Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
GIOVANNIHO PITRUZZELLY
přednesené dne 6. října 2020 [1]

**Věc C-344/19**

**D. J.**
**proti**
**Radiotelevizija Slovenija**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Nejvyšší soud, Slovinsko)]

„Řízení o předběžné otázce – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Úprava pracovní doby – Pojmy ‚pracovní doba' a ‚doba odpočinku' – Doba pracovní pohotovosti na zavolání – Specifická práce týkající se údržby televizních vysílačů nacházejících se vysoko v horách"

1. Za jakých podmínek lze dobu, kterou pracovník tráví v pracovní pohotovosti, považovat za pracovní dobu?

2. Může pojem „pracovní doba" obsažený ve směrnici 2003/88/ES [2] zahrnovat i situace, kdy se pracovník, i když není „v práci", nachází v situaci, která mu neumožňuje skutečný odpočinek? A jaké jsou znaky „skutečného odpočinku" v souladu s cíli ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků podle této směrnice?

3. Lze si představit, že existují „šedé zóny", ve kterých pracovník není v pracovní době, ale ani v době odpočinku?

4. Takové jsou otázky na pozadí projednávané věci, která, posuzovaná ve spojení s věcí C-580/19, nabízí Soudnímu dvoru příležitost vypořádat se s problematikou právní kvalifikace dob pracovní pohotovosti a pracovní pohotovosti na zavolání ve světle směrnice 2003/88.

5. Soudní dvůr se již k této problematice několikrát vyjádřil, ale projednávaná věc vyžaduje z důvodu zvláštností konkrétního případu (specifická zeměpisná poloha pracoviště) opětovné přezkoumání dosud potvrzených zásad, aby bylo možné vyhodnotit možný vývoj.

6. Konkrétně jde o pochopení toho, zda doba pracovní pohotovosti s možností kontaktování pracovníka, a případně jeho povinností vrátit se na pracoviště do jedné hodiny musí být považována za pracovní dobu, nebo za dobu odpočinku podle výše uvedeného článku 2 směrnice 2003/88.

7. V tomto ohledu je třeba přihlédnout zejména k tomu, že navrhovatel v původním řízení, technik specializovaný na televizní vysílání, se během této doby pracovní pohotovosti zdržoval v blízkosti pracoviště kvůli potížím s přístupem na pracoviště a vzdálenosti pracoviště od jeho bydliště.

1 – Původní jazyk: italština.

2 – Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).

## I. Právní rámec

### *A. Unijní právo*

8. Bod 5 odůvodnění směrnice 2003/88 uvádí:

„Všichni pracovníci by měli mít dostatečnou dobu odpočinku. Pojem ‚odpočinek' musí být vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek. Pracovníkům ve Společenství musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci. V této souvislosti je rovněž nezbytné stanovit maximální délku týdenní pracovní doby".

9. Článek 2 směrnice 2003/88 stanoví:

„Pro účely této směrnice se rozumí:

1) ‚pracovní dobou' […] jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;

2) ‚dobou odpočinku' každá doba, která není pracovní dobou;

[…]

9) ‚dostatečným odpočinkem' skutečnost, že pracovníci mají pravidelné doby odpočinku, jejichž trvání je vyjádřeno v jednotkách času, a které jsou dostatečně dlouhé a souvislé, aby zajistily, že v důsledku únavy nebo jiného nepravidelného rozvržení práce nedojde k jejich zranění nebo zranění dalších pracovníků nebo ostatních osob, ani ke krátkodobému nebo dlouhodobému poškození zdraví".

### *B. Slovinské právo*

10. Článek 142 Zakona o delovnih razmerjih (zákon o pracovněprávních vztazích, ZDR-1, JO RS č. 21/2013 a následující) stanoví:

„1) Pracovní doba zahrnuje skutečnou pracovní dobu a dobu odpočinku podle článku 154 tohoto zákona, jakož i dobu odpovídající odůvodněným nepřítomnostem v práci na základě zákona a kolektivní smlouvy nebo obecného právního předpisu.

2) Skutečnou pracovní dobu představuje veškerá doba, během níž zaměstnanec pracuje, přičemž touto dobou se rozumí doba, kdy je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli a plní své pracovní povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy.

3) Skutečná pracovní doba tvoří základ pro výpočet produktivity práce".

11. Článek 46 Kolektivna pogodba za javni sektor (kolektivní smlouva pro veřejný sektor, KPJS, JO RS č. 57/2008 a následující) stanoví:

„Zaměstnancům veřejné správy náleží příplatek za dobu pracovní pohotovosti ve výši 20 % hodinové sazby základní mzdy. Doba pracovní pohotovosti se zaměstnancům veřejné správy nezapočítává jako pracovní doba".

12. Článek 6 vnitřního předpisu Radiotelevizija Slovinsko ze dne 22. prosince 2010 (dále jen „vnitřní předpis“) o pracovní době stanoví:

„V rámci jednotek nebo útvarů je přípustné zavést pracovní pohotovost nebo jinou formu pohotovosti, je-li třeba práci vykonávat bez přerušení nebo v určitý den nebo do určité doby za účelem ochrany před přírodními katastrofami nebo jinými druhy nehod, anebo z důvodu mimořádných okolností, které jsou nezávislé na vůli zaměstnavatele a kterým zaměstnavatel nemůže zabránit“.

13. Článek 8 výše uvedeného vnitřního předpisu stanoví:

„Doba pohotovosti je doba, během které zaměstnanec nemůže volně nakládat se svým časem a musí zůstat k dispozici na svém pracovišti nebo na jiném pracovišti určeném vedoucím pracovníkem, a to tak, aby uvedený pracovník mohl začít vykonávat obvyklou práci nebo některé činnosti a úkoly související s jeho prací. Za dobu pohotovosti se považuje také doba, kterou zaměstnanec stráví přesunem na pracoviště jako cestující“.

14. Článek 9 tohoto vnitřního předpisu stanoví:

„Celá doba pohotovosti je považována za pracovní dobu“.

15. Konečně článek 16 vnitřního předpisu stanoví:

„Zaměstnanci může být doba pracovní pohotovosti stanovena na základě výrobního procesu a celoročního rozdělení práce na úrovni OJ (organizační jednotky) nebo JVP (jednotky vyrábějící pořady). Pracovní pohotovost znamená, že zaměstnanec může být kontaktován mimo svou pracovní dobu prostřednictvím telefonu nebo za pomoci jiných nástrojů, aby se v případě potřeby mohl dostavit na pracoviště. Nejvyšší přípustná doba pro dostavení se na pracoviště je jedna hodina. Pracovní pohotovost musí být nařízena písemně a po dohodě se zaměstnancem nejméně dva dny předem. Písemná žádost (formulář 5) ohledně doby pracovní pohotovosti může být stanovena na měsíční, týdenní nebo denní bázi.

Doba pracovní pohotovosti se zaměstnancům nezapočítává jako pracovní doba.“

## II. Skutkový stav, původní řízení a předběžné otázky

16. Navrhovatel byl zaměstnán jako odborný technik ve vysílacích střediscích v Pohorje (Slovinsko) a následně v Krvavci (Slovinsko), a to od 1. srpna 2008 do 31. ledna 2015.

17. Povaha práce, vzdálenost výše uvedených vysílacích středisek od bydliště navrhovatele – taková, že bylo nemožné se každý den vrátit z jednoho z výše uvedených středisek do místa obvyklého bydliště, a to ani za příznivých povětrnostních podmínek – jakož i pravidelné potíže s přístupem do těchto středisek vyžadovaly, aby navrhovatel pobýval ve vysílacích střediscích.

18. Zaměstnavatel tedy zařídil ubytování DJ a dalšího technika, kteří byli současně přítomni v každém z výše zmíněných vysílacích středisek, v budovách těchto středisek (s kuchyní, obývacím pokojem, ložnicí a koupelnou).

19. Po vykonání práce mohli oba technici odpočívat v obývacím pokoji nebo se věnovat volnočasovým aktivitám v okolí, a to v mezích možností, které příslušné lokality nabízely.

20. Oba technici se střídali v práci podle směn nebo časových úseků: jeden od 6:00 hodin do 18:00 hodin a druhý od 12:00 hodin do 24:00 hodin. DJ pracoval většinou během tohoto druhého časového úseku.

21. Práce vykonaná v takto stanoveném období byla považována za „běžnou pracovní dobu“, která vyžadovala přítomnost na pracovišti a zahrnovala v průměru dvě až tři hodiny „skutečné“ práce, zatímco zbývající čas spočíval v sezení před obrazovkou, sledování vysílání a čekání na případné poplachy, pro které by bylo třeba intervenovat.

22. Zaměstnavatel vyplácel DJ mzdu na základě 12 hodin běžné pracovní doby, tak jak byla její organizace popsána výše (tedy za skutečnou přítomnost DJ na pracovišti), a naopak započítával období od 24:00 hodin do 6:00 hodin ráno jako dobu odpočinku, za kterou nezaplatil dotyčnému žádnou odměnu. Zbývajících šest hodin dne (od 6:00 hodin do 12:00 hodin) považoval zaměstnavatel za dobu pracovní pohotovosti.

23. Během této doby se pracovník mohl vzdálit od vysílacího střediska a odebrat se kamkoli, a to bez omezení. Pracovník však musel být v případě zavolání dosažitelný a v případě potřeby se musel do hodiny vrátit do práce, přičemž okamžitě musely být provedeny pouze urgentní činnosti, zatímco ostatní činnosti mohly být odloženy až na následující den.

24. Jako kompenzaci těchto dob pracovní pohotovosti zaměstnavatel vyplatil DJ příplatek (náhradu) ve výši 20 % základní mzdy. V případech, kdy byl během těchto dob pracovní pohotovosti v návaznosti na zavolání vyžadován skutečný zásah pracovníka (s návratem na pracoviště), byl takto strávený čas započítán a odměněn jako běžná pracovní doba, a to v souladu s článkem 16 vnitřního předpisu.

25. DJ podal žalobu, kterou se na základě stejné sazby stanovené pro přesčasy domáhal zaplacení hodin, během nichž mu byla uložena pracovní pohotovost (šest hodin denně). Na podporu své žádosti uvedl navrhovatel především skutečnost, že žil v místě, kde vykonával svou pracovní činnost, a že z tohoto důvodu je třeba mít za to, že byl ve skutečnosti přítomen na pracovišti 24 hodin denně. V tomto ohledu navrhovatel uvedl, že nemohl volně nakládat se svým časem ani v obdobích, kdy měl volno, jelikož měl během dob pracovní pohotovosti povinnost reagovat na zavolání a v případě potřeby se do jedné hodiny vrátit na pracoviště. Kromě toho v blízkosti vysílacích středisek byly možnosti pro volnočasové aktivity omezené, a tudíž navrhovatel ve většině případů zůstával po celou dobu v prostorách vysílacích středisek.

26. Soudy prvního a druhého stupně zamítly žalobu DJ na zaplacení přesčasů.

27. Navrhovatel tedy podal kasační opravný prostředek k předkládajícímu soudu, v němž zopakoval, že pojem „skutečná pracovní doba“ nezahrnuje pouze dobu, během níž pracovník skutečně vykonává pracovní činnosti, ale také celou dobu, kdy je přítomen na místě určeném zaměstnavatelem. Zaměstnavatel ve skutečnosti navrhovateli uložil vícedenní pracovní směny a zneužil institutu pracovní pohotovosti, aby penalizoval DJ z hlediska odměny za dobu, kdy musel být k dispozici.

28. Předkládající soud zdůrazňuje, že předmětem tohoto sporu je odměna za dobu, kterou navrhovatel strávil ve stavu pracovní pohotovosti. Ačkoli taková otázka nespadá do oblasti působnosti směrnice 2003/88, tento soud má za to, že o meritu žaloby podané ze strany DJ může rozhodnout až po vyřešení vznesených předběžných otázek.

29. V tomto ohledu má předkládající soud za to, že se projednávaný spor liší od jiných věcí, o kterých již Soudní dvůr rozhodl.

30. Zaprvé na rozdíl od věci, která vedla k vydání rozsudku ze dne 3. října 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), fyzická přítomnost DJ během doby pracovní pohotovosti a jeho disponibilita na pracovišti nebyly ani nezbytné, ani vyžadované, s výjimkou případu, kdy bylo nezbytné intervenovat, a na rozdíl od věci, která vedla k vydání rozsudku ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), je důvodem pro to, že možnosti DJ nakládat se svým volným časem a věnovat se svým zájmům jsou omezenější, zeměpisná poloha (a nikoli nutnost být dosažitelný).

31. Kromě toho se projednávaná věc liší od věci, která vedla k vydání rozsudku ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), jelikož dobu přesunu za zákazníky, která se kvalifikuje jako pracovní doba, nelze postavit na roveň době pracovní pohotovosti.

32. Konečně také věc, která vedla k vydání rozsudku ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), se liší od věci v tomto sporu, neboť nejenže od DJ nebylo požadováno, aby zůstal dosažitelný na určitém místě, ale časový úsek, během něhož byl jeho případný zásah vyžadován, byl podstatně delší (jedna hodina místo osmi minut).

33. Za těchto podmínek Vrhovno sodišče (Nejvyšší soud, Slovinsko) přerušil původní řízení a položil Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být článek 2 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že za takových okolností, jako jsou okolnosti uvedené v tomto řízení, se za pracovní dobu považuje doba pracovní pohotovosti, během které pracovník, který vykonává svou práci v televizní vysílací stanici, musí být v době, kdy má volno (pokud není nutná jeho fyzická přítomnost na pracovišti), telefonicky dostupný a v případě potřeby se musí do jedné hodiny vrátit na pracoviště?

2) Má na definici povahy pracovní pohotovosti za takových okolností, jako jsou okolnosti tohoto řízení, vliv skutečnost, že pracovník je ubytován v místě výkonu své práce (televizní vysílací středisko), neboť zeměpisné charakteristiky daného místa znemožňují (nebo ztěžují) každodenní návrat do bydliště (‚dolů do údolí')?

3) Je odpověď na obě předchozí otázky odlišná v případě, že se jedná o místo, kde jsou možnosti pro volnočasové aktivity omezeny z důvodu zeměpisných charakteristik daného místa, a jestliže se pracovník setkává s většími omezeními v nakládání se svým volným časem a v péči o své zájmy (oproti situaci, kdyby pobýval ve svém bydlišti)?"

## III. Právní analýza

### *A. Úvodní poznámky*

#### *1. K přípustnosti*

34. Směrnice 2003/88, založená na čl. 153 odst. 2 SFEU, upravuje pouze některé aspekty úpravy pracovní doby s cílem zajistit ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků a podle odstavce 5 téhož článku se nepoužije na odměňování pracovníků spadajících do oblasti její působnosti, s výjimkou specifického případu týkajícího se placené dovolené za kalendářní rok, který je uveden v čl. 7 odst. 1 této směrnice [3]; tato směrnice se tedy v zásadě na odměňování pracovníků nevztahuje.

35. Skutečnost, že předmětem původního řízení je žádost o vyplacení odměny, jako odměny za přesčasy, za dobu pracovní pohotovosti, neznamená, že by otázky položené Soudnímu dvoru v projednávané věci neměly být zodpovězeny.

3 – Viz nedávný rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, body 23 a 24) a dřívější rozsudek ze dne 26. července 2017, Hälvä a další (C-175/16, EU:C:2017:617, bod 25 a citovaná judikatura).

36. Z předkládacího rozhodnutí totiž vyplývá, že vnitrostátní soud požaduje vodítka k výkladu článku 2 směrnice 2003/88, což je výklad považovaný za nezbytný k vyřešení sporu v původním řízení. Skutečnost, že se tento spor v konečném důsledku týká odměňování, je irelevantní, neboť rozhodnout tuto otázku ve sporu v původním řízení přísluší vnitrostátnímu soudu, a nikoli Soudnímu dvoru [4].

37. Mám tedy za to, že předběžné otázky položené předkládajícím soudem jsou přípustné.

### *B. Účel směrnice, pojmy „pracovní doba“ a „doba pracovní pohotovosti“*

38. Cílem směrnice 2003/88 je stanovit minimální požadavky určené ke zlepšení ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti, přičemž tohoto cíle je dosahováno mimo jiné pomocí sbližování vnitrostátních právních předpisů týkajících se délky pracovní doby [5].

39. Tato snaha je klíčovým prvkem při vytváření evropského sociálního práva. Poté, co normotvůrce na základě článku 153 SFEU stanovil ve směrnici Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 obecné zásady ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků, dal těmto pokynům konkrétní podobu prostřednictvím řady zvláštních směrnic. Mezi nimi figuruje právě směrnice 2003/88, která kodifikovala předchozí směrnici Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 [6].

40. Pro účely dosažení výše uvedených cílů stanoví ustanovení směrnice 2003/88 minimální doby denního a týdenního odpočinku, jakož i čtyřiceti osmi hodinový strop pro průměrnou délku týdenní pracovní doby, včetně přesčasů.

41. Těmito ustanoveními se provádí článek 31 Listiny základních práv, který nejprve v odstavci 1 uznává, že „[k]aždý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost“, a v odstavci 2 stanoví, že „[k]aždý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou“. Toto právo je přímo spojeno s dodržováním lidské důstojnosti, která je rozsáhleji chráněna v Hlavě I Listiny [7].

42. V tomto systematickém rámci Soudní dvůr potvrdil, že pravidla stanovená ve směrnici 2003/88 jsou obzvláště důležitými pravidly unijního sociálního práva, z nichž má mít prospěch každý pracovník, jelikož jsou minimálními požadavky nutnými k zajištění ochrany jeho bezpečnosti a zdraví [8], přičemž tato ochrana není pouze v individuálním zájmu pracovníka, ale rovněž v zájmu jeho zaměstnavatele a v obecném zájmu [9].

4 – Viz rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 26).

5 – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 9. listopadu 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 45), a ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 23).

6 – Ustálená judikatura Soudního dvora totiž potvrzuje, že jelikož jsou články 1 až 8 směrnice 2003/88 formulovány v podstatě ve stejném znění jako články 1 až 8 směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 1993, L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197), ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/34/ES ze dne 22. června 2000 (Úř. věst. 2000, L 195, s. 41; Zvl. vyd. 05/04, s. 27), může být výklad těchto článků podaný Soudním dvorem převeden na výše uvedené články směrnice 2003/88; viz mimo jiné rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 32), a usnesení ze dne 4. března 2011, Grigore (C-258/10, nezveřejněné, EU:C:2011:122, bod 39 a citovaná judikatura).

7 – V tomto smyslu viz rovněž stanovisko generálního advokáta E. Tančeva ve věci King (C-214/16, EU:C:2017:439, bod 36).

8 – Viz rozsudky ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 24), a ze dne 1. prosince 2005, Dellas a další (C-14/04, EU:C:2005:728, bod 49) a citovaná judikatura; usnesení ze dne 4. března 2011, Grigore (C-258/10, nezveřejněné, EU:C:2011:122, bod 41).

9 – Viz stanovisko generálního advokáta Y. Bota ve věci Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, bod 52).

43. První důsledek, který lze podle mého názoru vyvodit ze spojitosti mezi směrnicí 2003/88 a základními sociálními právy uznanými v Listině, spočívá v tom, že výklad směrnice 2003/88 a určení oblasti její působnosti musí umožnit plné a účinné vyžívání subjektivních práv, která tato směrnice pracovníkům přiznává, a odstranění jakékoli překážky, která by ve skutečnosti mohla omezit nebo ohrozit využívání těchto subjektivních práv [10].

44. Za tímto účelem je třeba při výkladu a provádění směrnice 2003/88 zohlednit – jak opakovaně zdůraznil Soudní dvůr – že pracovníka je třeba považovat za slabší stranu pracovněprávního vztahu, takže je nutné zabránit tomu, aby měl zaměstnavatel možnost omezovat jeho práva [11].

45. To znamená, že ochranný účel představoval maják, který naváděl Soudní dvůr při výkladu směrnice 2003/88.

46. Jasný a významný příklad teleologicky orientovaného výkladu Soudního dvora lze najít především v jeho výkladu definic „pracovní doba“ a „doba odpočinku“; tento výklad měl rušivé účinky na regulační rovnováhu existující v mnoha členských státech [12].

47. Směrnice při vymezení pojmu *pracovní doba*, užitečného pro účely uplatnění ochrany stanovené v této směrnici, totiž odkazuje na „jak[oukoli] dob[u], během níž pracovník *pracuje*, *je k dispozici zaměstnavateli* a *vykonává svou činnost nebo povinnosti* [13][…]“; zrcadlově se *dobou odpočinku* rozumí „každá doba, která není pracovní dobou“ (čl. 2 body 1 a 2).

48. Jak již Soudní dvůr několikrát uvedl, pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ ve smyslu směrnice 2003/88 jsou pojmy unijního práva, které je třeba definovat podle objektivních vlastností s odkazem na systém a účel této směrnice, kterým je stanovit minimální požadavky mající zlepšit životní a pracovní podmínky pracovníků [14]; tyto pojmy tedy „nesmí být vykládány na základě požadavků různých právních úprav členských států […]. Pouze takovýto autonomní výklad může zajistit této směrnici její plnou účinnost a jednotné uplatňování zmíněných pojmů ve všech členských státech […]. Okolnost, že definice pojmu „pracovní doba“ odkazuje na ‚vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti‘, neznamená, že členské státy mohou jednostranně vymezit dosah tohoto pojmu. Členské státy též nemohou podřídit jakýmkoli podmínkám právo pracovníka na to, aby byla brána v úvahu pracovní doba a odpovídající doba odpočinku, neboť toto právo vyplývá přímo z ustanovení této směrnice. Jakýkoli jiný výklad by mařil cíl směrnice 93/104 [15], kterým je harmonizace ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků prostřednictvím minimálních požadavků“ [16].

49. Soudní dvůr tedy přijal zásadně binární přístup: čas pracovníka je práce, nebo odpočinek.

10 – Viz mé stanovisko ve věci CCOO (C-55/18, EU:C:2019:87, bod 39).

11 – Viz rozsudek ze dne 25. listopadu 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, bod 80 a citovaná judikatura). Viz rovněž rozsudek ze dne 6. listopadu 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 41).

12 – V tomto smyslu v doktríně viz V. Leccese, „Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time“, in E. Ales, M. Bell, O. Deinert, S. Robin-Olivier (editors), *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2018, s. 1285-1332, zejména s. 1291..

13 – Kurzivou zvýraznil autor stanoviska.

14 – Viz rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 62), rozsudek ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 27).

15 – Který je stejný, jak bylo uvedeno výše, jako cíl směrnice 2003/88, pro kterou tudíž zůstávají platné dřívější výklady Soudního dvora týkající se ustanovení předchozí směrnice.

16 – Viz rozsudek ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, body 58 a 59).

50. Pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ se totiž „vzájemně vylučují“ [17]. Za současného stavu unijního práva „musí být doba pohotovosti, kterou pracovník stráví v rámci činnosti vykonávané pro zaměstnavatele, považována za ‚pracovní dobu‘, nebo za ‚dobu odpočinku‘ “ [18].

51. V doktríně se uvádí, že „tento binární systém má výhodu spočívající v jednoduchosti, ale obsahuje i nevýhody“ [19]. Bylo totiž mimo jiné řečeno, že i když pracovník nevykonává během doby pracovní pohotovosti žádnou práci, tak jeho svoboda pohybu, kvalita jeho odpočinku, schopnost věnovat se vlastním zájmům jsou omezeny, i když nejsou zcela vyloučeny; může se stát, že kvalifikováním doby pracovní pohotovosti jako odpočinku bude pracovník mezi dvěma pracovními dobami soustavně v pohotovosti.

52. Na toto téma proběhla rozsáhlá doktrinální debata o možnosti identifikovat *tertium genus* mezi pracovní dobou a odpočinkem [20].

53. Za současného stavu, i když rozumím potřebám, které jsou základem návrhů na překonání stávající rigidní dichotomie [21], může podle mého názoru toto překonání případně zavést pouze unijní normotvůrce.

54. V tomto ohledu uvádím, že v případném zavedení „šedé zóny“ mezi prací a odpočinkem [22] spatřuji určitá rizika z hlediska konkrétního uplatnění ve všech státech, a tedy z hlediska právní jistoty.

55. V každém případě se mi zdá velmi obtížné dosáhnout tohoto překonání prostřednictvím výkladu vzhledem k jasnému a jednoznačnému normativnímu znění: každá doba, které není pracovní dobou, je dobou odpočinku [23].

56. Vrátím-li se k prvkům charakterizujícím pojem „pracovní doba“, které jsou stanoveny v článku 2 směrnice 2003/88, ty byly efektivně shrnuty do: 1) prostorového kritéria (být na pracovišti), 2) kritéria autority (být k dispozici zaměstnavateli), a 3) profesního kritéria (vykonávat činnost nebo povinnosti) [24].

57. Jak bude uvedeno níže, Soudní dvůr se v rámci teleologicky orientovaného výkladu musel odchýlit od doslovného výkladu tohoto ustanovení směrnice [25].

17 – Viz rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 55), rozsudek ze dne 3. října 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, bod 47), a rozsudek ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 26).

18 – Viz rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 55).

19 – F. Kéfer a J. Clesse, „Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos“, *Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège*, 2006, s. 161.

20 – Viz za všechny A. Supiot, „Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del ‚tempo di lavoro‘), in Lav. dir., 1997, s. 15 a násl.; v italské doktríně P. Ichino, *L'orario di lavoro e i riposi*. Články 2107-2109, P. Schlesinger (editor), Il Codice Civile. Commentario, Giuffrè Editore, Milano, 1987, s. 27. V poslední době J.-E. Ray, „Les astreintes, un temps du troisième type“, *Dr. soc.* (F), 1999, s. 250; J. Barthelemy, „Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire“, *Dr. soc.* (F), 2001, s. 78.

21 – V. L. Mitrus, „Potential implictions of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)“, *European Labour Law Journal*, 2019, s. 393, podle něhož „binární vztah mezi ‚pracovní dobou‘ a ‚dobou odpočinku‘ ne vždy odpovídá potřebám současného pracovního trhu“.

22 – Všichni zúčastnění na jednání uvedli, že jsou proti zavedení *tertium genus* mezi prací a odpočinkem.

23 – Jediná páka, nesouvisející s cíli směrnice 2003/88, kterou mohou vnitrostátní zákonodárci použít pro další zflexibilnění pojmu „pracovní doba“, ve smyslu nahradit omezení uložená pracovníkovi během doby pracovní pohotovosti, je mzdová páka. Soudní dvůr totiž zopakoval zásadu spočívající v možnosti vnitrostátních právních předpisů stanovit rozdílné odměny za účelem odměnění situací, kdy je pracovník v pracovní pohotovosti; viz rozsudek ze dne 21. února 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 52), ve kterém se uvádí, že „článek 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že neukládá členským státům povinnost určit odměnu za takovou domácí pohotovost, jako je pohotovost dotčená ve věci v původním řízení, v závislosti na kvalifikaci těchto dob jako ‚pracovní doby‘, nebo ‚doby odpočinku‘ “; viz usnesení ze dne 4. března 2011, Grigore (C-258/10, nezveřejněné, EU:C:2011:122, bod 84), kde se uvádí, že „směrnici 2003/88 je třeba vykládat v tom smyslu, že povinnost zaměstnavatele vyplatit odměnu nebo odpovídající částku za dobu, během níž má lesník zajistit dohled nad lesním revírem, za nějž je odpovědný, nespadá do působnosti této směrnice, nýbrž do působnosti příslušných ustanovení vnitrostátního práva“.

24 – Viz stanovisko generálního advokáta Y. Bota ve věci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:391, bod 31) a doktrína v něm uvedená v poznámce pod čarou 12.

25 – V tomto smyslu viz též písemné vyjádření Komise, bod 40.

58. V rozsudcích z oblasti pracovní pohotovosti totiž Soudní dvůr sledoval ucelenou vývojovou linii, aby nabídl stabilní výkladový rámec pojmů „pracovní doba“ a „doba odpočinku“, a to za účelem podřazení dob, které pracovníci strávili v konkrétní situaci, pod jeden nebo druhý pojem.

59. Soudní dvůr již od prvních rozhodnutí v této oblasti [26] rozlišoval dvě situace: 1) pracovní pohotovost vykonávaná podle režimu fyzické přítomnosti na pracovišti (doba pohotovosti na pracovišti); 2) pracovní pohotovost podle systému, kdy musí být pracovníci trvale dosažitelní, aniž jsou kvůli tomu povinni být přítomni na pracovišti (doba pracovní pohotovosti).

60. První situace nevytváří zvláštní výkladové problémy, jelikož nyní již je nesporné, že pracovník, který je povinen být přítomen a k dispozici na pracovišti za účelem výkonu své práce, musí být považován za vykonávajícího své povinnosti, a tedy v pracovní době [27], a to i za dobu, kdy konkrétně nevykonává pracovní činnost.

61. Druhá situace, která je rovněž situací, jež je předmětem projednávané věci, je z výkladového hlediska bezpochyby složitější.

62. V případě pracovní pohotovosti totiž Soudní dvůr potvrdil odlišné zásady, zejména z důvodů položených předběžných otázek, které však lze konzistentně přiřadit k výše uvedenému teleologickému hledisku.

63. Počátek je v rozsudku Simap, který se týkal pohotovostní služby členů lékařských týmů primární zdravotní péče pracujících v zdravotním středisku; určitou část tohoto času museli být přítomni na pracovišti, zatímco po zbývající čas museli být jen „dosažitelní“.

64. Pokud však jde o druhou situaci, lékaři sice byli zaměstnavateli k dispozici v tom smyslu, že museli být dosažitelní, mohli si však organizovat čas s menšími omezeními a věnovat se vlastním zájmům. Tato doba tedy spadala do kategorie „doby odpočinku“, s výjimkou doby skutečně strávené ve službě v návaznosti na zavolání.

65. Věc Matzak [28] se liší od věci Simap tím, že se pracovník nenachází *na pracovišti*, aby *okamžitě* reagoval na zavolání, ale nachází se *na místě určeném zaměstnavatelem* [29] (v tomto případě bydliště pracovníka) s povinností reagovat na zavolání *do 8 minut*.

66. Soudní dvůr v zásadě shledal, že pracovní pohotovost, o jakou šlo v případě p. Matzaka, musí být v plném rozsahu považována za pracovní dobu, neboť i když nebyla vykonávána na pracovišti, podléhala zeměpisným (dosažitelnost na místě určeném zaměstnavatelem) a časovým (povinnost vrátit se po zavolání na pracoviště ve velmi krátké lhůtě) omezením, která výrazně omezovala možnosti pracovníka věnovat se během doby odpočinku svým osobním a společenským zájmům.

67. Povinnost nacházet se na „místě určeném zaměstnavatelem“ považoval Soudní dvůr za rovnocennou povinnosti nacházet se „na pracovišti“, neboť to bylo spojeno se skutečností, že k reakci na zavolání muselo dojít v tak krátké době, že byla téměř „okamžitá“.

26 – Viz rozsudek ze dne 3. října 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, body 48 až 50).

27 – Viz rozsudek ze dne 3. října 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, bod 48).

28 – Tato věc se týkala, jak je známo, pohotovostní služby dobrovolného hasiče, který byl během pohotovosti povinen zdržovat se ve svém bydlišti a čekat na zavolání, na které byl povinen reagovat, pod hrozbou disciplinárních sankcí, dostavením se do 8 minut do hasičské stanice, a to připraven v pracovním oděvu.

29 – Kurzivou zvýraznil autor stanoviska.

68. Soudní dvůr tudíž – jak již učinil v souvislosti s pracovními pohotovostmi vykonávanými na pracovišti [30] – z koexistence dvou prvků pojmu „pracovní doba“ vyvodil existenci třetího prvku: být přítomen na místě určeném zaměstnavatelem a být k dispozici pro výkon pracovní činnosti zakládá také výkon vlastní pracovní činnosti pouze v případě, kdy je reakční doba na zavolání zvláště omezená.

69. Z judikatury Soudního dvora lze tedy vyvodit, že pro kvalifikaci doby strávené v pracovní pohotovosti jako pracovní doby jsou vyžadovány tři podmínky: 1) aby byl pracovník přítomen na místě určeném zaměstnavatelem, 2) aby byl pracovník zaměstnavateli k dispozici pro účely reakce na zavolání a 3) aby reakční doba na zavolání byla zvláště omezená.

70. Soudní dvůr je nyní žádán o posouzení toho, zda je s ohledem na výše opakovaně uvedené hledisko teleologického výkladu směrnice 2003/88 existence těchto prvků vždy nezbytná k tomu, aby byla doba pracovní pohotovosti kvalifikována jako pracovní doba, a zda je nutné tyto povinnosti konkrétně posoudit s ohledem na omezení, která zatěžují pracovníka, a to za účelem určení, zda jsou omezení taková, že brání jeho skutečným možnostem věnovat se v době odpočinku vlastním zájmům.

### *C. Předběžné otázky: omezení uložená zaměstnavatelem a skutečný odpočinek*

71. Podstatou tří předběžných otázek vnitrostátního soudu je, zda musí být čl. 2 body 1 a 2 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že pracovní pohotovost, která je pracovníkovi uložena za okolností projednávané věci, musí být kvalifikována jako „pracovní doba“, nebo naopak jako „doba odpočinku“ ve smyslu definic této směrnice.

72. Zvláštní okolnosti popsané předkládajícím soudem, které jej vedly k pochybnostem o možném zahrnutí případu, jako je případ, který je předmětem jeho posouzení, pod situace již analyzované Soudním dvorem, jsou: a) pracovník musel být telefonicky dosažitelný a v případě potřeby se do hodiny vrátit na pracoviště, b) pracovník byl ubytován v místě výkonu své práce, neboť zeměpisné charakteristiky daného místa znemožňovaly (nebo ztěžovaly) každodenní návrat do místa bydliště a c) jednalo se o místo, kde byly možnosti pro volnočasové aktivity omezeny z důvodu zeměpisných charakteristik daného místa.

73. Posouzení, jež je třeba provést na základě výše uvedeného, se týkají: místa, kde se pracovník musí nacházet během doby pracovní pohotovosti; reakční doby na zavolání; zeměpisných charakteristik pracoviště.

74. Pokud jde o první prvek, tedy prostorový prvek, ze spisu jednoznačně vyplývá, a tato okolnost byla potvrzena i na jednání, že pracovník neměl zákonnou povinnost zůstat během doby pracovní pohotovosti na pracovišti ani na místě určeném zaměstnavatelem: pracovník totiž mohl trávit čas, kdekoli chtěl, a jediným omezením, kterému podléhal, byla reakce na zavolání v reakční době jedné hodiny.

75. Druhý prvek, tedy časový prvek, nemůže být ani zdaleka považován za „okamžitou“ reakci: jedna hodina se totiž jeví jako odpovídající reakční doba k umožnění naplánování doby odpočinku během čekání na zavolání.

76. Jak vyplývá z předběžných otázek, právě třetí prvek, který se týká zeměpisných specifik, jež charakterizují místo, kde se nachází pracoviště, vyvolává u vnitrostátního soudu pochybnosti o skutečné možnosti podřadit dobu, kterou pracovník stráví v pracovní pohotovosti, k době odpočinku. Ve spisu se totiž uvádí, že televizní stanice, ke které je pracovník přidělen, se nachází

30 – Soudní dvůr z koexistence dvou prvků pojmu pracovní doba obsaženého v článku 2 směrnice 2003/88 (prostorový prvek, tj. přítomnost na pracovišti, a autoritativní prvek, tj. být k dispozici zaměstnavateli) dovodil existenci třetího prvku (profesní prvek, tj. vykonávat svou činnost nebo povinnosti).

vysoko v horách, daleko od obydlených oblastí, je spojena s údolím lyžařským vlekem, který je v provozu pouze v určitých obdobích; že pracovník nedisponuje vlastním dopravním prostředkem, neboť je na začátku a na konci období, které stráví v televizní stanici, přivezen a odvezen prostředky zaměstnavatele; že pracovník nemá v rámci jednoho dne možnost dostat se do svého bydliště, a je tudíž nucen po celou dobu pobývat v prostorách sousedících s televizní stanicí v ubytování poskytnutém zaměstnavatelem.

77. Podle mého názoru takováto okolnost, zeměpisná specifičnost pracoviště, nemůže změnit kvalifikaci doby pracovní pohotovosti z doby odpočinku na pracovní dobu, a to ani z hlediska vzdálenosti a související obtížné dostupnosti bydliště pro pracovníka, ani z hlediska omezení možnosti pracovníka věnovat se volnočasovým aktivitám.

78. Pracoviště je součástí organizačních rozhodnutí podnikatele a přiřazení pracovníka na to či ono místo je ponecháno na řídicí pravomoci zaměstnavatele. Pracovník je tudíž povinen vykonat svou pracovní povinnost na místě určeném zaměstnavatelem, a to v zájmu podniku.

79. Z prvního hlediska je skutečnost, že práce musí být prováděna na místě daleko od bydliště pracovníka, v běžné praxi velmi častá [31], a v mnoha případech je pro pracovníka nemožné, nebo obzvláště obtížné, dostat se do svého bydliště na konci pracovního dne.

80. V těchto případech se pracovník může rozhodnout, zda změní bydliště v závislosti na pracovních potřebách, nebo bude trávit část týdne nebo i delší období daleko od domova. Zaměstnavatel nemůže být povinen určit pracoviště na základě bydliště pracovníka.

81. V některých situacích je pak umístění místa výkonu práce ze své povahy daleko od obydlených oblastí a udržuje pracovníka daleko od domova i po velmi dlouhou dobu: jako příklad lze uvést námořní práce, práce na ropných plošinách.

82. Konečně taková okolnost přímo nezávisí na povinnosti dosažitelnosti: charakteristiky popsané ve spisu se zdají být takové, že vylučují, že by se pracovník mohl každý den vrátit domů, a to i v případě neexistence povinnosti dosažitelnosti.

83. Z toho vyplývá, že vzdálenost pracoviště, zejména pokud je dočasná, od bydliště pracovníka nemůže hrát žádnou roli při kvalifikování doby pracovní pohotovosti.

84. Je třeba dodat, že moderní technologie umožňují, mnohem více než v minulosti, „spojení“ s rodinou a blízkými i na dálku.

85. Z druhého hlediska se omezená možnost pracovníka věnovat se volnočasovým aktivitám jeví jako kritérium, které nemůže mít vliv na kvalifikaci doby pracovní pohotovosti.

86. Unijní právo totiž zaručuje pracovníkovi právo na to, aby mohl využívat doby odpočinku, které se střídají s pracovními dobami a které mu umožňují opětovně nabrat fyzické a psychické síly. Také pojem „dostatečný odpočinek“ [32] se omezuje na zajištění toho, že pracovníci mají pravidelné a dostatečně dlouhé a souvislé doby odpočinku, aby bylo zajištěno to, že v důsledku únavy, vyčerpání nebo jiných faktorů nepravidelného rozvržení práce nedojde k jejich zranění nebo zranění dalších pracovníků nebo jiných osob, ani ke krátkodobému nebo dlouhodobému poškození zdraví.

31 – V tomto smyslu rovněž písemné vyjádření Komise, bod 61.

32 – Článek 2 bod 9 směrnice 2003/88.

87. Pouhá skutečnost, že pracovník je omezen, ale není mu zcela zabráněno, v tom, aby se věnoval volnočasovým aktivitám, se zdá být zcela slučitelná s výše uvedeným pojmem „doba dostatečného odpočinku“.

88. V projednávané věci ze spisu a také z některých upřesnění učiněných zúčastněnými na jednání vyplývá, že pracovník, byť ve specifickém zeměpisném rámci, se nacházel v takových podmínkách, že se během doby pracovní pohotovosti mohl věnovat více činnostem [33].

89. Konečně, pokud jde o poskytnutí ubytování pracovníkovi v blízkosti pracoviště, tato okolnost nemůže mít vliv na kvalifikaci doby pracovní pohotovosti: Soudní dvůr ve věci Grigore již tuto otázku vyřešil v tom smyslu, že kvalifikace doby pracovní pohotovosti jako „pracovní doby“ ve smyslu čl. 2 bodu 1 směrnice 2003/88 je nezávislá na přenechání služebního bytu [34].

90. V projednávané věci mám tedy za to, že lze dospět k závěru, aniž jsou dotčena skutková zjištění, která učiní vnitrostátní soud, že částečná omezení volného pohybu a omezení možnosti věnovat se svým osobním a společenským zájmům nevyplývají přímo z omezení uložených zaměstnavatelem, ale ze zvláštních objektivních okolností, které nelze přičíst smluvní odpovědnosti zaměstnavatele a které nemohou ohrozit efektivitu odpočinku pracovníka během doby pracovní pohotovosti.

91. Pro řešení projednávané věci jsou tedy potvrzeny zásady doposud zakotvené Soudním dvorem: určujícími faktory pro kvalifikaci doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby jsou omezení uložená zaměstnavatelem, která pracovníkovi neumožňují využití dostatečného odpočinku [35].

92. Další článek, který by Soudní dvůr mohl nyní přidat, opět z výše opakovaně zmíněného teleologického hlediska výkladu pojmů obsažených ve směrnici 2003/88, je nezohlednit jako prvek nezbytný pro účely kvalifikace doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby skutečnost, že se pracovník nachází na místě určeném zaměstnavatelem, ale že je dostačující, že pracovník je k dispozici zaměstnavateli a musí zasáhnout za účelem skutečného výkonu své pracovní činnosti ve velmi krátké lhůtě.

93. Jak bylo uvedeno v nedávném rozsudku Matzak, Soudní dvůr flexibilně vyložil výrazy použité ve směrnici tak, že mezi požadavky týkajícími se pracovní doby zavádí požadavek být „v práci“, přičemž měl na mysli nejen pracoviště, ale také jiné místo určené zaměstnavatelem.

94. Pokud se pracovník nenachází na pracovišti, jak tomu bylo i v některých předchozích věcech zkoumaných Soudním dvorem, hraje rozhodující roli podřízení omezením uloženým zaměstnavatelem, a zejména reakční doba na zavolání, a nikoli povinnost nacházet se na místě určeném zaměstnavatelem nebo v blízkosti pracoviště.

95. Ve věcech Grigore a Tyco byla totiž okolnost, že se pracovník nacházel či nenacházel na konkrétním místě určeném zaměstnavatelem nebo v blízkosti pracoviště, považována za neutrální, pokud jde o kvalifikaci doby pracovní pohotovosti.

33 – Zaměstnavatel totiž potvrdil, že z původního řízení vyplývá, že se pracovníci během doby pracovní pohotovosti věnovali různým zájmům a činnostem: někteří lyžovali, procházeli se, jiní sjížděli lanovkou do údolí, nakupovali nebo se dívali na filmy nebo televizní seriály (zápis z jednání, s. 6).

34 – Viz usnesení ze dne 4. března 2011, Grigore (C-258/10, nezveřejněné, EU:C:2011:122, bod 70).

35 – V tomto smyslu viz též článek V. Leccese, „Il diritto del lavoro europeo: l’orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia“, 2016, s. 7, podle všeho nezveřejněný, ale k dispozici na adrese http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20-%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf, podle něhož „není pochyb o tom, že základní kámen veškerého uvažování je představován právě teleologickým posouzením, které se týká přiměřenosti odpočinku poskytnutého pracovníkovi s ohledem na cíl stanovený směrnicí“.

96. Ve věci Grigore Soudní dvůr, který vycházel z toho, že poskytnutí služebního bytu v blízkosti pracoviště nepředstavuje určující faktor pro kvalifikování doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby, nebo doby odpočinku, ponechal posouzení na vnitrostátním soudu, a to na základě následujícího kritéria: dobu pracovní pohotovosti lze považovat za pracovní dobu, pokud je zjištěna existence „povinností, které dotyčnému pracovníkovi znemožňují zvolit si místo pobytu během doby nečinnosti v práci“. Tyto povinnosti, pokud jsou zjištěny, „musí být považovány za spadající do výkonu jeho pracovních povinností“ [36].

97. Ve věci Tyco [37] Soudní dvůr naopak potvrdil, že v takovém případě, jako byl případ, který byl předmětem původního řízení, musí být doba, kterou pracovníci, kteří nemají stálé pracoviště, stráví na cestě mezi svým bydlištěm a zákazníky určenými zaměstnavatelem, považována za pracovní dobu, jelikož tito pracovníci, přestože mají během cest určitou míru volnosti, byli v každém případě povinni jednat podle konkrétních pokynů zaměstnavatele.

98. Ze studie rozsudků Soudního dvora z hlediska teleologického výkladu, na který jsem již několikrát odkazoval, tedy vyvozuji závěr, že určujícím faktorem při kvalifikaci dob pracovní pohotovosti je intenzita omezení vyplývajících z podřízení pracovníka pokynům zaměstnavatele, zejména reakční doba na zavolání.

99. Reakční doba na zavolání je určujícím faktorem, protože přímo objektivně a jednoznačně ovlivňuje svobodu pracovníka věnovat se svým zájmům a v zásadě odpočívat: reakční doba na zavolání v délce několika minut neumožňuje žádné plánování, ani pozměnitelné, vlastní doby odpočinku.

100. Přiměřená reakční doba na zavolání naopak pracovníkovi umožňuje věnovat se během doby pracovní pohotovosti jiným činnostem, i když si je vědom možného povolání do práce.

101. Reakční dobu ovlivňuje podle mého názoru také místo, kde se musí pracovník během doby pracovní pohotovosti nacházet [38]: je zřejmé, že velmi krátká reakční doba pracovníkovi ukládá, aby byl během pohotovosti přítomen v určitém zeměpisném okruhu, který v zásadě určuje zaměstnavatel [39]. To znamená, že i kdyby zaměstnavatel od pracovníka nevyžadoval pobyt na určitém místě, pokud by mu uložil velmi krátkou reakční dobu na zavolání, ve skutečnosti by jej podrobil též výraznému omezení jeho svobody pohybu.

102. Domnívám se tedy, že rozhodující roli v kvalifikaci doby pracovní pohotovosti jako doby odpočinku, nebo pracovní doby nehraje ani tak místo, kde se pracovník během této doby nachází, ale omezení svobody pohybu pracovníka, které vyplývá z vyžadované reakční doby na zavolání.

103. Nevidím tedy velké rozdíly z hlediska omezení pracovníka mezi situací, kdy je pracovník povinen zůstat během doby pracovní pohotovosti ve svém bydlišti, a situací, kdy tuto povinnost nemá, ale je povinen ve velmi krátké době reagovat na zavolání.

104. Jak již bylo uvedeno výše, podle mého názoru hraje tedy pro kvalifikaci doby pracovní pohotovosti jako práce, nebo odpočinku rozhodující roli intenzita omezení vyplývajících z podřízení se pokynům zaměstnavatele. Omezení vyplývající z tohoto podřízení mohou být nejrůznější povahy, ale v první řadě musí být za rozhodující považována reakční doba na zavolání.

36 – Viz usnesení ze dne 4. března 2011, Grigore (C-258/10, nezveřejněné, EU:C:2011:122, bod 68).

37 – Viz rozsudek ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

38 – Povinnost reagovat na zavolání v obzvláště krátké lhůtě „omezuje svobodu pracovníka nakládat s vlastním časem. Tato povinnost vede jak k zeměpisným, tak časovým omezením činností pracovníka“; viz L. Mitrus, „Potential implications of the *Matzak* judgment (quality of rest time, right to disconnect), *European Labour Law Journal*, 2019, s. 391.

39 – A. Frankart a M. Glorieux, *Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens, La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971* (sous la coordination scientifique de S. Gilson et L. Dear), Anthémis, Limal, 2011, s. 374.

105. Uložení místa, kde je třeba trávit dobu pracovní pohotovosti, může hrát roli jakožto známka výše uvedené intenzity podřízenosti pokynům zaměstnavatele pouze v rámci celkového posouzení.

106. Analyzujeme-li situaci rovněž z hlediska zaměstnavatele, pak možnost kontaktovat pracovníka přenosnými elektronickými prostředky (mobilní telefony, tablety, notebooky), které umožňují kdykoli pracovníka kontaktovat, činí méně odůvodněné a srozumitelné to, že zaměstnavatel vyžaduje, aby pracovník byl během doby pracovní pohotovosti fyzicky přítomen na místě, které určil. Pro zaměstnavatele je nejdůležitější *časový úsek*, v němž se musí pracovník, ať už se nachází kdekoli, dostat na místo, které mu zaměstnavatel určil.

107. Po určení rozhodujícího faktoru pro kvalifikaci doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby, nebo doby odpočinku je nezbytné nabídnout vnitrostátním soudům některá další kritéria, která se použijí, pokud reakční doba na zavolání, která je hlavním omezením, není zcela očividně natolik krátká, aby zabránila skutečnému odpočinku pracovníka.

108. Pokud je reakční doba na zavolání zcela očividně krátká, tedy omezená na několik minut, domnívám se, že to je dostačující ke kvalifikaci doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby, a to bez dalších ověření na základě výše uvedených úvah: svoboda pohybu pracovníka je v tomto případě natolik potlačená, že i místo pobytu je třeba považovat za vázané na pokyny zaměstnavatele.

109. Pokud je naopak reakční doba na zavolání krátká, ale ne natolik, aby téměř absolutně bránila svobodné volbě pracovníka ohledně místa, kde tráví dobu pracovní pohotovosti, mohou být využita doplňková kritéria, která je třeba zkoumat společně, přičemž je třeba přihlédnout k celkovému účinku, který mohou všechny podmínky uplatnění systému pracovní pohotovosti mít na odpočinek pracovníka: omezují tedy souhrnně uložená omezení možnosti pracovníka věnovat se osobním a rodinným zájmům a jeho svobodu pohybu z pracoviště, anebo jsou takové povahy, že jim brání téměř absolutně? Je totiž přirozené, že doba pracovní pohotovosti ukládá určité závazky a omezení svobody pracovníka; účelem unijního práva je zabránit tomu, aby takováto omezení byla natolik invazivní, že pracovníkovi neumožní skutečný odpočinek.

110. V tomto smyslu chápu pozornost věnovanou efektivitě odpočinku pracovníka. Byl bych naopak opatrnější při použití kritéria, i když autoritativně navrženého [40], „kvality času“, který pracovník může trávit během doby pracovní pohotovosti. Mám totiž za to, že se takové kritérium může ukázat jako nadměrně subjektivní, a může být tedy vnitrostátními soudy vykládáno odlišně, a to i z důvodu rozdílných citlivostí v jednotlivých členských státech, což by neprospělo právní jistotě.

111. V písemných vyjádřeních a na jednání navrhli zúčastnění [41] řadu kritérií sestávajících z omezení, na nichž může záviset kvalifikace doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby, nebo doby odpočinku: povinnost reagovat na zavolání; manévrovací prostor pracovníka ve vztahu k tomuto zavolání (možnost zásahu na dálku, možné nahrazení jiným pracovníkem); stanovení sankcí v případě nezasáhnutí nebo zpoždění při zavolání; stupeň naléhavosti zásahu, míra odpovědnosti pracovníka, specifické charakteristiky povolání, vzdálenost, kterou je třeba urazit mezi místem, kde se pracovník nachází, a místem návratu do práce, zeměpisná omezení, která mohou zpomalit cestu na pracoviště, potřeba nosit pracovní oděv, dostupnost služebního vozidla.

112. K těmto kritériím se dále řadí kritérium důvodného očekávání, že pracovník bude povolán zpět do práce, které je předmětem druhé předběžné otázky ve věci C-580/19 a které patrně odkazuje na vliv četnosti zásahů na povahu doby skutečného odpočinku během doby pracovní pohotovosti.

40 – Viz stanovisko generální advokátky E. Sharpston ve věci Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, bod 57).

41 – Zejména na jednání společném s věcí C-580/19.

113. Podle mého názoru by se Soudní dvůr měl omezit na stanovení obecných a objektivních kritérií, aniž by zacházel do přílišných specifik konkrétních situací, a naopak by měl posouzení všech skutkových okolností ponechat na vnitrostátních soudech.

114. Domnívám se tedy, že by bylo vhodné se omezit na uvedení příkladů některých doplňkových kritérií, jež se uplatní v případě pochybností, jak bylo uvedeno výše, která se však vztahují k řídicí pravomoci zaměstnavatele – a souvisejícímu stavu podřízenosti pracovníka, který je slabší stranou vztahu – a nevyplývají z objektivních situací nacházejících se mimo sféru kontroly zaměstnavatele.

115. Vyloučil bych tedy, že mohou být předmětem posouzení takové okolnosti, jako je vzdálenost, kterou je třeba urazit k dosažení místa výkonu práce (vyjma případu, kdy se toto místo liší od obvyklého místa, a nezávisí tedy na konkrétní vůli zaměstnavatele), nebo zeměpisná omezení, která jsou také nezávislá na vůli zaměstnavatele, jak již bylo uvedeno výše.

116. Rovněž bych vyloučil přisouzení zvláštního významu míře odpovědnosti a konkrétním prováděným úkolům: pracovní pohotovost je způsobem organizace práce, který spadá do řídicí pravomoci zaměstnavatele. Pro pracovníka představuje reakce na zavolání splnění pracovní povinnosti, při němž musí postupovat s obvyklou péčí. Proto se domnívám, že pracovní výkon musí být pracovníkem splněn ve prospěch podniku se stejným nasazením, a to bez ohledu na zastávanou funkci a míru odpovědnosti. Bylo by totiž obtížné objektivně posoudit zájem podniku, neboť to, co někomu může připadat nepodstatné, může mít pro jiného extrémní význam. Obdobné úvahy platí pro kritérium stupně naléhavosti zásahu a pro povahu a význam zájmů dotčených vykonávanou činností.

117. Je pravda, že se míra psychologického tlaku na pracovníka může lišit podle míry odpovědnosti, ale podle mého názoru je to příliš subjektivní prvek na to, aby mohl být relevantní pro účely této kvalifikace.

118. Odlišné úvahy je podle mého názoru třeba učinit pro některá kritéria týkající se okolností v moci zaměstnavatele: například manévrovací prostor pracovníka ve vztahu k zavolání by mohl být použit jako doplňkové kritérium jak v případě, že spočívá ve flexibilitě v reakční době na zavolání, tak v případě, že spočívá v možnosti zásahu na dálku bez nutnosti dostavit se na pracoviště, tak také v případě, že pracovník může počítat se svou možnou zastupitelností jiným pracovníkem, který je již na pracovišti nebo je schopen se na pracoviště dostat snadněji.

119. Totéž platí pro důsledky stanovené v případě zpoždění nebo nezasažení v návaznosti na zavolání během doby pracovní pohotovosti.

120. Jak již bylo uvedeno výše, reakce na zavolání v případě pohotovosti u pracovníka spočívá ve splnění pracovního výkonu. Zaměstnavatel však může stanovit více či méně významné důsledky pro nesprávné splnění. Neexistence výslovného stanovení sankcí za nesplnění nebo opožděné splnění, jakož i výše případných stanovených sankcí, by mohly hrát roli při kvalifikaci doby pracovní pohotovosti.

121. I zdánlivé drobnosti, jako je nutnost nosit technický pracovní oděv a dostupnost služebního vozidla za účelem dostavení se na místo zásahu, by mohly hrát roli při kvalifikaci doby pracovní pohotovosti, zejména v rámci posouzení přiměřenosti reakční doby na zavolání.

122. Pokud by měl totiž pracovník relativně krátký čas na to, aby reagoval na povolání do práce během doby pracovní pohotovosti, a zaměstnavatel by od něj vyžadoval, aby si ve stejném časovém úseku oblékl specifický obzvláště komplexní oděv, jehož oblečení vyžaduje obzvláště dlouhou dobu, tak by tato okolnost mohla mít vliv na výše uvedené posouzení přiměřenosti.

123. Stejně tak by naopak poskytnutí služebního vozidla ze strany zaměstnavatele k dojetí na místo zásahu v případě zavolání, které teoreticky nemusí dodržovat některá ustanovení pravidel silničního provozu z důvodu důležitosti zájmů dotčených zásahem, mohlo ovlivnit posouzení přiměřenosti z hlediska usnadnění, a učinit tak přiměřenou také reakční dobu, která by se bez této okolnosti mohla jevit jako nepřiměřená k zajištění skutečného odpočinku.

124. Další okolnost, i když v moci zaměstnavatele, která podle mého názoru může mít v případech pochybností vliv na kvalifikaci doby pracovní pohotovosti, se týká časového rámce a délky trvání doby pohotovosti. Je-li totiž doba pracovní pohotovosti často zařazována v nočních hodinách nebo během svátků, anebo je obzvláště dlouhá, je míra tíživosti pro pracovníka větší než při jejím zařazení do denních hodin nebo pracovních dní.

125. Konečně, pokud jde o okolnost týkající se pravděpodobné četnosti zásahů, která je, jak již bylo uvedeno, zvláštním předmětem druhé předběžné otázky v související věci C-580/19, ta podle mého názoru může spadat mezi okolnosti, které lze posoudit v případech pochybností, avšak nejednalo by se o automatismus: nízká četnost zásahů neumožňuje kvalifikovat dobu pracovní pohotovosti jako dobu odpočinku, stejně jako jiná četnost neumožňuje považovat ji za pracovní dobu.

126. Prvkem, který může hrát roli v celkovém hodnocení, je to, zda a do jaké míry může pracovník běžně očekávat, že bude povolán do služby během pracovní pohotovosti [42].

127. Tato okolnost spadá, alespoň zčásti, do řídicí pravomoci zaměstnavatele, který v rámci své podnikové organizace může provádět prognostická hodnocení ohledně nezbytnosti zásahu.

128. Pokud se zásahy během doby pracovní pohotovosti často opakují, stává se zapojení pracovníka natolik významné, že téměř absolutně snižuje jeho možnost plánování volného času v této době, a ve spojení s okolností krátké reakční doby na zavolání to může vážně ohrozit efektivitu jeho odpočinku.

129. S ohledem na výše uvedená kritéria bude úkolem vnitrostátních soudů, po ověření okolností konkrétního případu, prostřednictvím přístupu, jehož cílem je posoudit celkový účinek, který mohou všechny podmínky uplatnění systému pracovní pohotovosti mít na efektivitu odpočinku pracovníka, kvalifikovat dobu, kterou pracovník stráví v pracovní pohotovosti, jako pracovní dobu, nebo dobu odpočinku. Vnitrostátní soudy musí konkrétně ověřit, zda je doba strávená v pracovní pohotovosti zpravidla dobou odpočinku, anebo zda z důvodu zvláště přísných omezení zavedených zaměstnavatelem ztrácí tato doba své přirozené kontury a stává se pracovní dobou.

## IV. Závěry

130. S ohledem na výše uvedené úvahy navrhuji, aby Soudní dvůr na předběžné otázky položené předkládajícím soudem odpověděl následovně:

„1) Článek 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že pro účely kvalifikování doby pracovní pohotovosti jako pracovní doby, nebo doby odpočinku je určujícím faktorem intenzita omezení vyplývajících z podřízenosti pracovníka pokynům zaměstnavatele, zejména reakční doba na zavolání.

Je-li reakční doba na zavolání krátká, ale není takové povahy, aby absolutně bránila svobodné volbě pracovníka ohledně místa, kde bude trávit dobu pracovní pohotovosti, mohou být využita doplňková kritéria, která je třeba zkoumat společně, přičemž je třeba přihlédnout k celkovému účinku, který mohou všechny podmínky uplatnění systému pracovní pohotovosti mít na odpočinek pracovníka.

42 – Jak to uvádí finská vláda v písemném vyjádření v související věci C-580/19 (bod 22).

Tato doplňková kritéria se musí vztahovat k řídicí pravomoci zaměstnavatele – a souvisejícímu stavu podřízenosti pracovníka, který je slabší stranou vztahu – a nevyplývat z objektivních situací nacházejících se mimo sféru kontroly zaměstnavatele.

Tato kritéria mohou například spočívat v manévrovacím prostoru pracovníka ve vztahu k zavolání, v důsledcích stanovených pro případ zpoždění nebo nezasažení v návaznosti na zavolání, nutnosti nosit technický pracovní oděv, dostupnosti služebního vozidla za účelem dostavení se na místo zásahu, v časovém rámci a v délce trvání doby pracovní pohotovosti, v pravděpodobné četnosti zásahů.

Za okolností projednávané věci se doba pracovní pohotovosti pracovníka, který pracuje na obtížně přístupném místě, bez omezení ohledně místa uložených zaměstnavatelem a s reakční dobou na zavolání v délce jedné hodiny, aniž jsou dotčena skutková ověření, která učiní vnitrostátní soud na základě výše uvedených kritérií, nezdá být kvalifikovatelná jako ‚pracovní doba'.

2) Skutečnost, že pracovník pobývá po určitou dobu v obydlí nacházejícím se v blízkosti místa, kde vykonává svou práci (televizní vysílací středisko), protože zeměpisné charakteristiky daného místa znemožňují (nebo ztěžují) každodenní návrat domů, nemá vliv na právní kvalifikaci doby pracovní pohotovosti.

3) Aniž jsou dotčena skutková ověření, která učiní vnitrostátní soud na základě výše uvedených kritérií, odpověď na předchozí otázky se nijak neliší, jestliže se jedná o místo, kde jsou možnosti rekreačních aktivit omezeny z důvodu zeměpisných charakteristik daného místa, a jestliže je pracovník více omezen v nakládání se svým časem a v péči o své zájmy (oproti situaci, kdyby pobýval doma).“