Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
GIOVANNI PITRUZZELLA
prednesené 6. októbra 2020[1]

Vec C–344/19

D. J.
proti
Radiotelevizija Slovenija

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Najvyšší súd, Slovinsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov – Organizácia pracovného času – Pojmy pracovný čas a čas odpočinku – Služba dostupnosti – Špecifická práca týkajúca sa údržby televíznych vysielačov nachádzajúcich sa vysoko v horách“

1. Za akých podmienok možno čas, ktorý pracovník strávi v pracovnej dostupnosti, považovať za pracovný čas?

2. Môže sa pojem pracovného času obsiahnutý v smernici 2003/88/ES[2] rozšíriť tak, aby zahŕňal aj prípady, v ktorých pracovník síce „nepracuje“, no nachádza sa v situácii, ktorá mu neumožňuje skutočný odpočinok? A aké sú charakteristické vlastnosti „skutočného odpočinku“ vo vzťahu k cieľom ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníka podľa tej istej smernice?

3. Možno si predstaviť, že existujú „šedé zóny“, v ktorých pracovníkovi neplynie pracovný čas, no ani čas odpočinku?

4. Toto sú otázky vyplývajúce z prejednávanej veci, ktorej skúmanie, koordinované spoločne s vecou C-580/19, ponúka Súdnemu dvoru príležitosť zaoberať sa témou právneho posúdenia dôb pracovnej pohotovosti a dostupnosti z hľadiska smernice 2003/88.

5. K danej problematike sa Súdny dvor už viackrát vyjadril, no prejednávaná vec si z dôvodu osobitostí tohto konkrétneho prípadu (zvláštne geografické umiestnenie pracoviska), vyžaduje opätovné skúmanie doteraz vytvorených zásad, aby sa tak potvrdil ich možný vývoj.

6. Konkrétnejšie ide o to, či sa majú doby nepretržitej dostupnosti, v rámci ktorých existuje možnosť, že daného pracovníka budú kontaktovať a že sa prípadne bude musieť do jednej hodiny vrátiť na pracovisko, považovať za pracovný čas alebo za čas odpočinku v zmysle uvedeného článku 2 smernice 2003/88.

1 Jazyk prednesu: taliančina.

2 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

7. Týkalo sa to najmä okolnosti, že dovolateľ, odborný technik prevádzkovateľa televízneho vysielania, sa počas takýchto dôb dostupnosti zdržiaval v blízkosti pracoviska vzhľadom na ťažký prístup naň a na jeho vzdialenosť od vlastného bydliska.

I. Právny rámec

A. Právo Únie

8. V odôvodnení 5 smernice 2003/88 sa uvádza:

„Všetci pracovníci by mali mať primeranú dobu odpočinku. Pojem ‚odpočinok' sa musí vyjadriť v jednotkách času, t. j. v dňoch, hodinách, resp. ich častí. Pracovníkom spoločenstva sa musí poskytnúť minimálny denný, týždenný a ročný čas odpočinku a primerané prestávky v práci. V tejto súvislosti je potrebné tiež zaviesť maximálnu hranicu týždenného pracovného času."

9. Článok 2 smernice 2003/88 stanovuje:

„Na účely tejto smernice platia tieto definície:

1. ‚pracovný čas' je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;

2. ‚čas odpočinku' je akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom;

…

9. ‚primeraný odpočinok' znamená, že pracovníci majú pravidelný čas odpočinku, trvanie ktorého je vyjadrené v jednotkách času a ktorý je dostatočne dlhý a nepretržitý, aby sa zabezpečilo, že v dôsledku vyčerpania alebo iného nepravidelného rozvrhnutia práce nespôsobia úraz ani sebe ani spolupracovníkom alebo iným osobám a že si ani krátkodobo ani dlhodobo nepoškodia zdravie."

B. Slovinské právo

10. Zakon o delovnih razmerjih (zákon o pracovnoprávnych vzťahoch, ďalej len „ZDR-1", *Uradni list RS* č. 21/2013 a nasl.) v § 142 stanovuje:

„1. Pracovný čas je čas skutočnej práce a čas prestávky v práci podľa § 154 tohto zákona, ako aj čas zodpovedajúci neprítomnosti v práci, ktorú zamestnávateľ ospravedlnil na základe zákona a kolektívnej zmluvy alebo všeobecného právneho predpisu.

2. Čas skutočnej práce sa definuje ako celý časový úsek, počas ktorého pracovník pracuje, pričom takýmto časovým úsekom je čas, v ktorom je pracovník k dispozícii zamestnávateľovi a plní svoje pracovné povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

3. Čas skutočnej práce predstavuje základ pre výpočet produktivity práce."

11. Kolektivna pogodba za javni sektor (kolektívna zmluva pre verejný sektor, ďalej len „KPJS“, Ur. l. RS č. 57/2008 a nasl.) vo svojom § 46 stanovuje:

„Pracovník pri výkone práce vo verejnom záujme má nárok na príspevok k platu za čas nepretržitej dostupnosti vo výške 20 % základnej hodinovej odmeny. Doby nepretržitej dostupnosti pracovníka pri výkone práce vo verejnom záujme sa nepovažujú za pracovný čas.“

12. § 6 interného nariadenia Radiotelevizija Slovenia z 22. decembra 2010 (ďalej len „interné nariadenie“) o pracovnom čase stanovuje:

„V rámci jednotlivých organizačných jednotiek alebo útvarov možno zaviesť pracovnú pohotovosť alebo inú formu dostupnosti na pracovné účely, pokiaľ je to nevyhnutné vzhľadom na potrebu vykonávať určitú prácu nepretržite alebo v určitý deň alebo v určitom termíne, a to z dôvodu ochrany pred prírodnými katastrofami alebo inými nehodami alebo inými výnimočnými okolnosťami nezávislými od vôle zamestnávateľa, ktorým zamestnávateľ nie je schopný zabrániť.“

13. § 8 uvedeného interného nariadenia stanovuje:

„Doba pracovnej pohotovosti je časový úsek, v rámci ktorého pracovník nemôže voľne nakladať so svojím časom a musí byť k dispozícii v mieste výkonu práce alebo na inom mieste, ktoré určí príslušný vedúci pracovník, tak, aby dotknutý pracovník mohol začať vykonávať svoju obvyklú prácu a/alebo určité činnosti a úlohy súvisiace s jeho prácou. Za dobu pracovnej pohotovosti sa považuje aj čas, ktorý pracovník strávi presunom na miesto výkonu práce ako pasažier.“

14. V zmysle § 9 toho istého interného nariadenia:

„Doba pracovnej pohotovosti sa v celom rozsahu považuje za pracovný čas.“

15. Napokon § 16 interného nariadenia stanovuje:

„Pracovníkovi možno určiť dobu nepretržitej dostupnosti na základe výrobného procesu alebo ročného rozpisu práce na úrovni OJ (organizačné jednotky) alebo JVP (jednotky pre výrobu programov). Nepretržitá dostupnosť znamená zastihnuteľnosť pracovníka mimo jeho pracovného času prostredníctvom telefónu alebo pomocou iného nástroja, aby sa mohol v prípade potreby dostaviť na pracovisko. Maximálny prípustný čas na presun sa na pracovisko je jedna hodina. Nepretržitá dostupnosť sa musí nariadiť písomne a so súhlasom pracovníka aspoň dva dni vopred. Písomný príkaz (formulár 5) na nepretržitú dostupnosť možno vydávať mesačne, týždenne alebo denne.

Doby nepretržitej dostupnosti sa pracovníkom neposudzujú ako pracovný čas.“

II. Skutkové okolnosti, konanie vo veci samej a prejudiciálne otázky

16. Dovolateľ vykonával závislú pracovnú činnosť ako odborný technik vo vysielacích centrách Pohorje (Slovinsko) a následne Krvavec (Slovinsko), konkrétne od 1. augusta 2008 do 31. januára 2015.

17. Z povahy práce, vzdialenosti uvedených vysielacích centier od bydliska dovolateľa – takej, že znemožňovala vrátiť sa každý deň z niektorého z týchto centier do vlastného obvyklého bydliska, a to ani za priaznivých poveternostných podmienok, ako aj z pravidelného sťaženého prístupu k týmto centrám vyplynula potreba, aby v nich dovolateľ býval.

18. Zamestnávateľ preto zorganizoval stály pobyt DJ a ďalšieho technika, prítomných súčasne v niektorom z uvedených vysielacích centier, v ich budovách (s kuchyňou, dennou zónou, nočnou zónou a kúpeľňou).

19. Po vykonaní pracovnej činnosti mohli obaja technici oddychovať v dennej zóne alebo sa venovať voľnočasovým činnostiam v okolí v rámci možností, ktoré jednotlivé lokality ponúkali.

20. Obaja technici sa v práci striedali podľa zmien alebo časových úsekov: jeden od 6.00 hod. do 18.00 hod. a druhý od 12.00 hod. do 24.00 hod. DJ pracoval najčastejšie počas tohto druhého časového úseku.

21. Práca vykonávaná v takto určenej dobe sa považovala za „bežnú prácu“ vyžadujúcu prítomnosť na pracovisku, ktorá zahŕňala v priemere dve až tri hodiny „skutočnej“ práce, zatiaľ čo zostávajúci čas spočíval v sedení pred obrazovkou, dohľade nad aktuálnym vysielaním a očakávaní prípadných poplachov, pre ktoré by bolo potrebné zasiahnuť.

22. Zamestnávateľ platil DJ plat na základe dvanástich hodín bežnej práce, zorganizovanej podľa podmienok uvedených vyššie (teda za skutočnú prítomnosť DJ na pracovisku) a naopak dobu od polnoci do 6.00 hod. ráno započítaval ako čas odpočinku, za ktorý dotknutému pracovníkovi nevyplácal nijakú odmenu. Zostávajúcich šesť hodín z dňa (od 6.00 hod. do 12.00 hod.) zamestnávateľ považoval za dobu nepretržitej dostupnosti.

23. Počas tejto doby sa pracovník mohol z vysielacieho centra vzdialiť a ísť kamkoľvek bez obmedzení. Musel však byť telefonicky zastihnuteľný a ak to bolo potrebné, musel sa vrátiť do práce do jednej hodiny, pričom okamžite sa mali vykonať len naliehavé činnosti a ostatné činnosti sa mohli odložiť na nasledujúci deň.

24. Za takúto nepretržitú dostupnosť zamestnávateľ vyplácal DJ príspevok k platu (náhradu) vo výške 20 % základného platu; ak však bolo počas takejto doby trvalej dostupnosti potrebné v nadväznosti na telefonickú výzvu vykonať skutočný zásah pracovníka (s návratom na pracovisko), takto uložený čas sa započítal a odmenil ako bežná práca v súlade s článkom 16 interného nariadenia.

25. Dovolateľ podal žalobu o zaplatenie hodín, v ktorých mu bola uložená nepretržitá dostupnosť (šesť hodín denne), na základe rovnakej tarify, aká bola upravená pre nadčasové hodiny. Na podporu svojej žaloby uviedol predovšetkým okolnosť, že žil na mieste, kde vykonával samotnú pracovnú činnosť, a že z toho dôvodu sa mal v skutočnosti považovať za prítomného na pracovisku 24 hodín denne. V tejto súvislosti usudzuje, že nemohol voľne disponovať s vlastným časom ani v dobách, keď mal voľno, pretože počas dôb nepretržitej dostupnosti bol povinný reagovať na výzvy a ak to bolo potrebné, vrátiť sa do hodiny na samotné pracovisko. Navyše v blízkosti vysielacích centier boli nedostatočné možnosti venovať sa voľnočasovým činnostiam a v dôsledku toho dovolateľ vo väčšine prípadov zostával po celý čas v priestoroch vysielacích centier.

26. Súdy prvého a druhého stupňa žiadosti o platbu za nadčasové hodiny DJ zamietli.

27. Dovolateľ následne podal kasačné dovolanie na vnútroštátny súd, v ktorom zopakoval, že pojem čas skutočnej práce nezahŕňa len dobu, počas ktorej pracovník skutočne vykonáva pracovnú činnosť, ale aj všetok čas, kedy je prítomný na mieste určenom zamestnávateľom. Zamestnávateľ v skutočnosti údajne uložil dovolateľovi viacdňové pracovné zmeny a zneužil inštitút nepretržitej dostupnosti s cieľom znevýhodniť DJ z hľadiska odmeny za čas, počas ktorého musel byť k dispozícii.

28. Vnútroštátny súd zdôrazňuje, že predmetom tohto sporu je odmeňovanie doby, ktorú dovolateľ strávil v podmienkach nepretržitej dostupnosti. Hoci otázka tohto typu nepatrí do pôsobnosti smernice 2003/88, vnútroštátny súd usudzuje, že vo veci samej týkajúcej sa návrhu, ktorý podal DJ, môže rozhodnúť len po vyriešení nastolených prejudiciálnych otázok.

29. V tejto súvislosti vnútroštátny súd usudzuje, že tento spor má v porovnaní s inými vecami, o ktorých už Súdny dvor rozhodol, odlišné prvky.

30. Predovšetkým na rozdiel od veci, ktorá viedla k rozsudku z 3. októbra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), nebola fyzická prítomnosť DJ počas doby nepretržitej dostupnosti a jeho disponibilita na pracovisku ani potrebná, ani požadovaná, okrem prípadu, kedy by bolo potrebné zasiahnuť, a na rozdiel od veci, ktorá viedla k rozsudku z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), a z dôvodu geografickej polohy (a nie potreby byť zastihnuteľný) boli možnosti DJ spravovať svoj voľný čas a venovať sa vlastným záujmom obmedzenejšie.

31. Okrem toho pokiaľ ide o vec, ktorá viedla k rozsudku z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), táto vec sa od nej líši, pretože čas na presun ku klientom, ktorý sa má posúdiť ako pracovný čas, nemožno klásť na rovnakú úroveň ako doby nepretržitej dostupnosti.

32. Napokon sa od prejednávanej veci líši aj vec, ktorá viedla k rozsudku z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), keďže DJ sa nielen neuložila povinnosť, aby zostal dostupný na určenom mieste, ale navyše časový úsek, v ktorom sa vyžadoval jeho prípadný zásah, bol významne dlhší (jedna hodina namiesto ôsmich minút).

33. Za týchto podmienok Vrhovno sodišče (Najvyšší súd, Slovinsko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa článok 2 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že za okolností, aké nastali v prejednávanej veci, sa za pracovný čas považuje čas nepretržitej dostupnosti, počas ktorého musí byť pracovník vykonávajúci samotnú pracovnú činnosť v televíznom vysielacom centre v období, keď nemá službu (a nie je vtedy potrebná jeho fyzická prítomnosť na pracovisku), telefonicky zastihnuteľný a v prípade potreby sa musí v lehote jednej hodiny vrátiť na pracovisko?

2. Má na určenie definície nepretržitej dostupnosti, za okolností, aké nastali v prejednávanej veci, vplyv skutočnosť, že pracovník je ubytovaný v mieste, kde vykonáva samotnú prácu (televízne vysielacie centrum), keďže geografické vlastnosti danej lokality znemožňujú (alebo sťažujú) každodenný návrat do vlastného bydliska (‚dole do údolia')?

3. Má byť odpoveď na dve predchádzajúce otázky odlišná v prípade, ak by išlo o miesto, v ktorom má pracovník v dôsledku geografických vlastností danej lokality obmedzené možnosti vykonávať rekreačné činnosti, a ak pracovník naráža na významné obmedzenia zaobchádzania so svojím voľným časom a venovania sa vlastným záujmom (v porovnaní s možnosťami, aké by mal, keby býval vo vlastnom bydlisku)?“

III. Právne posúdenie

A. Predbežné poznámky

1. O prípustnosti

34. Smernica 2003/88 založená na článku 153 ods. 2 ZFEÚ sa obmedzuje na úpravu niektorých aspektov organizácie pracovného času s cieľom zabezpečiť ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov a podľa odseku 5 toho istého článku sa nevzťahuje na otázku odmeňovania pracovníkov, ktorí patria do jej pôsobnosti, s výnimkou osobitného prípadu platenej ročnej dovolenky uvedenej v článku 7 ods. 1 tej istej smernice; [3] v zásade sa teda neuplatňuje na odmeňovanie pracovníkov.

3 Pozri naposledy rozsudok z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, body 23 a 24), ako aj rozsudok z 26. júla 2017, Hälvä a i. (C-175/16, EU:C:2017:617, bod 25 a citovaná judikatúra).

35. Skutočnosť, že predmetom sporu vo veci samej je návrh na zaplatenie odmeny za nepretržitú dostupnosť ako prácu nadčas, neznamená, že nie je potrebné odpovedať na prejudiciálne otázky položené Súdnemu dvoru v prejednávanej veci.

36. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania totiž vyplýva, že vnútroštátny súd žiada o usmernenie, pokiaľ ide o výklad článku 2 smernice 2003/88, ktorý považuje za potrebný na vyriešenie sporu vo veci samej. Skutočnosť, že tento spor sa týka v konečnom dôsledku odmeňovania, nie je relevantná, pretože rozhodnúť o takejto otázke v spore vo veci samej prináleží vnútroštátnemu súdu, nie Súdnemu dvoru. [4]

37. Z tohto dôvodu usudzujem, že prejudiciálne otázky, ktoré položil vnútroštátny súd, sú prípustné.

B. Účel smernice, pojem pracovný čas a pohotovostná služba

38. Cieľom smernice 2003/88 je stanoviť minimálne požiadavky na zlepšenie ochrany zdravia a bezpečnosti na pracoviskách, pričom tento cieľ sa okrem iného dosahuje prostredníctvom aproximácie vnútroštátnych ustanovení týkajúcich sa pracovného času. [5]

39. Táto snaha je kľúčovým prvkom pri vytváraní európskeho sociálneho práva. Normotvorca po tom, čo na základe článku 153 ZFEÚ stanovil všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov v smernici Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989, konkretizoval tieto usmernenia prostredníctvom súboru špecifických smerníc. Medzi ne patrí práve smernica 2003/88, ktorá kodifikovala predchádzajúcu smernicu Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993. [6]

40. Na dosiahnutie uvedených cieľov stanovujú ustanovenia smernice 2003/88 minimálne doby denného a týždenného odpočinku, ako aj hornú hranicu 48 hodín v prípade priemerného pracovného týždňa, a to vrátane nadčasov.

41. Prostredníctvom uvedených ustanovení sa vykonáva článok 31 Charty základných práv, ktorý po tom, čo v odseku 1 priznáva, že „každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť“, v odseku 2 stanovuje, že „každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku“. Toto právo priamo súvisí s rešpektovaním ľudskej dôstojnosti, ktorú v širšom zmysle chráni hlava I Charty. [7]

42. V takomto systematickom rámci Súdny dvor konštatoval, že pravidlá uvedené v smernici 2003/88 predstavujú ustanovenia sociálneho práva Únie osobitného významu, ktoré sa majú ako minimálne ochranné požiadavky potrebné na zabezpečenie ochrany bezpečnosti a zdravia vzťahovať na každého pracovníka, [8] pričom v tomto prípade ide o ochranu nielen v individuálnom záujme pracovníka, ale aj v záujme jeho zamestnávateľa a vo všeobecnom záujme. [9]

4 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 26).

5 Pozri v tomto zmysle rozsudky z 9. novembra 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 45), a z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 23).

6 Judikatúra Súdneho dvora je totiž ustálená v tvrdení, že vzhľadom na to, že články 1 až 8 smernice 2003/88 majú v podstate rovnaké znenie ako články 1 až 8 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, 1993, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197), zmenenej smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2000/34/ES z 22. júna 2000 (Ú. v. ES L 195, 2000, s. 41; Mim. vyd. 05/004, s. 27), výklad týchto článkov Súdnym dvorom možno prebrať na už uvedené články smernice 2003/88; *ex multis* pozri rozsudok z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 32), a uznesenie zo 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neuverejnené, EU:C:2011:122, bod 39 a citovaná judikatúra).

7 Pozri v tomto zmysle aj návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Tančev vo veci King (C-214/16, EU:C:2017:439, bod 36).

8 Pozri rozsudky z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 24), a z 1. decembra 2005, Dellas a i. (C-14/04, EU:C:2005:728, bod 49 a tam citovaná judikatúra); uznesenie zo 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neuverejnené, EU:C:2011:122, bod 41).

9 Pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Bot vo veci Max–Planck–Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:338, bod 52).

43. Prvý dôsledok, ktorý podľa môjho názoru možno odvodiť z funkčného vzťahu medzi smernicou 2003/88 a základnými sociálnymi právami priznanými Chartou, je, že výklad smernice 2003/88 a určenie rozsahu jej pôsobnosti musia viesť k tomu, aby umožnili úplné a účinné užívanie subjektívnych práv, ktoré táto smernica priznáva pracovníkom, a to odstránením všetkých prekážok, ktoré by *de facto* mohli obmedziť alebo ohroziť toto užívanie predmetných práv. [10]

44. Na tieto účely treba pri výklade a vykonávaní smernice 2003/88 pamätať na to, že, ako viackrát zdôraznil Súdny dvor, pracovník sa má považovať za slabšiu stranu v rámci pracovnoprávneho vzťahu, takže je potrebné zabrániť tomu, aby ho mohol zamestnávateľ v jeho právach obmedzovať. [11]

45. To znamená, že *ratio* ochrany bolo majákom, ktorý viedol Súdny dvor pri práci na výklade smernice 2003/88.

46. Jasný a významný príklad teleologického výkladu Súdneho dvora možno nájsť predovšetkým v jeho výklade definícií „pracovného času“ a „času odpočinku“, pričom tento výklad mal rušivé účinky na rovnováhu právnych úprav mnohých členských štátov. [12]

47. Uvedená smernica totiž pri vymedzovaní pojmu *pracovný čas* používaného pri uplatňovaní ochrany, ktorú upravuje, odkazuje na „akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník *pracuje podľa pokynov zamestnávateľa* a *vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti* [13]…“; ako odraz toho sa pod „*časom odpočinku*“ rozumie „akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom“ (článok 2 ods. 1 a 2).

48. Ako Súdny dvor viackrát spresnil, pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ v zmysle smernice 2003/88 predstavujú pojmy práva Únie, ktoré treba definovať podľa objektívnych kritérií s odkazom na systém a účel tejto smernice, ktorým je stanoviť minimálne požiadavky určené na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov [14]; teda „sa nemôžu vykladať z hľadiska požiadaviek rôznych právnych úprav členských štátov… Iba takýto autonómny výklad totiž zaručí smernici plnú účinnosť, ako aj jednotné uplatňovanie uvedených pojmov vo všetkých členských štátoch… Skutočnosť, že definícia pojmu pracovný čas odkazuje na ‚vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax‘, neznamená, že členské štáty môžu jednostranne určiť rozsah tohto pojmu. Tieto štáty tiež nemôžu podriadiť právo na riadne zohľadnenie pracovného času a zodpovedajúceho času na odpočinok priznané pracovníkom uvedenou smernicou akýmkoľvek podmienkam, keďže takéto právo vyplýva priamo z ustanovení tejto smernice. Akýkoľvek iný výklad by poprel cieľ smernice 93/104 [15], ktorým je harmonizovať ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov prostredníctvom minimálnych požiadaviek“ [16].

49. Súdny dvor teda rozhodne postupoval binárne: čas pracovníka je prácou alebo odpočinkom.

50. Pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ sa totiž „navzájom vylučujú“ [17]. Pri súčasnom stave práva Únie sa „čas pohotovosti, ktorý pracovník strávi v rámci svojich činností, ktoré vykonáva pre zamestnávateľa, musí považovať alebo za ‚pracovný čas‘ alebo za ‚čas odpočinku‘“ [18].

10 Pozri moje návrhy vo veci CCOO (C-55/18, EU:C:2019:87, bod 39).

11 Pozri rozsudok z 25. novembra 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, bod 80 a tam citovaná judikatúra). Pozri tiež rozsudok zo 6. novembra 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, bod 41).

12 V tomto zmysle v právnej vede pozri LECCESE, V.: Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time. In: ALES, E., BELL, M., DEINERT, O., ROBIN OLIVIER, S. (ed.): *International and European Labour Law. Article-by-Article Commentary*, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellshaft, 2018, s. 1285 – 1332, najmä s. 1291.

13 Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

14 Pozri rozsudky z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 62), a z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 27).

15 To isté platí, ako bolo uvedené vyššie, pre smernicu 2003/88, vo vzťahu ku ktorej zostávajú platné predchádzajúce výklady poskytnuté Súdnym dvorom v súvislosti s ustanoveniami predchádzajúcej smernice.

16 Pozri rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, body 58 a 59).

17 Pozri rozsudky z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 55); z 3. októbra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, bod 47), a z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 26).

18 Pozri rozsudok z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 55).

51. Právna veda tvrdila, že „tento binárny systém je výhodný svojou jednoduchosťou, nie je však bez slabých stránok“ [19]. Okrem iného sa v nej totiž konštatovalo, že hoci pracovník počas doby dostupnosti nevykonáva žiadnu prácu, jeho sloboda pohybu, kvalita jeho odpočinku, možnosť venovať sa vlastným záľubám sú obmedzené, hoci nie úplne vylúčené; môže sa stať, že ak sa doba dostupnosti posúdi ako odpočinok, tento pracovník bude systematicky medzi dvoma dobami práce v službe dostupnosti.

52. Na túto tému sa rozvinula rozsiahla doktrinálna diskusia o možnosti identifikovať *tertium genus* medzi pracovným časom a odpočinkom. [20]

53. V súčasnosti sú síce pochopiteľné požiadavky, z ktorých vychádzajú návrhy na prekonanie prísnej existujúcej dichotómie [21], podľa môjho názoru to však môže prípadne urobiť len európsky normotvorca.

54. V tejto súvislosti poznamenávam, že v prípadnom zavedení „šedej zóny“ medzi prácou a odpočinkom [22] vidím určité riziká, pokiaľ ide o konkrétne uplatňovanie vo všetkých krajinách, a teda o právnu istotu.

55. V každom prípade sa mi zdá veľmi ťažké dospieť prostredníctvom výkladu k tomuto prekonaniu vzhľadom na jasné a jednoznačné znenie: akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom, je časom odpočinku. [23]

56. Pokiaľ sa vrátime naspäť k prvkom charakterizujúcim pojem čas upraveným v článku 2 smernice 2003/88, účinne ich zhŕňajú: 1. priestorové kritérium (byť na pracovisku), 2. kritérium autority (byť k dispozícii zamestnávateľovi), 3. profesijné kritérium (vykonávať svoju činnosť alebo svoje povinnosti). [24]

57. Ako bude vidno, Súdny dvor sa pri teleologicky orientovanom výklade musel odchýliť od doslovného výkladu tohto ustanovenia uvedenej smernice. [25]

58. V rozsudkoch v oblasti pohotovostnej služby totiž Súdny dvor sledoval vyvíjajúcu sa konzistentnú líniu s cieľom poskytnúť pevný výkladový rámec pojmov pracovný čas a odpočinok, aby sa tak doby, ktoré pracovníci strávili v tejto osobitnej situácii, započítali pod jeden alebo druhý pojem.

19 KÉFER F., CLESSE, J.: Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos, in: *Revue de la Faculté de droit de l'Université Liège*, 2006, s. 161.

20 Za všetky pozri SUPIOT, A.: Alla ricerca della concordanza dei tempi (le disavventure europee del „tempo di lavoro“). In: *Lav. dir.*, 1997, s. 15 a nasl.; v talianskej právnej vede už ICHINO, P.: L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107 – 2109, In: SCHLESINGER, P. (dir.): *Il Codice Civile. Commentario*. Milano: Giuffrè Editore, 1987, s. 27. Novšie RAY, J.-E.: Les astreintes, un temps du troisième type. In: *Dr. soc.* (F), 1999, s. 250; BARTHELEMY, J.: Temps de travail et de repos: l'apport du droit communautaire. In: *Dr. soc.* (F), 2001, s. 78.

21 Pozri MITRUS, L.: Potential implictions of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect). In: *European Labour Law Journal*, 2019, s. 393, podľa ktorého „binárny vzťah medzi ‚pracovným časom' a ‚dobou odpočinku' nie vždy spĺňa požiadavky súčasného pracovného trhu“.

22 Všetky subjekty, ktoré vystúpili na pojednávaní, sa vyjadrili, že sú proti tomu, aby sa zaviedol *tertium genus* medzi prácou a odpočinkom.

23 Jedinou pákou, ktorá nesúvisí s účelom smernice 2003/88 a ktorú môžu vnútroštátni normotvorcovia použiť na neskoršiu flexibilizáciu pojmu pracovného času v zmysle náhrady obmedzení uložených pracovníkovi počas nepretržitej dostupnosti, je odmena. Súdny dvor totiž opätovne potvrdil zásadu slobody vnútroštátnych predpisov upraviť diferencované odmeny, ktorých cieľom je odmeniť situácie, v ktorých je pracovník v nepretržitej dostupnosti; pozri rozsudok z 21. februára 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, bod 52), v ktorom sa uvádza, že „článok 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že členským štátom neukladá povinnosť určiť odmenu za takú domácu pohotovosť, ako je pohotovosť dotknutá vo veci samej, v závislosti od kvalifikácie tohto času ako ‚pracovného času' alebo ‚času odpočinku'“; pozri uznesenie zo 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neuverejnené, EU:C:2011:122, bod 84), v ktorom sa uvádza, že smernicu 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že povinnosť zamestnávateľa vyplácať odmeny a podobné príspevky za dobu, počas ktorej je lesná stráž povinná zabezpečiť strážením lesného pozemku, za ktorý je zodpovedná, nezávisí od uvedenej smernice, ale od príslušných ustanovení vnútroštátneho práva“.

24 Pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Bot vo veci Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:391, bod 31 a tam citovaná právna veda v poznámke pod čiarou 12).

25 V tomto zmysle aj Komisia vo svojich písomných pripomienkach v bode 40.

59. Súdny dvor už od svojich prvých vyjadrení k tejto téme [26] rozlišoval dva predpoklady: 1. pohotovostná služba vykonávaná v režime fyzickej prítomnosti na pracovisku (doba pohotovosti na pracovisku) a 2. pohotovostná služba podľa systému, v ktorom musia byť pracovníci nepretržite zastihnuteľní, no bez toho, aby museli byť prítomní na pracovisku (doba nepretržitej dostupnosti).

60. Prvý predpoklad nepredstavuje osobitný výkladový problém, keďže je nesporné, že pracovník, ktorý musí byť prítomný a k dispozícii na svojom pracovisku, aby vykonával svoju prácu, sa má považovať za pracovníka vykonávajúceho svoju činnosť, a teda pracovníka v pracovnom čase [27], a to aj vtedy, keď konkrétne nevykonáva pracovnú činnosť.

61. Druhý predpoklad, pod ktorý možno zahrnúť aj skutkové okolnosti, ktoré sú predmetom veci samej, je z výkladového hľadiska iste zložitejší.

62. V prípade dostupnosti totiž Súdny dvor potvrdil rôzne zásady, a to aj v súvislosti s položenými prejudiciálnymi otázkami, ktoré možno konzistentne premietnuť do vyššie uvedeného teleologického hľadiska.

63. Tieto zásady vychádzali z rozsudku Simap týkajúceho sa lekárov oddelenia prvej pomoci v pohotovostnej službe v zdravotnom stredisku; títo lekári mali byť jednu časť služby prítomní na svojom pracovisku a zostávajúcu časť služby museli byť jednoducho „dostupní“.

64. Pokiaľ ide o druhú situáciu, lekári boli síce zamestnávateľovi k dispozícii, keďže museli byť dostupní, mohli si však svoj čas spravovať slobodnejšie a venovať sa vlastným záujmom. Uvedený čas preto spadal do kategórie „času odpočinku“ s výnimkou času, ktorý skutočne strávili v službe po výzve.

65. Vec Matzak [28] sa líši od veci Simap tým, že pracovník sa nenachádza na svojom *pracovisku*, aby mohol *okamžite* odpovedať na výzvu, ale sa nachádza *na mieste určenom zamestnávateľom* [29] (v tomto prípade v bydlisku pracovníka) s povinnosťou reagovať na výzvu *do 8 minút*.

66. Súdny dvor v podstate rozhodol, že pracovná pohotovosť, o akú išlo v prípade pána Matzaka, sa má v celom rozsahu považovať za pracovný čas, keďže sa síce nevykonávala na pracovisku, no podliehala geografickým obmedzeniam (dostupnosť na mieste určenom zamestnávateľom) a časovým obmedzeniam (povinnosť vrátiť sa v prípade výzvy na svoje pracovisko vo veľmi obmedzenom čase) spôsobilým veľmi významne obmedziť slobodu pracovníka venovať sa v čase odpočinku svojim osobným a sociálnym záujmom.

67. Súdny dvor určil, že nachádzanie sa na „mieste určenom zamestnávateľom“ je rovnocenné nachádzaniu sa na „pracovisku“, pokiaľ je spojené s tým, že k odpovedi na výzvu musí dôjsť v čase, ktorý je taký krátky, že má blízko k pomenovaniu „okamžite“.

26 Pozri rozsudok z 3. októbra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, body 48 až 50).

27 Pozri rozsudok z 3. októbra 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, bod 48).

28 Ako je známe, ide o pohotovostnú službu dobrovoľného hasiča, ktorý bol počas dostupnosti povinný zostať vo svojom bydlisku očakávajúc výzvu, na ktorú bol povinný reagovať pod hrozbou disciplinárnych sankcií tak, že do 8 minút sa pripravený v pracovnom odeve dostaví do hasičskej zbrojnice.

29 Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

68. Súdny dvor teda, ako to už urobil v súvislosti s pohotovostnou službou poskytovanou na pracovisku,[30] z koexistencie uvedených dvoch prvkov pojmu pracovný čas vyvodil existenciu tretieho prvku; byť prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť k dispozícii na vykonávanie pracovnej činnosti zahŕňajú výkon samotnej pracovnej činnosti len vtedy, ak je čas reakcie na výzvu obzvlášť obmedzený.

69. Z judikatúry Súdneho dvora teda možno vyvodiť, že na to, aby sa čas strávený v nepretržitej dostupnosti považoval za pracovný čas, sú potrebné tri podmienky: 1. aby bol pracovník prítomný na mieste určenom zamestnávateľom; 2. aby bol pracovník zamestnávateľovi k dispozícii na reakciu na výzvu a 3. aby bol čas na reakciu na výzvu obzvlášť obmedzený.

70. Od Súdneho dvora sa teraz žiada posúdenie, či je z opakovane uvádzaného hľadiska teleologického výkladu smernice 2003/88 na to, aby sa doba pracovnej pohotovosti považovala za pracovný čas, vždy potrebná existencia týchto prvkov, a či sa majú takéto povinnosti posudzovať konkrétne z hľadiska obmedzení vzťahujúcich sa na pracovníka s cieľom určiť, či sú spôsobilé brániť jeho skutočným možnostiam venovať sa v čase odpočinku vlastným záujmom.

C. Prejudiciálne otázky: obmedzenia uložené zamestnávateľom a skutočný odpočinok

71. Svojimi troma prejudiciálnymi otázkami sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 ods. 1 a 2 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že nepretržitá dostupnosť uložená pracovníkovi za okolností prejednávanej veci sa má považovať za „pracovný čas“ alebo naopak za „čas odpočinku“ v zmysle definícií tejto smernice.

72. Osobitné okolnosti opísané vnútroštátnym súdom, ktoré ho viedli k pochybnostiam o možnom zahrnutí takého prípadu, o akom rozhoduje, pod situácie, ktoré Súdny dvor už analyzoval, sú: a) skutočnosť, že pracovník mal byť zastihnuteľný telefonicky a v prípade potreby sa mal do jednej hodiny vrátiť na pracovisko; b) skutočnosť, že pracovník bol ubytovaný v mieste, kde vykonával samotnú prácu, keďže geografické vlastnosti danej lokality znemožňovali (alebo sťažovali) každodenný návrat do vlastného bydliska a c) skutočnosť, že išlo o miesto, v ktorom mal pracovník v dôsledku geografických vlastností danej lokality obmedzené možnosti venovať sa vo voľnom čase voľnočasovým činnostiam.

73. Posúdenia, ktoré treba urobiť vzhľadom na vyššie uvedené, sa týkajú: miesta, na ktorom sa pracovník musí nachádzať počas doby dostupnosti, času na reakciu na výzvu a geografických vlastností pracoviska.

74. Pokiaľ ide o prvý prvok, priestorový, zo spisu jasne vyplýva, a táto okolnosť bola potvrdená aj na pojednávaní, že pracovník nemal právnu povinnosť zostať počas doby dostupnosti ani na svojom pracovisku, ani na mieste určenom zamestnávateľom; v skutočnosti mohol slobodne tráviť svoj čas, kde chcel, a jediným jeho obmedzením bola povinnosť reagovať na výzvu do jednej hodiny.

75. Druhý prvok, časový, vyzerá veľmi ďaleko od toho, aby ho bolo možné považovať za blízky „okamžitej“ reakcii: zdá sa totiž, že jedna hodina je čas na reakciu primeraný na to, aby umožnil naplánovanie času odpočinku v očakávaní výzvy.

30 Tam z koexistencie uvedených dvoch prvkov pojmu pracovný čas obsiahnutého v článku 2 smernice 2003/88 (priestorového, ktorým je prítomnosť na pracovisku, a prvku autority, ktorým je byť k dispozícii zamestnávateľovi) vyvodil prítomnosť tretieho prvku (profesionálneho, teda vykonávať samotnú činnosť alebo samotné úlohy).

76. Ako vidno z prejudiciálnych otázok, práve tretí prvok, ktorý sa týka geografických osobitostí lokality, v ktorej sa nachádza pracovisko, u vnútroštátneho súdu vyvoláva pochybnosti v súvislosti so skutočnou pripísateľnosťou času, ktorý pracovník strávil v dostupnosti, času odpočinku. Zo spisu totiž vyplýva, že televízna stanica, na ktorú bol pracovník pridelený, sa nachádza vysoko v horách ďaleko od obývaných lokalít a s údolím je spojená lanovkou premávajúcou len v určitých obdobiach; že pracovník nemá k dispozícii vlastný dopravný prostriedok, keďže ho na začiatku a na konci doby, ktorú trávi v televíznej stanici, prevážajú dopravné prostriedky zamestnávateľa; že pracovník sa nemôže počas pracovného dňa presunúť do svojho bydliska, a preto sa po celý čas musí zdržiavať v priľahlých priestoroch vysielacej stanice v ubytovaní, ktoré mu poskytol zamestnávateľ.

77. Podľa mňa takáto okolnosť – geografická osobitosť pracoviska – nie je spôsobilá zmeniť posúdenie doby dostupnosti ako času odpočinku na pracovný čas ani z hľadiska vzdialenosti a s tým súvisiacej ťažkej dostupnosti od vlastného bydliska pracovníka, ani z hľadiska obmedzenia možnosti pracovníka venovať sa voľnočasovým činnostiam.

78. Výber miesta práce je súčasťou organizačných rozhodnutí podnikateľa a pridelenie pracovníka na niektoré pracovisko patrí do riadiacej právomoci zamestnávateľa. Podriadený pracovník je preto povinný plniť si svoje pracovné povinnosti na mieste určenom zamestnávateľom v záujme podniku.

79. Po prvé skutočnosť, že pracovná činnosť sa má vykonávať na mieste vzdialenom od bydliska pracovníka, je v spoločnej praxi veľmi častá [31] a vo veľkom množstve prípadov je pre pracovníka nemožné alebo obzvlášť ťažké presunúť sa po skončení pracovného dňa do vlastného bydliska.

80. V týchto prípadoch si pracovník môže vybrať, či zmení vlastné bydlisko v závislosti od pracovných požiadaviek, alebo strávi časť týždňa alebo ešte dlhšej doby ďaleko od domova. Zamestnávateľa nemožno nútiť, aby zriadil pracovisko v závislosti od bydliska pracovníka.

81. V niektorých situáciách je lokalizácia miesta výkonu pracovnej činnosti svojou povahou ďaleko od obývaných centier a pracovník tak zostáva ďaleko od domova aj na veľmi dlhé obdobie: spomeňme napríklad námornú prácu alebo ropné plošiny.

82. Takáto okolnosť napokon priamo nezávisí od nepretržitej povinnosti dostupnosti: zdá sa, že charakteristické vlastnosti opísané v spise sú také, že vylučujú, že by sa pracovník mohol vracať každý deň domov, a to ani keby nemal povinnosť dostupnosti.

83. Z toho vyplýva, že vzdialenosť pracoviska, najmä ak je dočasné, od bydliska pracovníka nemôže zohrávať žiadnu úlohu pri posúdení doby dostupnosti.

84. Moderné technológie navyše oveľa viac ako v minulosti umožňujú byť aj na diaľku „v spojení“ so svojimi rodinnými príslušníkmi a blízkymi.

85. Po druhé sa zdá, že obmedzená možnosť pracovníka venovať sa voľnočasovým činnostiam nie je kritériom, ktoré by mohlo mať vplyv na posúdenie dôb dostupnosti.

86. Právo Únie totiž zaručuje pracovníkovi právo môcť si užiť doby odpočinku striedajúce sa s dobami práce tak, aby mu umožnili nabrať psychickú a fyzickú energiu. Aj pojem „primeraný odpočinok“ [32] sa obmedzuje na zaručenie toho, aby mali pracovníci pravidelný čas odpočinku, dostatočne dlhý a nepretržitý, aby sa zabezpečilo, že v dôsledku vyčerpania, únavy alebo iných faktorov, ktoré narúšajú organizáciu práce, nespôsobia úraz ani sebe, ani spolupracovníkom alebo iným osobám a že si ani krátkodobo ani dlhodobo nepoškodia zdravie.

31 V tomto zmysle sa vyjadrila aj Komisia vo svojich písomných pripomienkach, bod 61.

32 Článok 2 bod 9 smernice 2003/88.

87. Samotná skutočnosť, že pracovníkovi sa obmedzuje, ale úplne nebráni venovať sa voľnočasovým činnostiam, sa zdá úplne zlučiteľná s vyššie uvedeným pojmom primeraný odpočinok.

88. V prejednávanej veci zo spisu a aj z niektorých spresnení zo strany zúčastnených subjektov na pojednávaní vyplýva, že síce išlo o zvláštny geografický kontext, no pracovník mal také podmienky, že sa mohol v dobe dostupnosti venovať mnohým činnostiam. [33]

89. Pokiaľ ide napokon o to, že pracovník dostal k dispozícii ubytovanie v blízkosti pracoviska, takáto okolnosť nemôže mať vplyv na posúdenie doby dostupnosti: Súdny dvor už túto otázku vyriešil vo veci Grigore v tom zmysle, že posúdenie doby nepretržitej dostupnosti ako „pracovného času“ v zmysle článku 2 ods. 1 smernice 2003/88 nezávisí od toho, či pracovník dostal k dispozícii služobné ubytovanie. [34]

90. V prejednávanej veci teda podľa môjho názoru – s výhradou skutkových zistení predložených vnútroštátnemu súdu – možno dospieť k záveru, že čiastočné obmedzenia slobody pohybu a možnosti venovať sa svojim osobným a sociálnym záujmom priamo nevyplývajú z obmedzení uložených zamestnávateľom, ale z osobitných objektívnych okolností, ktoré nemožno zaradiť do zmluvnej zodpovednosti zamestnávateľa a ktoré nie sú spôsobilé ovplyvniť účinnosť odpočinku pracovníka počas dôb nepretržitej dostupnosti.

91. Na riešenie veci samej sa teda potvrdzujú zásady, ktoré Súdny dvor vyjadril doteraz: určujúcimi faktormi na posúdenie doby pracovnej pohotovosti ako pracovného času sú obmedzenia uložené zamestnávateľom, ktoré majú takú povahu, že neumožňujú pracovníkovi užiť si primeraný odpočinok. [35]

92. Ďalším prvkom, ktorý by Súdny dvor teraz mohol pridať – stále z opakovane uvádzaného hľadiska teleologického výkladu pojmov obsiahnutých v smernici 2003/88 – je to, že by sa za prvok potrebný na účely začlenenia doby nepretržitej dostupnosti pod pracovný čas nepovažovala skutočnosť, že sa pracovník nachádza na mieste určenom zamestnávateľom, ale by stačila okolnosť, že pracovník je zamestnávateľovi k dispozícii a musí zasiahnuť na vykonanie vlastnej skutočnej pracovnej činnosti vo veľmi krátkom čase.

93. Ako vidno z nedávneho rozsudku Matzak, Súdny dvor pružne vyložil výraz použitý v smernici, ktorý medzi požiadavkami pracovného času zavádza pojem „pracovať“, ktorý sa týka nielen miesta výkonu práce, ale aj iného miesta určeného zamestnávateľom.

94. Pokiaľ sa pracovník nenachádza na pracovisku, a to aj v niektorých predchádzajúcich veciach skúmaných Súdnym dvorom, rozhodujúcu úlohu zohráva práve podliehanie obmedzeniam uloženým zamestnávateľom, najmä čas na reakciu na výzvu, a nie to, že sa už nachádza na mieste určenom zamestnávateľom alebo v blízkosti pracoviska.

95. Vo veciach Grigore a Tyco sa totiž okolnosť, či sa pracovník nachádzal na konkrétnom mieste určenom zamestnávateľom alebo v blízkosti pracoviska, posúdila ako neutrálna vo vzťahu k posúdeniu doby dostupnosti.

33 Zamestnávateľ totiž tvrdil, že z konania vo veci samej vyplýva, že pracovníci sa v dobe dostupnosti venovali rôznym záujmom a činnostiam: niektorí sa lyžovali, prechádzali, iní zišli lanovkou do údolia, nakupovali alebo pozerali filmy a seriály (zápisnica z pojednávania, s. 6).

34 Pozri uznesenie zo 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neuverejnené, EU:C:2011:122, bod 70).

35 V tomto zmysle aj LECCESE, V.: Il diritto del lavoro europeo: l'orario di lavoro. Un focus sulla giurisprudenza della Corte di giustizia, 2016, s. 7, pokiaľ viem, tak nepublikovaný, no možno ho nájsť na http://giustizia.lazio.it/appello.it/form_conv_didattico/Leccese%20–%20Diritto%20lavoro%20europeo%20e%20orario%20lavoroLECCESE.pdf, podľa ktorého „niet pochybnosti, že základný kameň všetkých úvah predstavuje práve teleologické posúdenie, ktoré sa opiera o primeranosť odpočinku priznaného pracovníkovi vo vzťahu k účelu uvedenej smernice“.

96. Vo veci Grigore Súdny dvor síce vychádzal z predpokladu, že pridelenie služobného ubytovania v blízkosti pracoviska nepredstavuje rozhodujúci faktor na posúdenie doby dostupnosti ako pracovného času alebo času odpočinku, no ponechal vnútroštátnemu súdu posúdenie na základe tohto kritéria: dobu dostupnosti by bolo možné posúdiť ako pracovný čas, ak by sa konštatovalo, že existujú „povinnosti, ktoré dotknutému pracovníkovi znemožňujú zvoliť si miesto pohotovosti počas dôb nevykonávania práce“. Ak sa takéto povinnosti potvrdia, „treba ich považovať za povinnosti patriace do výkonu jeho pracovných funkcií“ [36].

97. Vo veci Tyco [37] Súdny dvor naopak rozhodol, že v prípade, o aký ide vo veci samej, sa čas cesty pracovníkov, ktorí nemajú stále pracovisko, medzi ich bydliskom a klientmi určenými zamestnávateľom, musí považovať za pracovný čas, keďže títo pracovníci majú síce počas ciest určitú mieru voľnosti, no sú povinní konať podľa osobitných pokynov zamestnávateľa.

98. Znenie predchádzajúcich rozhodnutí Súdneho dvora z opakovane uvádzaného hľadiska teleologického výkladu, na ktorý som už viackrát odkazoval, ma teda vedie k záveru, že rozhodujúcim faktorom pri posúdení dôb dostupnosti je intenzita obmedzení vyplývajúcich z toho, že pracovník podlieha pokynom zamestnávateľa, a najmä čas na reakciu na výzvu.

99. Čas na reakciu na výzvu je určujúcim faktorom, pretože priamo objektívnym a jednoznačným spôsobom ovplyvňuje slobodu pracovníka venovať sa vlastným záujmom a v podstate oddýchnuť si; niekoľkominútový čas na reakciu na výzvu neumožňuje žiadne, ani meniteľné, plánovanie vlastného odpočinku.

100. Rozumný čas na reakciu na výzvu naopak pracovníkovi umožňuje venovať sa počas doby pracovnej dostupnosti iným činnostiam, pričom si je vedomý možného zavolania do služby.

101. Čas na reakciu podľa môjho názoru ovplyvňuje aj miesto, na ktorom sa pracovník musí nachádzať počas doby dostupnosti [38]: je zrejmé, že veľmi krátky čas na reakciu vyžaduje, aby bol pracovník prítomný počas dostupnosti v určenom geografickom okruhu, ktorý v podstate určí zamestnávateľ. [39] Ak by teda tento zamestnávateľ neuložil pracovníkovi povinnosť zostať na určenom mieste, no uložil by mu veľmi krátky čas na reakciu na výzvu, fakticky by mu uložil aj významné obmedzenie jeho slobody pohybu.

102. Usudzujem teda, že pri posudzovaní doby dostupnosti ako práce alebo ako odpočinku nezohráva rozhodujúcu úlohu ani tak miesto, kde sa pracovník počas nej nachádza, ako obmedzenie slobody pohybu tohto pracovníka, ktoré vyplýva z uloženého času na reakciu na výzvu.

103. V súvislosti s obmedzeniami pracovníka totiž nevidím veľké rozdiely medzi situáciou, v ktorej je tento pracovník povinný zostať počas doby dostupnosti vo svojom bydlisku, a situáciou, v ktorej túto povinnosť nemá, no je povinný odpovedať na výzvu v obzvlášť krátkom čase.

104. Ako som už spomenul vyššie, podľa môjho názoru teda rozhodujúcu úlohu pri posudzovaní doby dostupnosti ako práce alebo ako odpočinku zohráva intenzita obmedzení vyplývajúcich z podriadenia pokynom zamestnávateľa. Obmedzenia vyplývajúce z takéhoto podriadenia môžu byť veľmi rôzne, ale na prvom mieste sa má za rozhodujúci považovať čas na reakciu na výzvu.

36 Pozri uznesenie zo 4. marca 2011, Grigore (C-258/10, neuverejnené, EU:C:2011:122, bod 68).

37 Pozri rozsudok z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

38 Povinnosť reagovať na výzvu vo veľmi krátkom čase „obmedzuje slobodu pracovníka spravovať vlastný čas. To spôsobuje tak geografické, ako aj časové obmedzenia činnosti pracovníka“; MITRUS, L.: Potential implications of the *Matzak* judgment (quality of rest time, right to disconnect). In: *European Labour Law Journal*, 2019, s. 391.

39 FRANKART, A., GLORIEUX, M.: *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* (vedecká koordinácia – S. Gilson a L. Dear), Limal: Anthémis, 2011, s. 374.

105. Uloženie miesta, kde sa má stráviť doba dostupnosti, môže zohrávať určitú úlohu ako znak uvedenej intenzity podriadenia pokynom zamestnávateľa len v rámci celkového posúdenia.

106. Aj pokiaľ sa situácia analyzuje z hľadiska zamestnávateľa, vzhľadom na možnosť spojiť sa s pracovníkom prostredníctvom mobilných elektronických prostriedkov (mobilné telefóny, tablety, laptopy), ktoré umožňujú kedykoľvek ho kontaktovať, je menej opodstatnené a pochopiteľné, aby zamestnávateľ vyžadoval, že pracovník má byť počas doby dostupnosti fyzicky prítomný na mieste, ktoré určil. Pre zamestnávateľa je prvoradý *časový úsek*, v akom pracovník bez ohľadu na to, kde sa nachádza, musí byť schopný dostaviť sa na miesto, ktoré mu zamestnávateľ určil.

107. Keďže je stanovený určujúci faktor na posúdenie doby pracovnej pohotovosti ako práce alebo odpočinku, je potrebné poskytnúť vnútroštátnym súdom určité dodatočné kritériá, ktoré sa majú použiť, ak hlavné obmedzenie, čas na reakciu na výzvu, očividne nie je taký krátky, aby bránil skutočnému odpočinku pracovníka.

108. Ak je čas na reakciu na výzvu očividne krátky, čiže limitovaný na niekoľko minút, usudzujem, že to postačuje na posúdenie doby dostupnosti ako pracovného času bez ďalších zisťovaní, a to z dôvodu vyššie uvedených úvah: sloboda pohybu pracovníka je v tomto prípade natoľko obmedzená, že treba aj miesto pracovnej dostupnosti považovať za stanovené predpismi zamestnávateľa.

109. Ak je naopak, ako je to v prejednávanej veci, čas na reakciu na výzvu krátky, ale nie natoľko, aby pracovníkovi takmer úplne obmedzoval slobodu výberu miesta, na ktorom trávi dobu dostupnosti, možno zohľadniť dodatočné, spoločne skúmané kritériá, pričom sa prihliadne na celkový účinok, ktorý môžu mať všetky podmienky fungovania systému dostupnosti na odpočinok pracovníka: obmedzujú všeobecne uložené obmedzenia možnosť pracovníka venovať sa vlastným osobným a rodinným záujmom a jeho slobodu pohybu z miesta práce alebo sú také, že tomu bránia takmer úplne? Je totiž prirodzené, že doba dostupnosti ukladá nejaké obmedzenia a limity slobody pracovníka; cieľom práva Únie je zabrániť tomu, aby tieto obmedzenia boli natoľko invazívne, že neumožnia pracovníkovi skutočný odpočinok.

110. V tomto zmysle chápem pozornosť, ktorá sa má venovať účinnosti odpočinku pracovníka. Bol by som však obozretnejší pri použití „kvality času“, ktorý si môže pracovník užiť, keď je v službe dostupnosti, ako kritéria – hoci navrhnutého s autoritou.[40] Usudzujem totiž, že takéto kritérium sa môže ukázať ako neprimerane subjektívne, a teda môže byť predmetom odlišných výkladov vnútroštátnych súdov, a to aj z dôvodu rôznej citlivosti v jednotlivých krajinách, čo by neprispievalo k právnej istote.

111. Vedľajší účastníci konania vo svojich písomných pripomienkach a na pojednávaní[41] navrhli početné kritériá spočívajúce v obmedzeniach, od ktorých môže závisieť posúdenie doby dostupnosti ako práce alebo odpočinku: či existuje povinnosť odpovede na výzvu; priestor na rozhodnutie pracovníka pri takejto výzve (možnosť zásahu na diaľku, prípadná zastupiteľnosť s iným pracovníkom); predpoklad sankcií za nevykonanie zásahu alebo za omeškanie reakcie; stupeň naliehavosti zásahu, úroveň zodpovednosti pracovníka, osobitné charakteristiky povolania, vzdialenosť, ktorú treba prekonať medzi miestom, kde sa pracovník nachádza, a miestom jeho nástupu do služby, geografické obmedzenia, ktoré môžu spomaliť presun na miesto výkonu práce, potreba obliecť si pracovný odev, disponibilita služobného vozidla.

112. K uvedeným kritériám sa pridáva kritérium rozumných očakávaní výzvy na nástup na služby, ktoré je predmetom druhej prejudiciálnej otázky vo veci C–580/19 a ktoré, ako sa zdá, odkazuje na vplyv frekvencie zásahov na povahu skutočného času odpočinku v rámci doby dostupnosti.

40 Pozri návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Sharpston vo veci Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, bod 57).

41 Najmä vo veci C-580/19 počas spoločného pojednávania.

113. Podľa môjho názoru by sa Súdny dvor mal obmedziť na stanovenie všeobecných a objektívnych kritérií bez zachádzania do konkrétnych okolností jednotlivých situácií a naopak ponechať na vnútroštátne súdy posúdenie všetkých skutkových okolností.

114. Domnievam sa, že by sa tu dalo obmedziť na ilustráciu niektorých dodatočných kritérií, ktoré by sa dali použiť v takých prípadoch pochybností, ako sú uvedené vyššie, spojených s riadiacou právomocou zamestnávateľa – a so súvisiacim podriadeným postavením pracovníka, ktorý je slabším článkom ich vzťahu – a nevyplývajúcich z objektívnych situácií nezávislých od oblasti, nad ktorou má zamestnávateľ kontrolu.

115. Preto by som vylúčil možnosť posudzovania okolností ako vzdialenosť, ktorú treba prekonať na dostavenie sa na miesto výkonu pracovnej činnosti (s výnimkou prípadu, keď je odlišná od obvyklej vzdialenosti a teda nezávisí od konkrétnej vôle zamestnávateľa) alebo geografické obmedzenia, keďže aj tie sú, ako bolo uvedené, nezávislé od vplyvu zamestnávateľa.

116. Vylúčil by som tiež priznanie osobitného významu úrovni zodpovednosti a vykonávaným špecifickým úlohám: dostupnosť je spôsobom organizácie práce, na ktorý sa vzťahuje riadiaca právomoc zamestnávateľa. Reakcia na výzvu pre pracovníka predstavuje plnenie pracovnej úlohy, pri ktorej musí používať bežnú obozretnosť. Preto usudzujem, že pracovník musí plniť pracovnú úlohu v prospech svojho podniku s rovnakým úsilím, a teda nezávisle od zvoleného posúdenia pracovnej úlohy a úrovne zodpovednosti. Bolo by totiž ťažké objektívne posúdiť záujmy podniku, keďže to, čo sa pre niekoho môže javiť ako málo dôležité, môže mať mimoriadny význam pre niekoho iného. To isté platí vo vzťahu ku kritériu stupňa naliehavosti zásahu a povahe a významu záujmov týkajúcich sa vykonávanej činnosti.

117. Je pravda, že stupeň psychologického tlaku na pracovníka sa môže líšiť v závislosti od úrovne zodpovednosti, ale podľa môjho názoru ide o príliš subjektívny prvok na to, aby mohol pri posúdení zohrávať určitú úlohu.

118. V prípade niektorých kritérií týkajúcich sa okolností disponibility zamestnávateľa treba podľa môjho názoru uvažovať odlišne: priestor na rozhodnutie pracovníka pri výzve by sa napríklad mohol použiť ako doplnkové kritérium buď v prípade, kde existuje určitá časová flexibilita na reakciu na výzvu, alebo vtedy, keď existuje možnosť zasiahnuť na diaľku bez dostavenia sa na pracovisko, alebo ešte vtedy, keď pracovník môže počítať so svojou zastupiteľnosťou iným pracovníkom, ktorý sa už na pracovisku nachádza alebo sa tam môže ľahšie dostaviť.

119. To isté platí o následkoch, ktoré sa vyvodzujú v prípade oneskoreného alebo neuskutočneného zásahu v nadväznosti na výzvu počas doby dostupnosti.

120. Ako som už uviedol, reakcia na výzvu v prípade dostupnosti pre pracovníka spočíva v plnení pracovnej úlohy. Zamestnávateľ však môže za nesprávne plnenie stanoviť viac alebo menej významné dôsledky. Skutočnosť, že sa výslovne nestanovila sankcia za neuskutočnené alebo oneskorené plnenie alebo výška prípadných sankcií, by mohla pri posúdení doby dostupnosti zohrávať úlohu.

121. Pri posúdení doby dostupnosti, a to najmä pri posúdení primeranosti času na reakciu na výzvu, by mohli zohrávať úlohu aj zjavne menej závažné okolnosti, o aké ide v prejednávanej veci, a to potreba obliecť si technický pracovný odev a disponibilita služobného vozidla na dostavenie sa na miesto zásahu.

122. Ak by totiž mal pracovník k dispozícii relatívne krátky čas na reakciu na výzvu na dostavenie sa do služby počas nepretržitej dostupnosti a zamestnávateľ by mu uložil povinnosť obliecť si v tom istom časovom úseku špecifický odev, ktorého obliekanie si vyžaduje obzvlášť dlhý čas, takáto okolnosť by mohla mať vplyv na uvedené posúdenie primeranosti.

123. Naopak, pokiaľ zamestnávateľ poskytne na dostavenie sa na miesto zásahu v prípade výzvy služobný dopravný prostriedok, ktorý teoreticky môže mať výnimky z niektorých ustanovení predpisov o cestnej premávke z dôvodu významu záujmov, ktorých sa zásah týka, mohlo by to mať pri posudzovaní primeranosti vplyv ako uľahčujúci prvok, v dôsledku čoho by sa za primeraný mohol považovať aj čas na reakciu, ktorý by sa bez tejto okolnosti mohol javiť nevhodný na to, aby umožnil skutočný odpočinok.

124. Ďalšia okolnosť, ktorá je tiež v moci zamestnávateľa a ktorá podľa mňa môže mať v prípade pochybností vplyv na posúdenie doby nepretržitej dostupnosti, sa týka časového umiestnenia a trvania doby dostupnosti. Ak je táto doba často v nočných hodinách alebo počas sviatkov, alebo je obzvlášť dlhá, stupeň nepohodlia je pre pracovníka väčší ako v prípade dostupnosti v denných hodinách alebo v pracovných dňoch.

125. Pokiaľ ide napokon o okolnosť týkajúcu sa pravdepodobnej frekvencie zásahov, ktorá, ako bolo uvedené, je osobitným predmetom druhej prejudiciálnej otázky v súvisiacej veci C-580/19, podľa môjho názoru môže patriť medzi okolnosti, ktoré možno v prípade pochybností zohľadniť, no v žiadnom prípade nie automaticky: nízka frekvencia zásahov neumožňuje posúdiť dobu nepretržitej dostupnosti ako odpočinok a ani iná frekvencia neumožňuje posúdiť ju ako pracovný čas.

126. Prvok, ktorý môže zohrávať úlohu pri komplexnom posúdení, je otázka, či a v akom rozsahu by pracovník mal spravidla očakávať, že ho zavolajú do služby počas pohotovostnej služby. [42]

127. Táto okolnosť je prinajmenšom sčasti v riadiacej právomoci zamestnávateľa, ktorý v rámci svojej vnútornej organizácie môže vykonať prognostické posúdenia potrieb zásahu.

128. Pokiaľ sa zásahy opakujú počas dôb nepretržitej dostupnosti často, účasť pracovníka sa stáva takou významnou, že takmer úplne obmedzuje jeho možnosť plánovania voľného času počas takýchto dôb, a ak sa spojí s krátkym časom na reakciu na výzvu, vážne to môže ohroziť reálnosť jeho odpočinku.

129. Na základe kritérií uvedených vyššie bude úlohou vnútroštátnych súdov, aby po tom, čo preveria okolnosti konkrétnej veci s prístupom, ktorý sleduje zohľadnenie celkového účinku, ktorý môžu mať podmienky vykonávania systému nepretržitej dostupnosti na reálnosť odpočinku pracovníka, posúdili čas strávený v nepretržitej dostupnosti pracovníka ako pracovný čas alebo čas odpočinku. Musia konkrétne zistiť, či je čas strávený v nepretržitej dostupnosti spravidla časom odpočinku, alebo či z dôvodu obzvlášť prísnych obmedzení zavedených zamestnávateľom stráca vlastné prirodzené črty a mení sa na pracovný čas.

IV. Návrh

130. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor na prejudiciálne otázky položené vnútroštátnym súdom odpovedal takto:

1. Článok 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že na účely posúdenia doby nepretržitej dostupnosti ako pracovného času alebo času odpočinku je rozhodujúcim faktorom intenzita obmedzení vyplývajúcich z toho, že pracovník podlieha pokynom zamestnávateľa, a najmä čas na reakciu na výzvu.

   Ak je čas na reakciu na výzvu krátky, ale nie natoľko, aby pracovníkovi úplne obmedzoval slobodu výberu miesta, na ktorom trávi dobu dostupnosti, možno zohľadniť dodatočné, spoločne skúmané prvky, pričom sa prihliadne na celkový účinok, ktorý môžu mať všetky podmienky fungovania systému nepretržitej dostupnosti na odpočinok pracovníka.

42 Ako uvádza fínska vláda vo svojich písomných pripomienkach v súvisiacej veci C-580/19 (bod 22).

Takéto doplňujúce kritériá musia byť spojené s výkonom riadiacej právomoci zamestnávateľa – a so súvisiacim podriadeným postavením pracovníka, ktorý je slabším článkom ich vzťahu – a nemôžu vyplývať z objektívnych situácií nezávislých od oblasti, nad ktorou má zamestnávateľ kontrolu.

Tieto prvky môžu pozostávať napríklad z priestoru na rozhodnutie pracovníka pri výzve, z následkov, ktoré sa vyvodzujú v prípade oneskoreného alebo neuskutočneného zásahu v nadväznosti na výzvu, z potreby obliecť si technický pracovný odev, z disponibility služobného vozidla na dostavenie sa na miesto zásahu, z časového umiestnenia a trvania doby dostupnosti, z pravdepodobnej frekvencie zásahov.

Za okolností prejednávanej veci sa doba nepretržitej dostupnosti pracovníka, ktorý pracuje na ťažko dostupnom mieste, bez toho, aby mu zamestnávateľ uložil povinnosť v súvislosti s miestom, a s časom na reakciu na výzvu do jednej hodiny nezdá – s výhradou skutkových zistení predložených vnútroštátnemu súdu na základe vyššie uvedených kritérií – posúditeľná ako „pracovný čas“.

2. Skutočnosť, že pracovník v určených dobách býva v ubytovaní nachádzajúcom sa v blízkosti pracoviska, v ktorom vykonáva svoju prácu (televízne vysielacie centrum), keďže geografické vlastnosti danej lokality znemožňujú (alebo sťažujú) každodenný návrat domov, nemá vplyv na právne posúdenie doby trvalej dostupnosti.

3. Odpoveď na predchádzajúce otázky – s výhradou skutkových zistení predložených vnútroštátnemu súdu na základe vyššie uvedených kritérií – nie je odlišná v prípade, ak ide o miesto, v ktorom sú v dôsledku geografických vlastností danej lokality obmedzené možnosti venovať sa rekreačným činnostiam, a ak má pracovník viac obmedzení v zaobchádzaní so svojím časom a vo venovaní sa vlastným záujmom (v porovnaní s možnosťami, aké by mal, keby zostal doma).