NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER
prednesené 12. júla 2005 [1]

I — Úvod

1. Na francúzsky Conseil d'État bolo podaných niekoľko žalôb smerujúcich proti dekrétu, ktorý na účely výpočtu skutočného pracovného času stanovuje pre zamestnancov niektorých zariadení sociálnej starostlivosti a zdravotnícko-sociálnych zariadení rovnocennosť času, ktorý strávia na pracovisku.

2. Problém spočíva v tom, či je uvedený systém, ktorý vychádza z vnútroštátneho zákonníka práce [code du travail], zlučiteľný so smernicou Rady 93/104 ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času [2].

3. Otázka je komplikovaná tým, že keď Francúzska republika prebrala uvedenú smernicu Spoločenstva do svojho právneho poriadku, prijala opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov priaznivejšie a ktoré teraz môžu byť ovplyvnené odpoveďou Súdneho dvora, ktorú má poskytnúť.

II — Právny rámec

A — *Právna úprava Spoločenstva*

1. Vývoj

4. Už po niekoľko desaťročí existuje v európskych krajinách tendencia skrátiť

1 — Jazyk prednesu: španielčina.

2 — Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197. Táto smernica bola po viacerých zmenách a doplneniach nahradená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 (Ú. v. ES L 299, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381), ktorá má rovnaký názov, a pokiaľ ide o prejednávanú vec, má podobný, niekedy identický obsah.

dĺžku pracovného času, podporovaná priaznivým medzinárodným prostredím [3]. Táto skutočnosť „ovplyvňuje pracovný trh a v dôsledku toho s tým súvisiace základné slobody.

5. Muselo sa však čakať až do sedemdesiatych rokov, kým sa na úrovni Európskeho spoločenstva prostredníctvom Rady podnikli prvé kroky: odporúčanie 75/457/EHS z 22. júla 1975 [4] vyzývajúce členské štáty na prijatie štyridsaťhodinového pracovného týždňa a štvortýždňovej dovolenky za rok a rezolúcia Rady z 18. decembra 1979 o organizácii pracovného času [5], ktoré vyžadovalo od členských štátov obmedziť systematické využívanie nadčasov, obmedziť ročný objem práce a uplatniť opatrenia na zvýšenie pružnosti. Objavil sa aj návrh druhého odporúčania v tejto otázke z 23. septembra 1983 [6], ktorý zostal na papieri kvôli kontroverznej povahe tém, o ktorých sa diskutovalo v dobe krízy sociálnej politiky [7].

6. Jednotný európsky akt [8], ktorým bol vložený článok 118a do tretej hlavy Rímskej zmluvy [9], a Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva prijatá Európskou radou v Štrasburgu 9. decembra 1989 [10] uznali, že dĺžka a organizácia pracovného času zohrávajú dôležitú úlohu pri zbližovaní životných podmienok pracovníkov, a tým vyvolali proces, ktorý vyústil do vydania smernice 93/104 [11].

3 — Významná je činnosť Medzinárodnej organizácie práce. Jej prvý dohovor č. 1/1919 upravoval dĺžku pracovného času v priemysle, potom nasledovali ďalšie, ako napríklad dohovor č. 14/1921 o týždennom čase odpočinku, dohovor č. 30/1930 o pracovnom čase v obchode a na úradoch a ďalej dohovor č. 47/1935 o 40-hodinovom pracovnom týždni. Na inej úrovni článok 24 Všeobecnej deklarácie ľudských práv z roku 1948 stanovuje, že „každý má právo na odpočinok a na zotavenie, zvlášť aj na rozumné vymedzenie pracovných hodín a na pravidelnú platenú dovolenku", a článok 7 písm. d) Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach priznáva každému právo na priaznivé pracovné podmienky zabezpečujúce „odpočinok, zotavenie a rozumné vymedzenie pracovných hodín a pravidelnú platenú dovolenku, ako aj odmenu v dňoch verejných sviatkov".

4 — Ú. v. ES L 199, s. 32.

5 — Ú. v. ES C 2, 1980, s. 1.

6 — Návrh odporúčania Rady o obmedzení a reorganizácii pracovného času (Ú. v. ES C 290, s. 4).

7 — O tomto vývoji na úrovni Spoločenstva pozri Arrigo, G.: *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giuffrè editore, Miláno, 2001, s. 200 až 205.

8 — Ú. v. ES L 169, s. 1.

9 — Ako pripomenul generálny advokát Léger vo svojich návrhoch vo veci Spojené kráľovstvo/Rada (rozsudok z 12. novembra 1996, C-84/94, Zb. s. I-5755), „pred prijatím Jednotného európskeho aktu neexistovalo žiadne osobitné ustanovenie v oblasti ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov" (bod 28). Zmluva obsahovala iba dva výslovné odkazy na pracovné podmienky v článkoch 117 a 118, ale prvý z nich nepriznával Spoločenstvu právomoci v sociálnej oblasti a ten druhý mal v súlade s rozsudkom Súdneho dvora z 9. júla 1987 v spojených veciach Nemecko, Francúzsko, Holandsko, Dánsko a Spojené kráľovstvo/Komisia (281/85, 283/85, 284/85, 285/85 a 287/85, Zb. s. 3203, bod 14), iba obmedzený rozsah (pozri bod 8 už citovaných návrhov).

10 — KOM(89) 471, konečné znenie.

11 — Smernica Rady 91/533/EHS zo 14. októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovno-právny vzťah (Ú. v. ES L 288, s. 32; Mim. vyd. 05/002, s. 3) zdôraznila zásadný charakter časového prvku vo vzťahu zamestnanca k jeho zamestnávateľovi vzhľadom na to, že oznámenie zamestnancovi by malo obsahovať „dĺžku normálneho pracovného dňa alebo týždňa zamestnanca" [článok 2 ods. 2 písm. i)].

2. Primárne právo

7. Článok 118a Zmluvy ES [12] (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES) zaväzoval členské štáty venovať osobitnú pozornosť „zlepšovaniu najmä v oblasti pracovného prostredia, zdravia a bezpečnosti pracovníkov" a stanoviť si za cieľ „zosúladovanie podmienok v tejto oblasti, pri zachovaní už urobených zlepšení" (odsek 1).

8. Na účely dosiahnutia tohto cieľa udelil odsek 2 uvedeného článku Rade právomoc prijať kvalifikovanou väčšinou vzhľadom na existujúce vnútroštátne podmienky a technické predpisy smernice určujúce minimálne požiadavky, ktoré „nebránia žiadnemu členskému štátu ponechať alebo zaviesť prísnejšie opatrenia na ochranu pracovných podmienok".

9. Súčasný článok 136 ES sleduje cieľ „zlepšovať životné a pracovné podmienky" a článok 137 ES zaväzuje Spoločenstvo podporovať a dopĺňať činnosti členských štátov v oblasti „zlepšenia najmä pracovného prostredia na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov" (odsek 1 prvá zarážka), ako aj „pracovné podmienky" (odsek 1 druhá zarážka).

10. Článok 137 ES zachováva právomoc Rady stanoviť v oblastiach, ktoré upravuje, minimálne požiadavky, ktoré postupne zavedie (odsek 2 prvý pododsek), bez toho, aby bola dotknutá možnosť na vnútroštátnej úrovni „zachovať alebo zaviesť prísnejšie opatrenia zlučiteľné s touto zmluvou" (odsek 5).

3. Smernica 93/104

11. Dňa 12. júna 1989 Rada vydala smernicu 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci [13], ktorá podľa rozsudku BECTU [14] stanovila všeobecné zásady v tejto oblasti, ktoré boli neskôr rozvinuté

12 — Vložený článkom 21 Jednotného európskeho aktu.

13 — Ú. v. ES L 183, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349.

14 — Rozsudok z 26. júna 2001, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 5.

sériou osobitných smerníc, medzi ktoré patrí aj smernica 93/104 [15], pri ktorej je relevantné uviesť jej právny základ a právnu úpravu.

a) Právny základ

12. Základom smernice je článok 118a Zmluvy, ktorého znenie je výsledkom kompromisu, čo vyvolalo značné pochybnosti týkajúce sa výkladu rozsahu činnosti Spoločenstva [16].

13. Smernica bola prijatá kvalifikovanou väčšinou napriek nesúhlasu Spojeného kráľovstva, ktoré sa obrátilo na Súdny dvor so žalobou o jej zrušenie alebo subsidiárne o zrušenie článku 4, článku 5 ods. 1 a 2, článku 6 ods. 2 a článku 7. Prvým žalobným dôvodom bola nesprávna voľba právneho základu. Ďalej Spojené kráľovstvo tvrdí, že bola porušená zásada proporcionality, prekročená právomoc a vytýka porušenie niekoľkých zásadných formálnych predpisov. Podľa jeho názoru by základom smernice mal byť článok 100 Zmluvy ES (teraz článok 94 ES) alebo článok 235 Zmluvy ES (teraz článok 308 ES), ktoré vyžadujú jednohlasné rozhodovanie v Rade.

14. Rozsudkom z 12. novembra 1996, Spojené kráľovstvo/Rada [17], Súdny dvor žalobu zamietol, ale predsa bol zrušený článok 5 druhý odsek smernice 93/104 [18], pričom bolo uznané, že organizácia pracovného času môže byť predmetom smernice prijatej v zmysle článku 118a Zmluvy, pretože pojmy „pracovné prostredie", „bezpečnosť" a „zdravie", ktoré obsahuje, sa majú chápať v širšom zmysle slova, ktoré zahŕňa „všetky faktory, fyzické aj iné, ktoré sú spôsobilé

15 — Je potrebné uviesť jednotlivé smernice, ako je smernica Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 145, s. 4; Mim. vyd. 05/002, s. 285), ako aj smernica Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 14, s. 9; Mim. vyd. 05/003, s. 267). Medzi odvetvové smernice patrí smernica Rady 1999/63/ES z 21. júna 1999, ktorá sa týka Dohody o organizácii pracovného času námorníkov, uzavretej Združením majiteľov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Odborovou federáciou pracovníkov dopravy v Európskej únii (FST) (Ú. v. ES L 167, s. 33; Mim. vyd. 05/003, s. 363), smernica Rady 2000/79/ES z 27. novembra 2000, ktorá sa týka Európskej dohody o organizácii pracovného času mobilných pracovníkov civilného letectva, ktorú uzavrela Asociácia európskych leteckých spoločností (AEA), Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF), Európska asociácia civilných letcov (ECA), Európska asociácia regionálnych leteckých spoločností (ERA) a Asociácia nezávislých leteckých dopravcov (IACA) (Ú. v. ES L 302, s. 57; Mim. vyd. 05/004, s. 57), ako aj smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/15/ES z 11. marca 2002 o organizácii pracovnej doby osôb vykonávajúcich mobilné činnosti v cestnej doprave (Ú. v. ES L 80, s. 35; Mim. vyd. 05/004, 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 — Už citovaný v poznámke 9.

18 — Znenie tohto ustanovenia bolo takéto: „Minimálna doba odpočinku uvedená v prvom pododseku spravidla zahŕňa nedeľu". Súdny dvor ho zrušil, pretože Rada nedokázala vysvetliť, prečo nedeľa ako deň odpočinku v týždni má užšiu súvislosť so zdravím a bezpečnosťou pracovníkov ako iný deň týždňa (bod 37).

ovplyvniť zdravie a bezpečnosť pracovníkov v ich pracovnom prostredí" (bod 15) [19].

15. Z rozsudku vyplýva, že „organizácia pracovného času nie je nevyhnutne chápaná ako nástroj politiky zamestnanosti" (bod 28), ale že sa skôr považuje za faktor, ktorý môže mať priaznivý vplyv na pracovné prostredie (bod 29).

b) Obsah

16. Smernica uvádza úpravu ako zdanlivo jednoduchú a všeobecnú, tá je ale v skutočnosti veľmi zložitá [20].

17. V jej článku 1 stanovuje minimálne požiadavky na bezpečnosť a ochranu zdravia

(odsek 1) a vzťahuje sa na „minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, na prestávky v práci a maximálny týždenný pracovný čas" [ods. 2 písm. a)] a na „niektoré aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie pracovného času" [ods. 2 písm. b)].

18. Článok 2 upresňuje, že na účely tejto smernice:

„1. *pracovný čas* znamená akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje, teda je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva svoje činnosti alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;

2. *čas odpočinku* znamená akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom;

3. *nočný čas* znamená akýkoľvek čas, ale nie kratší ako 7 hodín, definovaný vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktorý v každom prípade musí zahŕňať dobu medzi polnocou a 5. hodinou rannou;

..."

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, január/február 1999, s. 5 a nasl., odpovedá na položenú otázku záporne, a tým sa odlišuje od citovaného rozsudku. Ďalšia kritika je uvedená v Ellis, E.: „Case C-84/94 United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Conseil, Judgment 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, október/december, 1999, s. 726 a nasl. V opačnom zmysle, v prospech rozhodnutia Súdneho dvora s odôvodnením, že Súdny dvor uznáva autonómiu sociálnej politiky v zmluvách, pozri 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., c. d., s. 233.

19. Ďalej smernica uvádza ustanovenia týkajúce sa rozsahu týchto časov, pričom zohľadňuje intervaly, považované za referenčné obdobia:

— Denný odpočinok je upravený v článku 3:

„Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín.“ [21]

— O týždni sa hovorí v dvoch oblastiach:

„Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby za každé obdobie 7 dní mal pracovník nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní 24 hodín plus 11-hodinový denný odpočinok uvedený v článku 3.

21 — Ako upozorňuje Teyssié, B.: *Droit européen du travail*, Éditions Litec, Paríž, 2001, s. 184, otázka určenia voľných dní, ktoré súvisia s náboženskými zvyklosťami a históriou každého štátu, zostáva bokom.

Minimálny čas odpočinku uvedený v prvom pododseku v zásade zahŕňa nedeľu.

V prípade, že je to zdôvodnené objektívnymi, technickými alebo organizačnými podmienkami, môže sa uplatňovať minimálny čas odpočinku 24 hodín“ (článok 5).

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

1. týždenný pracovný čas bude obmedzený prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi;

2. priemerný pracovný čas pre každé obdobie 7 dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín“ (článok 6).

— Dovolenka za kalendárny rok je upravená v článku 7:

„1. Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že každý pracovník bude mať nárok na platenú ročnú dovolenku v trvaní najmenej 4 týždňov v súlade s podmienkami na vznik nároku a na poskytnutie dovolenky, ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

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

20. Ďalej sa články 8 až 12 zaoberajú nočnou prácou a článok 13 rozvrhnutím práce.

21. Články 15, 16 a 17 prispievajú k odôvodneniu prídavných mien „pružná"[22] alebo „príliš pružná"[23] používaných v súvislosti so smernicou[24]:

— Článok 15 stanovuje: „Táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov alebo ktoré umožňujú alebo dovoľujú uplatňovanie kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov."

— Článok 16 upresňuje referenčné obdobia a umožňuje členským štátom stanoviť:

„1. pre uplatnenie článku 5 (týždenný čas odpočinku) referenčné obdobie nepresahujúce 14 dní;

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

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

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

23 — Rocella, A., Aimo, M., a Izzi, D., *Diritto Comunitario del Lavoro*, 2. vydanie, 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, dodáva, že smernica vo svojej prvej časti (články 1 až 16) obsahuje pravidlá, ktoré v druhej časti (články 17 a 18) zbavuje ich záväzného charakteru.

3. pre uplatnenie článku 8 (dĺžka nočnej práce) referenčné obdobie definované po porade so sociálnymi partnermi alebo definované kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni.

Ak minimálna 24-hodinová doba týždenného odpočinku spadá do referenčného obdobia, nie je zahrnutá do výpočtu priemeru."

— Článok 17 umožňuje, aby sa vnútroštátne orgány v rámci určitých limitov odchýlili od práva Spoločenstva. Konkrétne podľa odseku 2 „prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv, alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi" môžu byť prijaté odchýlky z článkov 3, 4, 5, 8 a 16:

„b) v prípade bezpečnostných alebo dozorných činností vyžadujúcich trvalú prítomnosť za účelom ochrany majetku a osôb, najmä v prípade strážnikov a dozorcov alebo bezpečnostných firiem;

c) v prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby, najmä:

i) služieb vzťahujúcich sa na prijatie, liečenie a/alebo starostlivosť v nemocniciach alebo podobných zariadeniach, ubytovacích zariadeniach a väzniciach;

..."

22. Nakoniec je nutné poznamenať, že článok 18 toleruje, aby štát nedodržiaval maximálnu hranicu pracovného času 48 hodín týždenne, pokiaľ budú pri tejto výnimke splnené osobitné podmienky, medzi ktoré patrí povinnosť zamestnávateľa vyžiadať a získať súhlas dotknutého pracovníka [ods. 1 písm. b) bod i) prvá zarážka].

B — *Francúzska právna úprava*

1. Code du travail [zákonník práce]

23. Časť jeho textu sa venuje času trvania výkonu práce, pričom rozlišuje medzi pra-

covným časom a časom odpočinku [25]. Tieto ustanovenia boli zmenené zákonom č. 98-461 z 13. júna 1998 [26] a zákonom č. 2000-37 z 19. januára 2000 [27].

a) Pracovný čas

24. Článok L. 212-1 stanovuje, že v zariadeniach alebo povolaniach uvedených v článku L. 200-1, ako aj v živnostenských a družstevných zariadeniach a ich pobočkách je skutočný zákonný pracovný čas zamestnancov stanovený na 35 hodín týždenne (prvý odsek), pričom nesmie prekročiť desať hodín denne s výnimkou odchýlok za podmienok stanovených dekrétom (druhý odsek).

25. Článok L. 212-2 umožňuje stanoviť dekrétom Conseil des Ministres spôsoby uplatnenia článku L. 212-1, pričom sa okrem iného stanoví najmä organizácia a rozdelenie pracovného času, čas odpočinku, odchýlky a kontrolné opatrenia (prvý odsek).

26. Prvý odsek článku L. 212-4 definuje pojem skutočného pracovného času ako čas, v priebehu ktorého je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi a musí plniť jeho pokyny bez toho, aby sa mohol voľne venovať osobným záležitostiam. Druhý odsek stanovuje, že čas potrebný na stravovanie, ako aj prestávky sa považujú za skutočný pracovný čas, pokiaľ sú splnené predchádzajúce kritériá. Inak môžu byť predmetom odmeňovania na základe kolektívnej zmluvy alebo dohody. Tretí odsek upravuje čas potrebný na prezliekanie, štvrtý odsek umožňuje stanoviť „čas rovnocenný zákonnému pracovnému času v povolaniach a pre určité zamestnania zahŕňajúci neaktívne obdobie", ktorý bude odmeňovaný v súlade so zvyklosťami alebo kolektívnymi zmluvami či dohodami.

27. Článok L. 212-4bis upravuje čas pohotovosti, teda čas, v priebehu ktorého zamestnanec bez toho, aby bol stále a bezprostredne k dispozícii zamestnávateľovi, je povinný zdržovať sa v mieste svojho bydliska alebo v jeho blízkosti, aby bol schopný v prípade

25 — O najnovších francúzskych predpisoch v tejto oblasti pozri Favennec-Héry, F.:„L'évolution de la réglementation du temps de travail en France", Yota Kravaritou (vyd.), *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. O skorších predpisoch, ktoré celkovo predstavovali zložitý komplex, pozri Barthélémy, J.: *La durée et l'aménagement du temps de travail*, Paríž, 1989, s. 11 a nasl.

26 — JORF zo 14. júna 1998, s. 9029.

27 — JORF z 20. januára 2000, s. 975. Tento zákon zodpovedá potrebe prebrať predpisy smernice 93/104, pretože ako konštatoval Súdny dvor v rozsudku z 8. júna 2000 vo veci Komisia/Francúzsko, C-46/99, Zb. s. I-4379, nestalo sa tak do uplynutia lehoty na prebratie smernice.

potreby zasiahnuť s cieľom výkonu práce v službe pre podnik, pričom čas takéhoto zásahu sa považuje za skutočný pracovný čas.

28. Článok L. 212-7 druhý odsek stanovuje, že týždenný pracovný čas vypočítaný v období ktorýchkoľvek dvanásť po sebe nasledujúcich týždňov nesmie presiahnuť 44 hodín, pričom v priebehu jedného pracovného týždňa pracovný čas nesmie prekročiť 48 hodín.

b) Čas odpočinku

29. Článok L. 220-1 vyžaduje, aby denný odpočinok trval minimálne jedenásť po sebe nasledujúcich hodín (prvý odsek), aj keď sú možné odchýlky pri niektorých činnostiach (druhý odsek).

30. Týždenný čas odpočinku, ako stanovuje článok L. 221-4, nesmie byť kratší ako 24 po sebe nasledujúcich hodín, ku ktorým sa pripočítajú po sebe nasledujúce hodiny denného odpočinku (prvý odsek).

2. Dekrét č. 2001-1384

31. Tento dekrét bol vydaný 31. decembra 2001 na základe ustanovenia článku L. 212-4 zákonníka práce, aby stanovil systém rovnocennosti so zákonným pracovným časom v neziskových zariadeniach sociálnej starostlivosti a zdravotnícko-sociálnych zariadeniach riadených súkromnými osobami [28].

32. Dekrét má štyri články:

— Článok 1 vymedzuje pôsobnosť tejto úpravy: 1. na neziskové zariadenia riadené súkromnými osobami poskytujúce ubytovanie uvedené v článku L. 312-1 ods. 1, 2, 4, 5 a 8 Code de l'action sociale et des familles; a 2. na zamestnania na plný úväzok vychovávateľov, ošetrovateľov a opatrovateľov alebo osôb ich zastupujúcich s rovnakou kvalifikáciou, ktoré zabezpečujú nočný dohľad v miestnostiach určených pre pohotovostnú službu.

28 — JORF z 3. januára 2002, s. 149.

— Podľa článku 2 na výpočet zákonného pracovného času v týchto zariadeniach a pre tieto povolania sa čas nočného dohľadu v miestnostiach určených pre pohotovostnú službu počíta ako tri hodiny skutočnej práce za prvých deväť hodín a ako pol hodiny za každú hodinu nad deväť hodín.

— Podľa článku 3 čas prítomnosti v miestnosti určenej pre pohotovostnú službu znamená čas od ukladania sa prijatých osôb na spánok po ich vstávanie, ako sú stanovené v rozpise služieb, bez toho, aby jeho dĺžka trvania presiahla 12 hodín.

— Nakoniec článok 4 udeľuje právomoc na vykonanie vyššie uvedených ustanovení ministrom práce a solidarity, spravodlivosti a vnútra.

III — Skutkový stav, spor vo veci samej a prejudiciálne 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 dekrét č. 2001-1384 pred Conseil d'État, Section du contentieux, a tvrdili, že článok L. 212-4 zákonníka práce bol nesprávne uplatnený, že došlo k zjavne nesprávnemu posúdeniu, že legálny cieľ skrátiť pracovný čas a zásada rovnosti zaobchádzania s verejnými zariadeniami boli porušené, že bol porušený článok 6 ods. 1 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ako aj že zavedenie systému rovnocennosti je nezlučiteľné s cieľmi smernice 93/104.

34. Pre Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social (UNIFED) bol povolený vstup do konania o návrhu na zrušenie na podporu návrhov správnych orgánov ako vedľajšiemu účastníkovi konania.

35. Conseil d'État prerušil konanie a položil Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. So zreteľom na cieľ smernice Rady 93/104 z 23. novembra 1993, ktorým je podľa jej článku 1 stanoviť minimálne požiadavky na bezpečnosť a zdravie v oblasti organizácie pracovného času, má sa definícia pojmu pracovného času, ako je uvedená v predmetnej smernici, považovať za uplatniteľnú len na hraničné hodnoty stanovené Spoločen-

stvom alebo za všeobecne uplatniteľnú aj na hraničné hodnoty stanovené vnútroštátnymi právnymi poriadkami, najmä so zreteľom na zabezpečenie prebratia uvedenej smernice, aj keď tieto hraničné hodnoty v skutočnosti môžu byť, ako je to v prípade Francúzska a v záujme ochrany zamestnancov, stanovené na úrovni, ktorá zabezpečuje lepšiu ochranu ako hraničné hodnoty stanovené uvedenou smernicou?

2. V akom rozsahu možno považovať systém striktnej pomernej rovnocennosti, ktorý zohľadňuje celkový počet hodín prítomnosti na pracovisku, ale uplatňuje na ne mechanizmus váženia, ktorý vyjadruje nižšiu intenzitu práce počas neaktívneho obdobia, za zlučiteľný s cieľmi smernice Rady 93/104 z 23. novembra 1993?"

IV — Konanie pred Súdnym dvorom

36. V lehote stanovenej článkom 20 Štatútu Súdneho dvora predložili svoje pripomienky A. Dellas, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, UNIFED, nemecká, belgická, holandská a francúzska vláda, ako aj Komisia.

37. Na pojednávanie konané 12. mája 2005 prišli s cieľom ústne predniesť svoje pripomienky zástupcovia Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, francúzskej a holandskej vlády a Komisie.

V — Analýza prejudiciálnych otázok

38. Conseil d'État žiada Súdny dvor o preskúmanie dvoch aspektov smernice 93/104: či sa pojmy obsiahnuté v jej texte vzťahujú na hraničné hodnoty, ktoré sama stanovuje, alebo na tie, ktoré sú uvedené vo vykonávacích vnútroštátnych predpisoch, a či je prípustné zavedenie takéhoto systému rovnocennosti, ktorý pomerne zohľadňuje intenzitu práce.

39. Pred analýzou priamo uplatniteľnej judikatúry je potrebné zamyslieť sa nad vplyvom času na prácu a jej počítanie, pretože to uľahčí preskúmať prejudiciálne otázky. Začať treba druhou otázkou, lebo len ak sa dôjde k záveru o zlučiteľnosti mechanizmu váženia, bude potrebné stanoviť jeho hranice; v opačnom prípade by požadované skúmanie nebolo užitočné [29].

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

A — *Pracovný čas*

1. Vymedzenie pracovného času

40. „Existuje základná rovnosť. Nezávisle od spoločenských údajov má deň pre všetkých 24 hodín. Technicky je čas niečím, čo nie je možné vyrobiť.“ [30]. Táto myšlienka vyjadruje špeciálny význam, ktorý má časový faktor v rámci pracovnej zmluvy a v súvisiacom výkone práce a súčasne určuje trvanie oboch a vytvára dôležité aspekty právneho postavenia pracovníka, jednotlivo aj celkovo [31].

41. Pracovná činnosť sa ako každá iná činnosť uskutočňuje v čase. Jej denný alebo týždenný rozsah sa stanovuje podľa hospodárskych kritérií a musí byť dostatočne dlhý na to, aby pracovník dostal plat na uspokojenie jeho „prirodzených potrieb“ [32]. Naopak, zamestnávateľ túto činnosť potrebuje, aby dosiahol zisk, pretože musí na trh dodávať tovar a služby.

42. Z hľadiska oboch protipólov sa pracovný deň predlžuje o nevyhnutne nutný čas tak, aby hodnota získaná vynaloženým pracovným výkonom spolu s ďalšími výrobnými faktormi zabezpečila živobytie jednej strany a pritom uhradila náklady a priniesla zisk strane druhej.

43. Hoci sa z hospodárskeho hľadiska javí ako zásadné stanovenie minima, pod ktorým zisk zamestnávateľa klesá na nulu, v rovine sociálnej a právnej je potrebné stanoviť maximum na ochranu zdravia zamestnancov.

44. Dosiahnutie tohto cieľa spoločne ovplyvňujú rôzne prvky: finančné, kam patrí úroveň zamestnávania a odmeňovania; technické, ako väčšia či menšia automatizácia priemyslu; a inštitucionálne, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv a dohôd alebo

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' n 93/104 du 23 novembre 1993)“, v *The Regulation*, c. d., s. 108 až 111, zdôrazňuje, že čas umožňuje obmedziť moc zamestnávateľa nad zamestnancom a odmerať výkon zamestnanca; celkovo slúži na stanovenie tempa práce.

32 — Marx, K.: *El Capital*, 2. vydanie, Orbis, Barcelona, 1986, kniha I, oddiel 3, kapitola VIII: „La jornada laboral“; zotrváva na tomto názore aj v knihe III, oddiel 7, kapitola XLVIII: „tak ako divoch musí zápasiť s prírodou, aby uspokojil svoje potreby, aby si našiel prostriedky pre živobytie a mohol sa rozmnožovať, tak musí konať aj civilizovaný človek vo všetkých spoločenských formách a všetkých možných systémoch výroby“.

z právnych predpisov[33]. V tejto poslednej uvedenej oblasti sa jeden z prvých zásahov štátu do pracovných vzťahov uskutočnil zavedením hornej hranice dĺžky denného pracovného času, a to vo všeobecnej úprave a v osobitných úpravách, ako aj s určením výnimiek. Historicky sa táto hranica vyvíjala od viac ako štyroch tisíc pracovných hodín na osobu a rok v prvých desaťročiach 19. storočia, až k súčasnému priemernému počtu 1600 až 1900 hodín.[34]

45. Stanovenie týchto hraníc navyše slúži na rozlíšenie riadneho a mimoriadneho výkonu práce, čo má významné dôsledky, pretože na osobitné práce sa uplatňuje osobitná úprava[35].

2. Výpočet pracovného času

46. Po tom, ako sme poukázali na dôležitosť určiť čas, počas ktorého pracovník vykonáva svoje povinnosti, je potrebné upresniť okamihy, ktoré ho vymedzujú.

47. Tradične sa vymeriavanie uskutočňovalo podľa viac alebo menej dlhých a súvislých etáp, počas ktorých sa vykonávala „skutočná" práca, pričom sa toto poňatie stotožňovalo s produktivitou, od ktorej tiež závisela odmena.

48. Neskôr sa zaratávali prestávky na stravovanie alebo na prezliekanie, ako aj prítomnosť na pracovisku alebo hodiny, počas ktorých zamestnanec je zamestnávateľovi k dispozícii, aj keď charakteristické znaky týchto okolností neboli správne vymedzené[36].

49. Obmedzenie výpočtu na tie obdobia, v ktorých činnosť zamestnanca prináša zamestnávateľovi zisk, so sebou prináša mnohé komplikácie kvôli rôznosti spôsobov výkonu práce, rôznym metódam organizácie činnosti a sústavným zmenám v technickom vybavení, ktoré podmieňujú a menia spôsob plnenia úloh.

50. To isté platí, keď sa výpočet uskutočňuje s prihliadnutím na stupeň podriadenosti voči zamestnávateľovi alebo na prítomnosť na pracovisku.

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

34 — Ricchmann, 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. (ed.), *El Estatuto de los trabajadores, Comentarios a las leyes laborales*, zväzok VII, Edersa, Madrid, 1982, s. 90 a nasl.

51. Preto je za vhodnejší považovaný široký mechanizmus posudzovania, ktorý by vylučoval detailnú kazuistiku, vyhol by sa definíciám všetkých činností a funkcií a zabránil by vytváraniu neprimeraných a nespravodlivých riešení [37].

B — *Uplatniteľná judikatúra*

52. Súdny dvor už skúmal niektoré aspekty smernice 93/104: po tom, ako sa v už citovanom rozsudku Spojené kráľovstvo/Rada vyjadril o jej právnom základe, upresnil tiež jej účel a upresnil pojmy „pracovný čas" a „čas odpočinku" obsiahnuté v článku 2 [38]. Medzi najvýznamnejšie patrí rozsudok BECTU, už citovaný, Simap [39], Jaeger [40] a v menšej miere Wippel [41].

37 — Merino Senovilla, H., c. d., s. 168 až 170.

38 — Súdny dvor už analyzoval aj iné ustanovenia. V posledných rokoch vydal napr. rozsudok zo 4. októbra 2001, Bowden a i. (C-133/00, Zb. s. I-7031), v ktorom sa zaoberal článkom 1 ods. 3 uplatňovaným na zamestnancov v cestnej doprave, v už citovanom rozsudku BECTU skúmal článok 7 ods. 1, ktorý upravuje dovolenku za rok, a rozhodol, určil, že ide o právo, ktoré nepodlieha žiadnej výnimke. Vnútroštátnu právnu úpravu, podľa ktorej vznikol nárok na dovolenku až po uplynutí minimálnej doby nepretržitého zamestnania u toho istého zamestnávateľa, vyhlásil za nezlučiteľnú s právom Spoločenstva (body 43 a nasl.); v rozsudku z 25. októbra 2001, Finilarte a i., spojené veci C-49/98, C-50/98, C-52/98 až C-54/98 a C-68/98 až C-71/91, Zb. s. I-7831, sa Súdny dvor taktiež zaoberal dĺžkou tejto dovolenky. V rozsudku z 18. marca 2004, Merino Gómez (C-342/01, Zb. s. I-2605), napokon vyložil toto ustanovenie „v tom zmysle, že pokiaľ sa doba materskej dovolenky prekrýva s dobou každoročnej závodnej dovolenky, podmienky smernice, ktoré sa týkajú platenej dovolenky, nie sú splnené" (bod 33).

39 — Rozsudok z 3. októbra 2000, C-303/98, Zb. s. I-7963.

40 — Rozsudok z 9. septembra 2003, C-151/02, Zb. s. I-8389.

41 — Rozsudok z 12. októbra 2004, C-313/02, Zb. s. I-9483.

1. Predmet smernice 93/104

53. Vo všeobecnosti sa smernica 93/104 zameriava na zlepšenie životných a pracovných podmienok zamestnancov pomocou harmonizácie vnútroštátnych právnych predpisov týkajúcich sa najmä dĺžky pracovného času. To vyplýva ako z prvého, štvrtého, siedmeho a ôsmeho odôvodnenia uvedenej smernice, tak aj z článku 118a Zmluvy, ktorý je právnym základom smernice [42].

54. Táto úprava smeruje k zaručeniu lepšej ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov tým, že im poskytuje nárok na minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku, ako aj na primerané prestávky na odpočinok, a tým, že stanovuje maximálnu týždennú hranicu pre pracovný čas [43]. Tieto záruky predstavujú sociálne právo, ktoré je priznané každému pracovníkovi ako minimálna požiadavka nutná na zabezpečenie ochrany jeho bezpečnosti a zdravia [44], a vzťahuje sa bez rozdielu ako na pracovníkov na plný úväzok, tak aj na pracovníkov na čiastočný úväzok [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 — Rozsudok Wippel, bod 48.

2. Pojmy „pracovný čas" a „čas odpočinku"

55. Činnosť lekárov v tímoch prvej pomoci, či už v režime fyzickej prítomnosti v zdravotníckych zariadeniach, alebo v súlade so systémom „lokalizácie", podnietila Súdny dvor k vytvoreniu kritérií týkajúcich sa rozsahu definícií obsiahnutých v smernici 93/104.

56. V rozsudku Simap na jednej strane vyhlásil, že pojmy uvedené v prvých dvoch bodoch článku 2 sa navzájom vylučujú (bod 47); na druhej strane ale obhajoval odlíšenie situácie lekárov, ktorí sú osobne prítomní a majú pohotovosť na klinikách na vykonávanie ich povolania, pri ktorých je možné čas, ktorý takto strávia, považovať „ako celok" za pracovný čas (body 48, 49 a 52), od situácie tých, ktorí sú síce disponibilní a môžu byť kedykoľvek kontaktovaní, ale nemajú povinnosť byť prítomní v zdravotníckom zariadení, takže sa im zaratáva len čas, "v ktorom skutočne poskytujú službu", ako pracovný čas (bod 50).

57. Súdny dvor prvýkrát uskutočnil zovšeobecnenie týchto kritérií v uznesení CIG z 3. júla 2001 [46], v ktorom bolo rozhodnuté, že subjektívne sú dotknutí lekári a zdravotnícky personál, ktorí pracujú v pohotovostnej službe, v tímoch prvej pomoci a ďalších službách na miestach, kde sa ošetrujú urgentné prípady mimo nemocnice, takže celý čas strávený na ktoromkoľvek z týchto miest sa „ako celok považuje za pracovný čas a prípadne za nadčasy v zmysle smernice 93/104".

58. V rozsudku Jaeger Súdny dvor zopakoval rovnaké tvrdenia v súvislosti s nepretržitými pohotovostnými službami lekárov v nemocniciach, ktorí môžu spať, pokiaľ práve nie sú potrebné ich znalosti. Rozsudok prebral niekoľko bodov z rozsudku Simap a poukázal na analógiu medzi činnosťami, ktoré boli v oboch prípadoch skúmané, a potom uviedol, že skúmané pojmy „sa nesmú vykladať podľa rôznych právnych úprav členských štátov, ale že sú pojmami práva Spoločenstva, ktoré je potrebné definovať na základe objektívnych znakov a so zreteľom na systém a cieľ" smernice, ktorej plná účinnosť, ako aj jednotné uplatňovanie uvedených pojmov sú zaručené len „takýmto nezávislým výkladom" (bod 58), bez toho, aby sa pripúšťali výnimky (body 81 a 91). Teda „skutočnosť, že definícia pojmu pracovného času odkazuje na ‚vnútroštátne právne predpisy a/alebo zvyklosti', neznamená, že by členské štáty mohli jednostranne vymedzovať rozsah tohto pojmu", takže nemôžu „právo pracovníkov na riadne

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

zohľadnenie pracovného času a súčasne aj času odpočinku podriadiť akýmkoľvek podmienkam" (body 59 a 82).

59. Súdny dvor dodáva, že „rozhodujúci faktor" pre posúdenie, či charakteristické znaky pojmu pracovného času sú naplnené, spočíva v povinnosti zamestnanca byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby mohol v prípade potreby okamžite poskytnúť služby (bod 63), takže čas, počas ktorého nie je vykonávaná profesijná činnosť, nie je možné považovať za čas odpočinku (bod 65). Na druhej strane „rovnocenná doba náhradného odpočinku" v zmysle článku 17 ods. 2 a 3 smernice sa vyznačuje tým, že v jej priebehu pracovník nie je viazaný voči zamestnávateľovi „žiadnou povinnosťou, ktorá by mu bránila v tom, aby sa mohol voľne a bez prerušenia venovať osobným záležitostiam" (bod 94).

60. Tento názor potvrdil Súdny dvor aj v rozsudku Pfeiffer a i.[47], v ktorom sa prejednával nepretržitý pracovný čas záchranárov v rámci záchranných činností, ktoré zahŕňajú viac či menej rozsiahle neaktívne obdobia medzi pohotovostnými zásahmi, a stanovil, že tieto doby „sa majú zohľadňovať v celom rozsahu na účely výpočtu maximálnej dĺžky denného a týždenného pracovného času" (body 93 až 95).

3. Dôsledok

61. Podľa Súdneho dvora má smernica 93/104 zlepšiť bezpečnosť a zdravie pracovníkov a na dosiahnutie tohto cieľa používa koncepciu času rozdelenú na pracovný čas a čas odpočinku. Prvý pojem vyžaduje, aby boli súčasne splnené určité kritériá, teda aby bola osoba prítomná na pracovisku, bola k dispozícii zamestnávateľovi a vykonávala svoju činnosť[48], zatiaľ čo druhý pojem je definovaný ako protiklad predchádzajúceho.

62. Pokiaľ ide o pracovný čas, treba zdôrazniť, že ide o prednostnú úpravu, nie však výlučnú[49], v závislosti na uvedených hodno-

47 — Rozsudok z 5. októbra 2004, spojené veci C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835.

48 — Vo Francúzsku existujú rôzne názory na to, či Cour de cassation má rovnaký 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) alebo či sa pridŕža širšieho výkladu bez toho, aby bolo nutné súčasné splnenie všetkých troch kritérií [Bélier, B.: „Temps de travail effectif et permanence du lien de subordination", *Droit social*, 1998, s. 5340 a nasl.; Moizard, N.: *Droit du travail communautaire et protection nationale renforcée (L'exemple du droit du travail français)*, diel II, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Marseille, 2000, s. 583].

49 — Arrigo, G., c. d., s. 216.

tách, aby bola poskytnutá ochrana pred nebezpečím nedostatočného odpočinku, nadmerného trvania práce a jej nesprávnej organizácie.

63. Čas odpočinku sa naopak vyznačuje neexistenciou podriadenosti voči zamestnávateľovi.

C — *Systém rovnocennosti vo svetle judikatúry*

64. Francúzsky systém váženia [50] umožňuje, aby sa niektoré doby čakania, ku ktorým dochádza na určitých pracoviskách, zaratávali v obmedzenej miere do „skutočnej práce" [51]. Odôvodňuje sa to existenciou neaktívneho obdobia obsiahnutého v pracovnej činnosti [52] alebo, povedané slovami Conseil d'État, nepravidelným charakterom činnosti alebo nižšou intenzitou práce, ktorá je pre určité odvetvia typická [53].

65. Preto sa uznáva toto dvojité členenie pracovný čas/čas odpočinku, pretože čas strávený v miestnostiach určených pre pohotovostnú službu sa právne nepovažuje za odpočinok a ráta sa do pracovného času, ale v menšej miere.

66. Tento spôsob počítania času stráveného na pracovisku nie je zlučiteľný s výkladom, ktorý dala smernici 93/104 judikatúra, lebo hodiny strávené výkonom pracovnej činnosti sa majú zaratávať ako celok do pracovného času bez akýchkoľvek krátení [54].

D — *Navrhované riešenie*

67. Nemožnosť ohodnotiť odlišným spôsobom hodiny strávené na pracovisku

50 — Niektorí autori vidia jeho pôvod v zákone o štyridsaťhodinovom pracovnom čase z 24. júna 1936, ako napr. Morand, M.: „Temps de présence, temps d'équivalence et droit communautaire", *Semaine sociale Lamy*, č. 1138, 6. október 2003, s. 6; iní, medzi nimi Johansson, A., a Meyer, F.: c. d., s. 154, ho časovo umiestňujú do obdobia činnosti vlády vo Vichy v roku 1942, pričom dokazujú nemožnosť odôvodniť vnútroštátnym právom existenciu rovnocennosti v súlade s definíciou skutočnej práce v zákonníku práce (s. 155 a 156).

51 — Morel, F.: *Temps de travail — Durée, réduction et aménagement*, vyd. Revue fiduciaire, Paríž, 2003, s. 58 a nasl.

52 — V rovnakom zmysle sa vyjadruje Gatumel, D., *Le droit du travail en France (principes et approche pratique du droit du travail)*, Éditions Francis Lefebvre, 4. vydanie, Paríž, 1993, s. 215.

53 — Morand, M.: c. d., s. 6 tvrdí, že francúzsky systém rovnocennosti sa podobá systému nemeckého práva, ktorý prirovnáva čas pohotovosti pracovnému času v závislosti na priemernej dĺžke požadovaného výkonu práce, čo už skúmal rozsudok Jaeger (s. 8).

54 — Rovnaký názor zdieľajú najmä Morel, F.: *c. d.*, s. 342; Morand, M.: c. d., s. 144, a Johansson, A., a Meyer, F.: c. d., s. 157 a 158.

v závislosti na výkone zamestnanca je dôsledkom toho, že Súdny dvor vyžaduje, aby pre pracovný čas boli kumulatívne splnené tri kritériá článku 2 bodu 1 smernice 93/104. To vedie k dvojstrannej konfrontácii, ktorá znemožňuje včleniť nové koncepcie a neuznáva najnovšie pokroky v pracovných vzťahoch, a tak vytvára ďalšie problémy, ktoré vyjadrili členské štáty vo svojich písomných pripomienkach, to vedie totiž k tomu, že sa nezapočítava neaktívne obdobie počas výkonu práce, neprihliada sa na výsledky práce a popierajú sa ďalšie kategórie, čím je zamedzené vytvorenie tretieho, prechodného alebo „šedého" času [55].

68. Zotrvaním na tomto výklade sa Súdny dvor odchýlil od výkladu navrhovaného generálnymi advokátmi vo veciach Simap a Jaeger, ktorí odporúčali, aby sa jednotlivé prvky uvedené v ustanovení článku 2 bodu 1 smernice posudzovali samostatne.

69. Generálny advokát Saggio v prvej z uvedených vecí vysvetlil [56], že aj keď formulácia článku 2 vedie k názoru, že do pracovného času sa zaratávajú len také obdobia, počas ktorých sú splnené všetky tri kritériá, pokiaľ sa berú do úvahy všeobecné výrazy obsiahnuté v uvedenom ustanovení, dostaneme sa k inému záveru, pretože spoločné uplatnenie kritérií je len ťažko zlučiteľné s cieľmi smernice (bod 34). Generálny advokát upozornil na praktické dôsledky, ktoré by prinieslo kumulatívne uplatnenie (bod 35).

70. V návrhoch, ktoré som predložil vo veci Jaeger, som zastával rovnaký názor (bod 28), ale upresnil som, že jedno hľadisko nepostačuje na započítanie niektorých dôb ako pracovného času (bod 29). Uviedol som, že čas, keď sa zamestnanec nachádza na pracovisku a je k dispozícii zamestnávateľovi, je pracovným časom, aj keď nevykonáva svoje povinnosti, pretože rozdelenie úloh medzi zamestnancov je v každom okamihu v moci zamestnávateľa. To isté možno povedať aj o čase, keď sa zamestnanec nachádza na svojom mieste a vykonáva svoju činnosť, aj

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

56 — Podľa Baron-a, F.: „La notion de temps de travail en droit communautaire", *Droit social*, 2001, s. 1098, použil „veľmi vhodné" argumenty. Ten istý autor kritizuje, že sa Súdny dvor neriadi tézami generálneho advokáta, ktoré sú jasné, pretože smernica 93/104 je predovšetkým určená na ochranu pracovníkov. V tom istom zmysle Morel, F.: „Travail et repos: quelle articulation entre le droit communautaire et le droit national?", *Droit social*, 2004, s. 143, ktorý tiež dáva prednosť názoru generálneho advokáta.

keď nie je k dispozícii zamestnávateľovi, pretože má výraznú samostatnosť na účely dosiahnutia určitého výsledku, ako aj o čase, keď je k dispozícii zamestnávateľovi pri vykonávaní svojich úloh mimo pracoviska (bod 30) [57].

71. Judikatúra Súdneho dvora navyše znepokojila zákonodarcu Spoločenstva, ktorý sa rozhodol upraviť platné normy [58]. V tomto zmysle chce návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 2003/88 [59], zaviesť dva nové pojmy: „čas pohotovosti", keď je pracovník povinný zdržiavať sa na pracovisku, aby mohol na žiadosť zamestnávateľa zasiahnuť a vykonávať svoju činnosť alebo funkcie (článok 2 bod 1a), a „neaktívne obdobie v čase pohotovosti" vychádzajúci z toho, že zamestnanec je rovnako v pohotovosti, ale nie je vyzvaný zamestnávateľom, aby vykonával svoju činnosť alebo funkcie (článok 2 bod 1b). Za pracovný čas sa vždy považuje „čas pracovnej pohotovosti", ale „neaktívne obdobie v čase pohotovosti sa nechápe ako pracovný čas, pokiaľ štátny zákon, kolektívna zmluva alebo dohoda medzi sociálnymi partnermi nestanovia v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo národnou praxou inak [na základe kolektívnych zmlúv a dohôd medzi sociálnymi partnermi alebo zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení sa neaktívne obdobia môžu započítavať zvláštnym spôsobom tak, aby bol dodržaný maximálny týždenný pracovný čas, ktorý stanovuje článok 6 — *neoficiálny preklad*] (článok 2a) [60].

72. Možnosť stanoviť zákonom či dohodou zvláštne započítavanie „neaktívnych" hodín by pokrývala aj systém rovnocennosti.

73. Všetky tieto úvahy ma vedú k tomu, aby som zotrval na svojom názore uvedenom v návrhoch vo veci Jaeger, kde som Súdnemu dvoru navrhol prispôsobenie pojmov tak, aby zarátanie určitého času do pracovného času nevyžadovalo splnenie všetkých troch kritérií uvedených v článku 2 bodu 1 smernice 93/104, ale aby súčasne nepostačovalo splnenie len jedného kritéria.

57 — Podľa Selon Morel, F.: c. d., s. 143, bol tento úsudok pružný a logický.

58 — Pozri oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a sociálnym partnerom na úrovni Spoločenstva o preskúmaní smernice 93/104 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času [KOM(2003) 843, konečné znenie], predovšetkým bod 3.2 „Vplyv judikatúry Súdneho dvora" (s. 22 a 23). Hospodársky a sociálny výbor v stanovisku k uvedenému oznámeniu (Ú. v. ES C 302, 2004, s. 74) pripisuje „prekvapenie, ktoré vyvolali rozhodnutia Súdneho dvora v inštitúciách Európskej únie, tak aj v členských štátoch", tomu, že „zrejme nebol dostatočne analyzovaný ani prediskutovaný rozsah definície pracovného času uvedenej v článku 2 ods. 1 smernice (bod 3.2.4).

59 — KOM (2004) 607, konečné znenie. V odôvodnení sa uvádza, že „výklad ustanovení smernice Súdneho dvora na základe viacerých prejudiciálnych súdnych konaní podľa článku 234 Zmluvy, mal veľký vplyv na chápanie pojmu „pracovný čas", a tým aj na základné ustanovenia smernice. Komisia preto pokladala za nevyhnutné a vhodné preskúmať a analyzovať účinky tejto jurisdikcie, najmä rozsudky v konaniach SIMAP a Jaeger, týkajúce sa kvalifikácie pracovného času lekárov v pohotovosti, podľa režimu fyzickej prítomnosti v zdravotníckom zariadení" (bod 3); bez toho, ako spomenul zástupca Komisie na pojednávaní, aby hrozilo nebezpečenstvo, že navrhované zmeny budú vychádzať z určitej politickej vôle: ponúknuť členským štátom širší rámec pre ich konanie. V okamihu, keď predkladám tento návrh generálneho advokáta, návrh smernice už bol schválený Európskym parlamentom v prvom čítaní, takže odkazujem na text schválený 11. mája 2005 touto inštitúciou [Stanovisko Európskeho parlamentu k návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času [KOM(2004)0607 — C6-0122/2004 — 2004/0209 (COD)], ktorý je k dispozícii na www.europarl.eu.int.

60 — V rovnakom zmysle, Barthélémy, J.: „Temps de travail...", c. d., s. 77 a 78.

74. Pokiaľ by bol tento návrh prijatý, malo by to vplyv na výpočet pracovného času, takže pomerný režim by bol v súlade s právom Spoločenstva a nebolo by potrebné čakať na ohlásenú legislatívnu zmenu.

75. Uvedené argumenty nevylučujú, že režim rovnocennosti by nemohol spôsobiť nejaké nevýhody, vzhľadom na to, že obsahuje právnu fikciu (spočívajúcu v znížení hodnoty púhej prítomnosti pracovníka na pracovisku pri čakaní na začatie zásahu z dôvodov predpokladanej nižšej produktivity), je teda potrebné stanoviť pravidlá, ktoré určia, o koľko percent sa znižuje pracovný čas.

76. Na druhej strane prílišné prispôsobenie pojmov by malo za následok veľkú priechodnosť hraníc, ktorými sa odlišujú, na účely dohôd o predĺžení pracovného času, pretože aj keby boli formálne dodržiavané dané hranice — skutočná práca, aj keby sa jej priznal ten najväčší objem [61], by ich neprekročila —, v skutočnosti by boli prekračované s ohrozením ochrany dotknutých pracovníkov. K tejto téme zástupca francúzskej vlády na pojednávaní uznal, že občas je prekračovaná horná hranica týždenného pracovného času stanovená smernicou.

77. Okrem toho pracovník nemôže voľne užívať čas trávený v miestnosti určenej na pohotovostnú službu. Plnenie pracovnej zmluvy bude podľa situácie vyžadovať určitý počet výkonov, pričom nie je možné stanoviť ich počet vopred. Nastanú iste aj situácie, keď noc prebehne pokojne, bez jediného zásahu. Zhrnúť komplikované možnosti a súbežne uplatňované hľadiská do jedného spravodlivého pomerného vzorca je ťažké.

78. Výpočet pracovného času z tohto pohľadu prekračuje hranice jednoduchej aritmetickej operácie. Jeho vymedzenie so sebou prináša rámec záruk pre slabšiu stranu a stanovuje právny režim, ktorý odráža vývoj sústavného zlepšovania pracovných podmienok. Pri stanovení prvkov primeranosti sa upúšťa od ochranárskeho postoja a na poskytovanie práce sa hľadí z občiansko-právneho hľadiska, ako to vyžaduje vecná rovnosť [62].

79. Nakoniec obmedzená pôsobnosť smernice 93/104 nás odrádza od ďalších polemík, napríklad o účelnosti pomerného systému na

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

62 — Pokiaľ ide o prácu na čiastočný úväzok, pozri Merino Senovilla, H.: c. d., s. 173 a 174.

stanovenie platovej úrovne [63], na ktoré odkazujú niektoré pripomienky predložené v tomto súdnom konaní. Nejde o právomoci upraviť spôsob výpočtu odmeny v obdobiach s nižšou pracovnou intenzitou [64]. V každom prípade, ako uviedol Súdny dvor vo vyššie uvedených rozsudkoch, finančné dôsledky nie sú prekážkou pri uplatňovaní právnych noriem Spoločenstva; piate odôvodnenia smernice vyjadruje dostatočne jasne, že „zlepšenie bezpečnosti, hygieny a zdravia pracovníkov... je cieľom, ktorý by nemal byť podriadený čisto hospodárskym úvahám".

E — *Uplatňovanie pojmov Spoločenstva*

80. Smernica 93/104 určuje hornú hranicu 48 hodín v priebehu siedmych dní pre maximálnu dĺžku trvania pracovného času (článok 6). Ostatné ustanovenia sa týkajú odpočinku: denného odpočinku (článok 3), prestávok na odpočinok (článok 4), týždenného času odpočinku (článok 5) a ročnej dovolenky (článok 7), čo je vysvetľované ako ochrana zamestnanca pred vlastným správaním vzhľadom na prirodzenú snahu pracovať viac s cieľom zvýšenia odmeny [65]. Pri nočnej práci sú ustanovenia prísnejšie, pretože normálny pracovný čas pre pracovníkov v noci nemá presiahnuť „v priemere osem hodín v každom období 24 hodín"; a sú stanovené aj ďalšie záruky (články 8 až 11).

81. Vnútroštátna právna úprava môže pri preberaní tejto smernice poskytnúť vyššiu úroveň ochrany. Pri jej preverovaní je možné pristúpiť k hodnoteniu celkovému, a nie analytickému — pravidlo za pravidlom —, pretože v opačnom prípade by došlo k skresleniu systému, ktorého prvky by sa menili.

82. Z tohto pohľadu vyplýva, že týždenný pracovný čas je plne upravený prostredníctvom pojmov Spoločenstva, ktoré majú štrukturálnu povahu; nie je možné pripustiť, aby ho nejaký štát znížil pod zámienkou, ktorá by porušila tieto pojmy.

83. Aj keď existuje niekoľko odchýliek z ustanovení Spoločenstva [66], žiadna sa

63 — O zlučiteľnosti z tohto hľadiska pozri Morand, M.: c. d., s. 9, a Morel, F.: c. d., s. 144, ktorí ju rozširujú do ďalších oblastí, ako je práca nadčas alebo náhradná doba odpočinku. Podľa týchto autorov článok L. 212-4 zákonníka práce nestanovuje povinnosť odmeniť všetky hodiny rovnocennosti a brať ich do úvahy pri výpočtoch minimálnej mzdy.

64 — Ako uviedol v priebehu pojednávania holandský zástupca, ide o prvok, ktorý je pre túto diskusiu irelevantný.

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

66 — Tieto odchýlky majú povahu všeobecnú (vyplývajú z právnych a správnych predpisov), kolektívnu (vychádzajú z kolektívnych dohôd) a individuálnu (na základe dohôd s pracovníkmi) — článok 17.

netýka článku 2, preto členské štáty nemajú priestor pre voľnú úvahu, aby mohli zmeniť pojmy obsiahnuté v tomto ustanovení. Rovnako tak oprávnenie poskytnúť vyššiu mieru ochrany neodôvodňuje porušenie základných normatívnych prvkov.

84. Definície pojmov „pracovný čas" a „čas odpočinku" sú teda základné definície, sú všeobecne uplatniteľné a podmieňujú ďalšie ustanovenia smernice. Nie sú teda voľne k dispozícii vnútroštátnym zákonodarcom, ktorí sú oprávnení upraviť niektoré aspekty pracovného času, ale sú povinní dodržiavať základné požiadavky právneho systému Spoločenstva.

VI — Návrh

85. So zreteľom na predchádzajúce úvahy navrhujem Súdnemu dvoru, aby na prejudiciálne otázky, ktoré položil Conseil d'État, odpovedal takto:

1. Smernici Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času neodporuje systém rovnocennosti, ktorý na účely ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov pri práci zohľadňuje celý čas, počas ktorého je pracovník prítomný na pracovisku, ale zohľadňuje nižšiu intenzitu práce poskytovanej počas neaktívneho obdobia.

2. Pojmy, ktoré stanovuje článok 2 uvedenej smernice, musia vnútroštátne predpisy na prebratie smernice v každom prípade dodržiavať.