou ustanovení přísnější, neboť běžná pracovní doba nemá přesáhnout „v průměru osm hodin za 24 hodin", a jsou stanoveny i další záruky (články 8 až 11).

81. Vnitrostátní právní úprava může při provádění těchto ustanovení poskytnout vyšší úroveň ochrany, přičemž při jejím prověřování lze přistoupit k hodnocení celkovému, nikoliv analytickému – pravidlo po pravidle –, protože v opačném případě by došlo ke zkreslení systému, jehož prvky by se měnily.

82. Z tohoto pohledu se vyvozuje, že týdenní pracovní doba je plně upravena prostřednictvím pojmů Společenství, které mají strukturální povahu; nelze připustit, aby ji nějaký stát snížil pod záminkou, která by ohrozila tyto pojmy.

83. I když došlo k některým narušením norem Společenství[66], žádné se netýkalo

63 — O slučitelnosti v tomto ohledu viz Morand, M., *op. cit.*, s. 9, a Morel, F., *op. cit.*, s. 144, kteří ji rozšiřují do dalších oblastí, jako je práce přesčas nebo náhradní doba odpočinku. Podle těchto autorů článek L. 212-4 zákoníku práce nestanoví povinnost odměnit všechny hodiny rovnocennosti a brát je v potaz při výpočtech pro účely minimální meziprofesní mzdy.

64 — Jak sdělil během jednání nizozemský zástupce, jedná se o prvek, který je pro tuto diskusi irelevantní.

65 — Waquet, P., „En marge de la loi Aubry: travail effectif et vie personnelle du salarié", *Droitsocial*, 1998, s. 963 až 969.

66 — Tato narušení mají povahu obecnou (vyplývají z právních a správních předpisů), kolektivní (vycházejí z kolektivních dohod) a individuální (na základě dohod s pracovníky) – článek 17.

článku 2, protože státy nemají prostor pro volné uvážení, aby mohly změnit pojmy obsažené v tomto ustanovení. Stejně tak zmocnění k poskytnutí vyšší míry ochrany neomlouvá porušení základních normativních prvků.

84. Pojmy „pracovní doba" a „doba odpočinku" mají tedy základní povahu, jsou obecně použitelné a podmiňují další ustanovení směrnice. Nejsou tedy volně k dispozici vnitrostátním zákonodárcům, kteří jsou zmocněni k úpravě některých aspektů pracovní doby, ale jsou povinni dodržovat základní požadavky právní soustavy Společenství.

VI – Závěry

85. Vzhledem k předchozím úvahám navrhuji Soudnímu dvoru, aby na předběžné otázky předložené Conseil d'État (Francie) odpověděl následujícím způsobem:

„1) Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby nebrání stanovení systému rovnocennosti, který za účelem ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků zohledňuje celou dobu, během níž je pracovník přítomen na pracovišti, ale zohledňuje nižší intenzitu práce poskytované během období nečinnosti.

2) Pojmy, které stanoví článek 2 uvedené směrnice, musejí být v každém případě dodržovány provádějícími vnitrostátními předpisy."