Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
GIOVANNIHO PITRUZZELLY
přednesené dne 11. listopadu 2020 [1]

Věc C-585/19

Academia de Studii Economice din Bucureşti
proti
Organismul Intermediar pentru Programul Operaţional Capital Uman – Ministerul Educaţiei Naţionale

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Tribunalul Bucureşti (soud prvního stupně v Bukurešti, Rumunsko)]

„Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce – Směrnice 2003/88 – Pracovníci, kteří uzavřeli více pracovních smluv – Pracovní doba a doba odpočinku – Maximální limity délky denní a týdenní pracovní doby – Uplatnění ve vztahu k pracovníkovi, nebo ke smlouvě“

1. Uplatní se limity délky denní a týdenní pracovní doby stanovené směrnicí 2003/88 [2] také v případě, že pracovník podepsal více smluv se stejným zaměstnavatelem? Nebo se tyto limity musí uplatňovat „ve vztahu ke smlouvě“, a bude tedy nutné ve vztahu ke každé jednotlivé pracovní smlouvě vyhodnotit případné překročení výše uvedených limitů?

2. Takové jsou v zásadě právní otázky na pozadí projednávané věci, která Soudnímu dvoru umožňuje poprvé upřesnit výklad některých ustanovení směrnice 2003/88, která jsou v tomto ohledu v různých členských státech uplatňována odlišně.

I. Právní rámec

A. Unijní právo

3. Body 1, 4, 5 a 11 odůvodnění směrnice 2003/88 uvádí:

„(1) Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 1993, L 307, s. 18), kterou se stanoví minimální bezpečnostní a zdravotní požadavky na úpravu pracovní doby v souvislosti s denní dobou odpočinku, přestávkami v práci, týdenní dobou odpočinku, maximální délkou týdenní pracovní doby, dovolenou za

[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).

kalendářní rok a s aspekty noční práce, práce na směny a s rozvržením práce, byla významně pozměněna. Z důvodů přehlednosti a jasnosti je proto žádoucí, aby se uvedená ustanovení kodifikovala.

[…]

(4) Zlepšení bezpečnosti práce, pracovní hygieny a ochrany zdraví při práci je cíl, který by neměl být podřízen úvahám ryze ekonomické povahy.

(5) 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.

[…]

(11) Zvláštní pracovní podmínky mohou mít škodlivé účinky na bezpečnost a zdraví pracovníků. Organizace práce podle určitého rozvrhu musí přihlížet k obecné zásadě, že práce musí být přizpůsobena člověku."

4. Článek 1 směrnice 2003/88 stanoví:

„Tato směrnice stanoví minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby.

Tato směrnice se vztahuje na

a) minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu a dovolenou za kalendářní rok, na přestávky a maximální týdenní pracovní dobu a

b) některé aspekty noční práce, práce na směny a rozvržení práce a pracovní doby.

Tato směrnice se vztahuje na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá, ve smyslu článku 2 směrnice 89/391/EHS, aniž jsou dotčeny články 14, 17, 18 a 19 této směrnice […]".

5. 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;

[…]".

6. Článek 3 směrnice 2003/88, nadepsaný „Denní odpočinek“, stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin“.

7. Článek 6 směrnice 2003/88, nadepsaný „Maximální délka týdenní pracovní doby“, stanoví:

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

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

b) nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.“

8. Článek 17 směrnice 2003/88 stanoví:

„Při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků se členské státy mohou odchýlit od článků 3 až 6, 8 a 16, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, zejména v případě

a) vrcholových řídících pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat;

b) pracovníků, kteří jsou rodinnými příslušníky, nebo

c) pracovníků vykonávajících náboženské obřady v kostelech a náboženských společenstvích.

[…]“.

9. Článek 22 směrnice 2003/88, nadepsaný „Různá ustanovení“, stanoví:

„Členský stát má možnost neuplatňovat článek 6 při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků a za předpokladu, že přijme nezbytná opatření, aby

a) žádný zaměstnavatel nevyžadoval, aby pracovník pracoval déle než 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteného jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b), bez předchozího souhlasu pracovníka s vykonáváním takové práce;

b) žádnému pracovníkovi nevznikla ze strany zaměstnavatele újma, protože nesouhlasí s takovou prací;

c) zaměstnavatel vedl aktualizované záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci;

d) byly tyto záznamy dány k dispozici příslušným orgánům, které mohou z důvodů spojených s bezpečností práce nebo ochranou zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost překročení maximální týdenní pracovní doby;

e) zaměstnavatel poskytl příslušným orgánům na jejich žádost informace o případech, kdy pracovníci dali souhlas k práci přesahující 48 hodin v období sedmi dnů, vypočteného jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 písm. b).

[…]

Členské státy neprodleně uvědomí Komisi, pokud se rozhodnou využít možností stanovených v tomto článku“.

B. Rumunské právo

10. Články 111, 112, 114 a 135 Legea n. 53/2003 privind Codul muncii (zákon č. 53/2003 ze dne 24. ledna 2003, zákoník práce) stanoví:

„Článek 111: Pracovní dobou se rozumí jakékoli období, během něhož pracovník vykonává svou práci, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává své úkoly nebo povinnosti v souladu s ustanoveními své pracovní smlouvy, použitelné kolektivní smlouvy nebo ustanoveními platných právních předpisů.

Článek 112 odst. 1: Běžná délka pracovní doby pracovníků zaměstnaných na plný úvazek činí 8 hodin denně a 40 hodin týdně.

[…]

Článek 114 odst. 1: Maximální zákonná délka pracovní doby nesmí včetně přesčasů překročit 48 hodin týdně.

[…]

Článek 135 odst. 1: Zaměstnanci mají mezi dvěma pracovními dny právo na odpočinek v délce nejméně 12 po sobě jdoucích hodin.“

II. Skutkový stav, původní řízení a předběžné otázky

11. Academia de Studii Economice din București (Akademie ekonomických studií v Bukurešti, dále jen „ASE“), rumunská instituce vysokoškolského vzdělávání, obdržela nevratné evropské financování z Evropského sociálního fondu poskytnuté rumunskými orgány, konkrétně ze strany Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale (Zprostředkující subjekt pro operační program Lidský kapitál - Ministerstvo národního vzdělávání, dále jen „OI POCU MEN“), k provedení činností projektu POSDRU/89/1.5/S/59184 (Odvětvový operační program rozvoje lidských zdrojů nazvaný „Výkonnost a vynikající výsledky v postdoktorandském výzkumu v oblasti ekonomických věd v Rumunsku“, dále jen „projekt“).

12. Dne 4. června 2018, prostřednictvím zprávy o zjištění finančních nesrovnalostí, OI POCU MEN určil jako nezpůsobilou část mzdových nákladů týkajících se odborníků týmu provádějícího projekt, neboť tito zaměstnanci, v období od října 2012 do ledna 2013, v některých dnech vykázali celkový počet smluvních hodin vyšší než maximální limit 13 odpracovaných hodin denně, jak je stanoven v pokynech OI POCU MEN v souladu s ustanoveními směrnice 2003/88.

13. Výdaje považované za nezpůsobilé ve výši 13 808 RON (2 904 eur) odpovídají mzdovým nákladům (čistá mzda, daně, příspěvky zaměstnanců a zaměstnavatele) vztahujícím se k zaměstnancům týmu provádějícího projekt.

14. Ze spisu v původním řízení, jak uvedl předkládající soud, vyplývá, že uvedení odborníci byli přijati do zaměstnání u téhož zaměstnavatele, ASE, prostřednictvím vícera pracovních smluv. Zdá se, že tito odborníci byli přijati do zaměstnání u této instituce jako zaměstnanci na základě individuální smlouvy na dobu neurčitou s pracovní dobou 40 hodin týdně na plný úvazek, ale že rovněž se stejným zaměstnavatelem uzavřeli jednu nebo více individuálních pracovních smluv na dobu určitou a na částečný úvazek. V některých dnech tak tito zaměstnanci zaznamenali celkový počet odpracovaných hodin v rozmezí 14 až 16 hodin denně.

15. Správní odvolání podané ze strany ASE proti zprávě o zjištění nesrovnalostí bylo ze strany OI POCU MEN zamítnuto rozhodnutím 1035/DDDZ/02.08.2018, jehož zrušení je předmětem sporu projednávaného před předkládajícím soudem, Tribunalul Bucureşti (soud prvního stupně v Bukurešti, Rumunsko).

16. Výše uvedené rozhodnutí je založeno mimo jiné na argumentu, že limit stanovený v článku 3 směrnice 2003/88 (13 odpracovaných hodin denně na zaměstnance) se nevztahuje na každou jednotlivou pracovní smlouvu, ale na pracovníka, a to nezávisle na počtu uzavřených smluv.

17. Předkládající soud upřesňuje, že částky prohlášené za nezpůsobilé odpovídají nákladům na mzdy některých odborníků, kteří v období od října 2012 do ledna 2013 v určité dny nahromadili odpracované hodiny podle základního programu, tedy 8 hodin denně, s hodinami odpracovanými na projektu a na dalších projektech nebo činnostech. Celkový počet hodin odpracovaných za den u těchto osob překročil limit 13 hodin denně, který byl stanoven v pokynech řídícího orgánu projektu, které byly podle OI POCU MEN vydány v souladu s články 3 a 6 směrnice 2003/88.

18. Za těchto okolností Tribunalul Bucureşti (soud prvního stupně v Bukurešti) přerušil řízení a položil Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„Vztahuje se [pojem] ‚pracovní doba', který je definován v čl. 2 bodě 1 směrnice 2003/88/ES jako ‚jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti', k jednotlivé smlouvě (na plný úvazek), nebo ke všem (pracovním) smlouvám uzavřeným tímto pracovníkem?

Musí být požadavky uložené členským státům článkem 3 směrnice 2003/88/ES (povinnost přijmout nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin) a článkem 6 písm. b) směrnice 2003/88/ES (stanovení maximální průměrné délky týdenní pracovní doby včetně přesčasů na 48 hodin) vykládány v tom smyslu, že zakládají limity ve vztahu k jednotlivé smlouvě, nebo ve vztahu ke všem smlouvám uzavřeným se stejným zaměstnavatelem nebo s různými zaměstnavateli?

V případě, že odpovědi na první a druhou otázku povedou k takovému výkladu, který vylučuje možnost členských států upravit na vnitrostátní úrovni použití článku 3 a čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88/ES ve vztahu ke [každé] smlouvě, pokud neexistují vnitrostátní právní předpisy, podle nichž se minimální denní odpočinek a maximální délka týdenní pracovní doby musí týkat pracovníka (bez ohledu na to, kolik pracovních smluv uzavře se stejným zaměstnavatelem nebo s různými zaměstnavateli), může se veřejná instituce členského státu, která jedná jménem státu,

dovolávat přímého účinku ustanovení článku 3 a čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88/ES a sankcionovat zaměstnavatele z důvodu nedodržení limitů stanovených uvedenou směrnicí, které se týkají denního odpočinku nebo maximální délky týdenní pracovní doby?“

III. Právní analýza

A. Úvodní poznámky

1. K přípustnosti

19. Komise a některé zúčastněné strany podpořily tezi o nepřípustnosti podaných předběžných otázek různými důvody, které lze v zásadě shrnout takto: a) nedostatek některých skutkových okolností pro posouzení, b) nepřímá souvislost těchto skutkových okolnosti s předmětem původního řízení. Kromě toho některé zúčastněné strany namítaly také částečnou nepřípustnost některých částí předběžných otázek.

20. Předkládací rozhodnutí, které se týká, jak již bylo uvedeno, nezpůsobilosti některých výdajů pro účely financování z veřejných prostředků, a nikoli přímo výpočtu počtu odpracovaných hodin za účelem ověření dodržování limitů stanovených směrnicí 2003/88, by zcela jistě mohlo být z různých faktických hledisek úplnější. Toto rozhodnutí však poskytuje minimum informací týkajících se skutkového stavu věci v původním řízení a zmiňuje použitelná ustanovení unijního a vnitrostátního práva, čímž tedy umožňuje dostatečné pochopení předmětu této věci a obecně předložených předběžných otázek.

21. Předkládací rozhodnutí zejména uvádí, že OI POCU MEN vydal dluhový nástroj z důvodu, že ASE nedodržela pravidla týkající se maximálního počtu odpracovaných hodin za den: to se mi jeví jako dostatečný důvod k posouzení ustanovení směrnice 2003/88 týkajících se limitů denní pracovní doby. Přísluší předkládajícímu soudu, aby ověřil, zda OI POCU MEN vydal sporný dluhový nástroj správně či nikoli, ale jelikož se položené otázky týkají výkladu ustanovení unijního práva, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout. Jak totiž Soudní dvůr nedávno potvrdil, „je pouze na vnitrostátním soudu, který rozhoduje spor a musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, aby posoudil s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jeho rozsudku, tak relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru“ [3].

22. S ohledem na tuto „domněnk[u] relevance […] Soudní dvůr smí rozhodnutí o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem odmítnout pouze tehdy, pokud je zjevné, že žádaný výklad unijní normy nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny“ [4].

23. Přetrvávají pochybnosti o některých částech předběžných otázek, které by Soudní dvůr mohl prohlásit za nepřípustné. Mám na mysli zejména důsledky nedodržení limitu délky týdenní pracovní doby, který je stanoven v čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 a je předmětem druhé části druhé předběžné otázky. Ze skutečností popsaných v žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

[3] – Viz rozsudek ze dne 3. září 2020, Vivendi (C-719/18, EU:C:2020:627, bod 32 a citovaná judikatura).

[4] – Viz rozsudek ze dne 3. září 2020, Vivendi (C-719/18, EU:C:2020:627, bod 33 a citovaná judikatura).

totiž nevyplývá žádný důvod, proč je toto posledně uvedené ustanovení relevantní, neboť ASE je vytýkáno pouze překročení limitu denní pracovní doby. Nicméně analýza, kterou provedu z hlediska účelů souvisejících s dodržováním délky této doby, bude obecné povahy a nevyžaduje jasné oddělení hledisek souvisejících s denními a týdenními limity.

24. Naproti tomu považuji za nepřípustnou část druhé předběžné otázky, která se týká použití limitů denní a týdenní pracovní doby uvedených v ustanoveních směrnice 2003/88 na pracovní smlouvy uzavřené s různými zaměstnavateli. V tomto ohledu ze spisu i z vyjádření ASE vyplývá, že všechny příslušné smlouvy, přinejmenším smlouvy uzavřené s odborníky, kteří byli vysokoškolskými učiteli (o něž se jedná v původním řízení), byly uzavřeny pouze s touto univerzitou. Tato část druhé otázky je tudíž hypotetická [5]. V každém případě tato část nesplňuje požadavky článku 94 jednacího řádu Soudního dvora, neboť předkládající soud neposkytl vysvětlení skutečností, na nichž je založena tato část předběžné otázky [6].

2. Účel směrnice 2003/88 a postavení pracovníka v unijním systému ochrany

25. Skutečným vodítkem Soudního dvora při řešení otázek vznesených v oblasti pracovní doby je ochranný účel směrnice 2003/88, který zohledňuje zejména slabší postavení pracovníka ve smluvním vztahu se zaměstnavatelem.

26. Cílem směrnice 2003/88 je totiž 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 [7].

27. 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 [8].

28. 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.

29. 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 [9].

[5] – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. ledna 2020, Baldonedo Martín (C-177/18, EU:C:2020:26, bod 68 a body 72 až 74).

[6] – Viz obdobně rozsudek ze dne 26. října 2017, Balgarska energiyna borsa (C-347/16, EU:C:2017:816, bod 56 a body 58 až 60).

[7] – 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).

[8] – Ustálená judikatura Soudního dvora totiž uvádí, 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).

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

30. V nedávném rozsudku velkého senátu Soudní dvůr objasnil, pokud jde o prameny a systematické zařazení, že „nárok každého pracovníka na stanovení maximální týdenní a denní pracovní doby a doby odpočinku má jakožto zásada sociálního práva Unie nejen zvláštní význam, ale je také výslovně zakotven v čl. 31 odst. 2 Listiny, které čl. 6 odst. 1 SEU přiznává stejnou právní sílu jako Smlouvám. Ustanovení směrnice 2003/88 a konkrétně její články 3, 5 a 6 toto základní právo konkretizují, a musí být proto vykládány s ohledem na něj“ [10].

31. Poté Soudní dvůr připomněl, že „účelem směrnice 2003/88 je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sbližování vnitrostátních právních předpisů týkajících se zejména délky pracovní doby“ [11], přičemž upřesnil, že „[t]ato harmonizace na úrovni Evropské unie v oblasti úpravy pracovní doby směřuje k zaručení lepší ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků tím, že jim dává nárok na minimální, zejména denní a týdenní, doby odpočinku, jakož i na přiměřené přestávky na odpočinek, a tím, že stanoví maximální hranici týdenní pracovní doby“ [12].

32. Stejný rozsudek dále připomněl postavení pracovníka v unijním systému ochrany: „pracovník musí být považován za slabší stranu pracovněprávního vztahu, takže je nutné zabránit tomu, aby zaměstnavatel mohl omezit jeho práva“ [13]; kromě toho je třeba zohlednit, že „vzhledem k tomuto slabšímu postavení může být takový pracovník odrazen od otevřeného uplatňování svých práv vůči svému zaměstnavateli, jelikož nárokování těchto práv jej může vystavit opatřením zaměstnavatele, která mohou mít vliv na pracovněprávní vztah v neprospěch tohoto pracovníka“ [14].

33. Z výše uvedených zásad vyplývá řada důsledků: a) pro výklad směrnice s ohledem na její ochranné účely; b) pro pracovníkovu disponibilitu s právy přiznanými touto směrnicí; c) pro meze prostoru pro uvážení členských států při uplatňování ustanovení obsažených v této směrnici.

34. Zaprvé, z výše uvedené spojitosti mezi směrnicí 2003/88 a základními sociálními právy uznanými v Listině vyplývá, že výklad směrnice 2003/88 a určení její oblasti působnosti musí umožnit plné a účinné vyžívání subjektivních práv, která tato směrnice pracovníkům přiznává, a odstranění jakékoli překážky, která by fakticky mohla omezit nebo ohrozit využívání těchto subjektivních práv.

35. Výklad směrnice 2003/88, který umožňuje důsledné plnění jejích cílů a plnou a účinnou ochranu práv, která tato směrnice přiznává pracovníkům, tedy implikuje určení konkrétních povinností subjektů zapojených do jejího uplatňování, které jsou způsobilé zabránit tomu, aby strukturální nerovnováha v hospodářském vztahu mezi zaměstnavatelem a pracovníkem ohrozila účinné uplatňování práv přiznaných samotnou směrnicí. To znamená, že ustanovení obsažená v této směrnici, jak také nedávno připomněl Soudní dvůr, nelze vykládat restriktivně na újmu právům, která pracovník z této směrnice vyvozuje [15].

[10] – Viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, body 30 a 31 a citovaná judikatura). Článek 31 Listiny uvádí, že: „1) Každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost; 2) Každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou“.

[11] – Viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 36 a citovaná judikatura).

[12] – Viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 37 a citovaná judikatura).

[13] – Viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 44 a citovaná judikatura).

[14] – Viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 45 a citovaná judikatura).

[15] – Viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 32 a citovaná judikatura).

36. Druhým důsledkem tohoto výkladového směru je nezadatelnost výše uvedených práv ve vztahu k pracovníkovi.

37. Práva přiznaná pracovníkům směrnicí 2003/88, zejména práva na denní a týdenní dobu odpočinku, vyplývající z limitů stanovených pro délku pracovního dne a pracovního týdne, je z důvodu jejich úzkého vztahu k primárním a základním právům třeba považovat za nezadatelná pro samotné pracovníky, neboť jejich cílem je ochrana veřejného zájmu, právo na zdraví a na bezpečnost při práci.

38. To znamená, že výše uvedená práva nepatří k jádru výlučně smluvních práv, kterých se může pracovník vzdát výměnou za dodatečnou odměnu nebo jiné výhody, ale jsou součástí úzkého jádra základních práv [16], která jsou přiznána prameny primárních předpisů ústavní povahy nebo jim rovnocennými předpisy, která se netýkají výlučně smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a pracovníkem, ale „osoby pracovníka".

39. Z toho vyplývá, že nelze ponechat na vůli pracovníka disponibilitu s těmito právy, která tedy vnitrostátní zákonodárce a v konečném důsledku zaměstnavatel musí přiznat a zaručit bez jakékoli možnosti odchylky, vyjma odchylek výslovně stanovených samotnou směrnicí 2003/88.

40. Potvrzení tohoto výkladového směru lze vyvodit také z nedávné judikatury Soudního dvora. Výše uvedený rozsudek CCOO totiž uvádí, že členské státy jsou „povinny přijmout nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu jedenácti po sobě jdoucích hodin během 24 hodin […]" a mají povinnost stanovit „pro průměrnou délku týdenní pracovní doby hranici 48 hodin, která je maximální mezí, ohledně níž je výslovně stanoveno, že zahrnuje přesčasy, a od níž se kromě případu uvedeného v čl. 22 odst. 1 této směrnice […] *nelze v žádném případě odchýlit, byť by se tak stalo prostřednictvím souhlasu dotyčného pracovníka*" [17].

41. Tímto se dostávám ke třetímu důsledku, který vyplývá z výše uvedených zásad, týkajícímu se mezí prostoru pro uvážení členských států při uplatňování ustanovení obsažených ve směrnici 2003/88.

42. V zájmu zajištění plné účinnosti směrnice 2003/88 je nezbytné, aby členské státy zajistily dodržování těchto minimálních dob odpočinku a zabránily překročení maximální délky týdenní pracovní doby.

43. Je pravda, že články 3 a 5 a čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 neurčují konkrétní způsob, jakým musí členské státy zajistit, aby byla provedena práva, která stanoví. Jak vyplývá ze znění těchto ustanovení, úpravu konkrétního způsobu svěřují členským státům, které za tímto účelem přijmou „nezbytná opatření".

44. Členské státy tedy mají pro tento účel prostor pro uvážení, ale vzhledem k zásadnímu cíli sledovanému směrnicí 2003/88, tj. zaručit účinnou ochranu životních a pracovních podmínek pracovníků a vyšší úroveň ochrany jejich zdraví a bezpečnosti, mají povinnost zaručit, aby byl v plném rozsahu zajištěn užitečný účinek těchto práv tím, že pracovníci budou mít skutečně nárok na minimální denní a týdenní doby odpočinku a že bude respektován limit průměrné délky týdenní pracovní doby, jež jsou stanoveny touto směrnicí.

[16] – Pro výslovné uznání ze strany Soudního dvora v tomto smyslu viz předchozí bod 29 a zde citovaná judikatura.

[17] – Viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, body 38 a 39 a citovaná judikatura). Kurzivou zvýraznil autor tohoto stanoviska.

45. Z toho vyplývá, že opatření určená členskými státy k zajištění toho, že budou provedena ustanovení směrnice 2003/88, nemohou práva zakotvená v čl. 31 odst. 2 Listiny a v článcích 3 a 5, jakož i v čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 „zbavit jejich podstaty“ [18].

B. Předběžné otázky

1. První a druhá předběžná otázka

46. Prvními dvěma otázkami, s výjimkou části, která je podle mého názoru nepřípustná [19], se předkládající soud v zásadě táže, zda se v případě, že pracovník se stejným zaměstnavatelem uzavře několik individuálních pracovních smluv, musí ustanovení čl. 2 bodu 1, článku 3 a čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88/ES uplatnit *ve vztahu ke smlouvě*, nebo *ve vztahu k pracovníkovi*.

47. Z toho, co jsem uvedl výše ohledně účelů směrnice 2003/88 a postavení pracovníka v systému ochrany zavedeném unijním právem vyplývá, že upřednostňovaným výkladem je ten, že limity délky denní pracovní doby [20], které jsou nepřímo stanoveny směrnicí 2003/88 uložením minimální doby odpočinku v délce 11 hodin, musí být uplatněny *ve vztahu k pracovníkovi*.

48. Pracovník (a nikoli *pracovní smlouva*) je subjektem chráněným směrnicí a limity délky denní pracovní doby (a týdenní pracovní doby) slouží k zajištění této ochrany ze dvou hledisek: na veřejnoprávní úrovni, neboť ochrana zdraví je nepochybně veřejným zájmem, který zaujímá přední postavení ve vztahu k soukromým zájmům stran; na smluvní úrovni, neboť pracovník, jakožto slabší strana vztahu, musí být chráněn před možnými zneužitími ze strany zaměstnavatele, který by mu mohl (smluvně) omezit jeho práva [21].

49. Výklad, podle kterého lze limity stanovené směrnicí jednoduše obejít tím, že bude od pracovníka požadováno, aby uzavřel několik pracovních smluv, z nichž každá stanoví délku denní pracovní doby a týdenní pracovní doby nižší než stanovené limity, je v rozporu s výše uvedenými ustálenými obecnými směry Soudního dvora.

50. V tomto smyslu také jasně hovoří znění článku 3 směrnice 2003/88: „Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby *každý pracovník* měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin“.

51. Navrhovaný systematický přístup spolu s tímto zněním jednoznačně vyznívají, v případě více smluv uzavřených pracovníkem se stejným zaměstnavatelem, v tom smyslu, že: a) ustanovení obsažená ve směrnici 2003/88 musí být vykládána ve světle jejího ochranného účelu a takovým způsobem, který zajistí užitečný účinek této směrnice a v konečném důsledku plné a účinné požívání subjektivních práv, která tato směrnice přiznává *pracovníkům*, a to při odstranění jakékoli překážky, která může fakticky omezit nebo ohrozit jejich požívání; b) práva přiznaná směrnicí, jelikož jsou úzce spojena s primárními a základními právy, je třeba považovat za nezadatelná ve vztahu k samotným pracovníkům a nedotknutelná ze strany vnitrostátních

18 – Viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 43 a citovaná judikatura).

19 – Která se týká, jak již bylo uvedeno, možnosti, že pracovník uzavře několik pracovních smluv s různými zaměstnavateli, ve vztahu k níž by bylo nezbytné učinit další úvahy.

20 – Toto odůvodnění se vztahuje rovněž na limity týdenní pracovní doby (stanovené v průměru na 48 hodin, včetně přesčasů), a to pro případ, že by Soudní dvůr rozhodl, že tuto část druhé předběžné otázky nebude považovat za nepřípustnou z důvodu, že přímo nesouvisí se skutkovým stavem v původním řízení.

21 – Viz předchozí bod 31.

zákonodárců, s výjimkou případů výslovně stanovených samotnou směrnicí; c) opatření určená členskými státy k zajištění toho, že budou provedena ustanovení směrnice 2003/88, nemohou zbavit práv zakotvených touto směrnicí jejich podstaty.

52. Argumenty některých zúčastněných stran uvedené k prokázání toho, že uplatnění limitů délky dob stanovených směrnicí a vnitrostátní právní úpravou musí být učiněno *ve vztahu ke smlouvě*, a nikoli *ve vztahu k pracovníkovi*, jsou tudíž vyvráceny navrhovaným výkladem.

53. Tyto argumenty lze shrnout takto: ve směrnici není výslovně stanoveno, že se limity musí uplatnit *ve vztahu k pracovníkovi*, a naopak použitelnost limitů *ve vztahu ke smlouvě* je doložena tím, že v některých odvětvových právních úpravách je to výslovně stanoveno; o návrzích na změnu směrnice, které v průběhu času předložila Komise za účelem zavedení doslovného uplatnění *ve vztahu k pracovníkovi*, nepanovala v Radě shoda, a tudíž nebyly přijaty; skutková situace v členských státech je formulována na základě prostoru pro uvážení při použití ustanovení směrnice 2003/88 a, oproti většině států, které používají omezující ustanovení *ve vztahu k pracovníkovi*, existují členské státy, které je naopak uplatňují *ve vztahu ke smlouvě*; k tomu dochází také z důvodů ekonomické povahy a případný výklad směrnice, který vyžaduje použití limitů *ve vztahu k pracovníkovi*, by mohl mít významné důsledky; pracovník by měl mít možnost souhlasit s tím, že bude mít delší pracovní dobu, než je pracovní doba stanovená limity směrnice, na základě více smluv, a to z důvodu své svobody vykonávat pracovní činnosti, která je chráněna unijním právem; na některé typy pracovníků se limity stanovené směrnicí 2003/88 nevztahují, přičemž se naopak musí uplatnit výjimky stanovené touto směrnicí.

54. Jazykový argument, který lze přiřadit ke známému argumentu právního výkladu vyjádřenému v zásadě *ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*, není nijak zvlášť přesvědčivý a je popřen výsledky systematického a teleologického výkladu směrnice 2003/88 uvedenými v předcházejících bodech, které prokázaly potřebu toho, aby limity délky denní pracovní doby (a týdenní pracovní doby) byly dodržovány ve vztahu ke každému pracovníkovi, a to za účelem zajištění užitečného účinku ustanovení unijního práva [22].

55. Na druhé straně existence výslovného odkazu, v určitých zvláštních případech, na uplatnění *ve vztahu k pracovníkovi* není v žádném případě v rozporu s výkladem, který navrhuji. Určité kategorie pracovníků a pracovníci v určitých zvláštních odvětvích totiž potřebují zvláštní ochranu – z důvodu niterných vlastností výkonu práce, jako například pracovníci vykonávající mobilní činnosti v silniční dopravě [23] – a ve vztahu k těmto pracovníkům unijní právo výslovně stanoví odkaz na uplatnění *ve vztahu k pracovníkovi*.

56. Rozdílné praxe členských států (jak zdůraznila sama Komise ve své zprávě o provádění směrnice 2003/88 členskými státy [24] a ve svém interpretačním sdělení o této směrnici [25]), jakož i podmínky, za nichž byla tato směrnice přijata, ostatní směrnice o pracovní době a návrhy na změnu směrnice 2003/88 předložené Evropským parlamentem, které byly dosud zamítnuty, to všechno jsou prvky, které v projednávané věci nemají rozhodující význam. Tyto prvky by mohly mít význam v budoucím uvažování o otázce více pracovních smluv uzavřených s různými

[22] – Pokud jde o obdobné úvahy, stále v oblasti pracovní doby, ale s odkazem na systémy evidence [pracovní doby], viz mé stanovisko ve věci CCOO (C-55/18, EU:C:2019:87, body 74 a násl.).

[23] – Článek 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES ze dne 11. března 2002 o úpravě pracovní doby osob vykonávajících mobilní činnosti v silniční dopravě (Úř. věst. 2002, L 80, s. 35).

[24] – Zpráva ze dne 26. dubna 2017, COM(2017) 254 final.

[25] – Sdělení ze dne 24. května 2017 (Úř. věst. 2017, C 165, s. 1).

zaměstnavateli. V rámci těchto smluv by totiž vyvstaly otázky týkající se smluvní odpovědnosti různých zaměstnavatelů při plnění povinnosti bezpečnosti, jakož i znalosti situací, které nejsou v plné disponibilitě samotného zaměstnavatele.

57. Argumenty předložené několika členskými státy týkající se rozhodovacího prostoru, který jim byl ponechán ohledně způsobů provádění ustanovení článku 3 a čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88, nejsou podložené [26]. Nezdá se mi totiž, že se položená otázka týká způsobu provádění předmětných pravidel, ale spíše se týká jejich působnosti. Přísluší tedy Soudnímu dvoru, aby tato pravidla vyložil, za účelem určení jejich působnosti, jednotným způsobem: překročení výše uvedených limitů z pouhého důvodu, že pracovník uzavřel více pracovních smluv, by „zbavilo podstaty" samotné jádro ochrany a významně by narušilo užitečný účinek směrnice, jak jsem uvedl výše.

58. Pokud jde o možný ekonomický dopad navrhovaného výkladu, stačí připomenout, že účinná ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků nemůže být, jak jasně vyplývá z bodu 4 odůvodnění směrnice 2003/88, podřízena úvahám ryze ekonomické povahy [27].

59. Ze spisu navíc nevyplývá přesná a podrobná analýza ekonomických dopadů, které by takový výklad mohl mít v různých ekonomických systémech, jež v současné době uplatňují limity stanovené směrnicí 2003/88 *ve vztahu ke smlouvě*.

60. Pokud jde o právo pracovníka pracovat a vykonávat svobodně zvolené nebo přijaté povolání, na které je odkazováno jako na právo bezpodmínečně přiznané v Listině základních práv [28], výše uvedené zásady týkající se ochranných účelů směrnice 2003/88 a postavení pracovníka jako slabší strany ukazují, že existují vnější limity veřejnoprávní povahy spojené s obecnými zájmy, jako je ochrana zdraví a bezpečnost na pracovišti, které převažují nad případnými soukromoprávními zájmy, dokonce i samotného pracovníka, a to v souladu se správným výkladem čl. 52 odst. 1 Listiny [29].

61. Pokud jde konečně o odchylky stanovené směrnicí 2003/88, zejména čl. 17 odst. 1, za účelem odůvodnění nepoužití článků 3 a 6 této směrnice na určité pracovníky, Soudní dvůr opakovaně připomněl, že se toto ustanovení vztahuje na pracovníky, „jejichž celková délka pracovní doby se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci" [30]. Vzhledem k tomu, že v předkládacím rozhodnutí je uvedeno, že pracovníci dotčení v původním řízení měli uzavřeny smlouvy na plný úvazek s pracovní dobou 40 hodin týdně, zdá se mi nepravděpodobné, že by tito pracovníci, včetně těch, kteří jsou vysokoškolskými učiteli, spadali do této kategorie pracovníků. V každém případě přísluší vnitrostátnímu soudu, aby ověřil, zda tomu tak je.

[26] – Viz předchozí body 41 a násl..

[27] – Viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, body 66 a 67 a citovaná judikatura).

[28] – Článek 15 odst. 1.

[29] – „Každé omezení výkonu práv a svobod uznaných touto listinou musí být stanoveno zákonem a respektovat podstatu těchto práv a svobod. Při dodržení zásady proporcionality mohou být omezení zavedena pouze tehdy, pokud jsou nezbytná a pokud skutečně odpovídají cílům obecného zájmu, které uznává Unie, nebo potřebě ochrany práv a svobod druhého".

[30] – Viz rozsudek ze dne 26. července 2017, Hälvä a další (C-175/16, EU:C:2017:617, bod 32 a citovaná judikatura). Odchylka uvedená v čl. 17 odst. 1 směrnice 2003/88 musí být totiž vykládána v tom smyslu, že její působnost je omezena na to, co je nezbytně nutné k hájení zájmů, jejichž ochranu tato odchylka umožňuje (rozsudek ze dne 26. července 2017, Hälvä a další (C-175/16, EU:C:2017:617, bod 31 a citovaná judikatura).

62. Ačkoli jsou argumenty ve prospěch použitelnosti limitů délky denní pracovní doby (a týdenní pracovní doby) stanovených směrnicí 2003/88 *ve vztahu ke smlouvě* vyvráceny systematickým a teleologickým výkladem, který navrhuji, některé body je přesto třeba vyjasnit, aby bylo možné správně vymezit dosah mého stanoviska.

63. Použitelnost limitů délky denní pracovní doby (a týdenní pracovní doby) na každého pracovníka, bez ohledu na počet smluv uzavřených se stejným zaměstnavatelem, předpokládá, že vnitrostátní soud ověří, že v daném případě lze uplatnit pojmy „pracovník“ a „pracovní doba“, jak jsou definovány unijním právem.

64. Jak Komise správně uvedla ve svém písemném vyjádření, ustanovení obsažená ve směrnici 2003/88 se totiž uplatní pouze na „pracovníky“ ve smyslu této směrnice.

65. Soudní dvůr rovněž nedávno zopakoval, že „nelze pojem ‚pracovník‘ vykládat různě podle jednotlivých vnitrostátních právních předpisů, ale má autonomní význam, který je vlastní unijnímu právu. Tento pojem musí být vymezen podle objektivních kritérií, která charakterizují pracovní poměr s ohledem na práva a povinnosti dotčených osob“ [31].

66. Vnitrostátní soud musí „vycházet z objektivních kritérií a celkově posuzovat všechny okolnosti věci, která mu byla předložena, jež se týkají jak povahy dotyčných činností, tak i vztahu mezi dotčenými stranami“ [32].

67. Pro účely kvalifikace je třeba připomenout, že „[z]ákladní charakteristikou pracovního poměru je […] okolnost, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu“ [33].

68. Pracovní poměr tudíž „předpokládá existenci vztahu podřízenosti mezi pracovníkem a jeho zaměstnavatelem. Existence takového vztahu musí být posouzena v rámci každého konkrétního případu v závislosti na všech znacích a okolnostech charakterizujících vztahy, které existují mezi stranami“ [34].

69. Doba, kterou pracovníci dotčení v původním řízení strávili činností na projektu POSDRU/89/1.5/S/59184, je relevantní pro účely stanovení minimální doby denního odpočinku nebo maximální délky týdenní pracovní doby, jež jsou stanoveny v článku 3 a čl. 6 písm. b) této směrnice, pouze tehdy, pokud v rámci tohoto projektu existoval vztah podřízenosti mezi ASE a těmito odborníky. Ze spisu podle všeho vyplývá, že se jedná o zaměstnání, ale přísluší vnitrostátnímu soudu, aby ověřil, zda tomu tak je, a to zejména s ohledem na zvláštní charakteristiky činnosti uvedené ve smlouvě [35] (podle všeho pedagogická a výzkumná činnost).

70. Navrhovaný výklad tudíž nevylučuje, jak správně zdůraznila Komise [36], že pracovníci mohou kromě činnosti podřízené povahy vykonávat i samostatně výdělečnou činnost nebo dobročinnou činnost, pokud to umožňují platné vnitrostátní předpisy; je zcela zřejmé, že v tomto případě by se doba strávená výkonem těchto posledně uvedených činností, které nejsou podřízené povahy, nezapočítávala do limitů stanovených směrnicí 2003/88.

[31] – Viz rozsudek ze dne 20. listopadu 2018, Sindicatul Familia Constanța a další (C-147/17, EU:C:2018:926, bod 41 a citovaná judikatura).

[32] – Viz rozsudek ze dne 26. března 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, bod 29 a citovaná judikatura).

[33] – Viz rozsudek ze dne 20. listopadu 2018, Sindicatul Familia Constanța a další (C-147/17, EU:C:2018:926, bod 41 a citovaná judikatura).

[34] – Viz rozsudek ze dne 20. listopadu 2018, Sindicatul Familia Constanța a další (C-147/17, EU:C:2018:926, bod 42 a citovaná judikatura).

[35] – Viz rovněž předchozí bod ohledně výjimek stanovených směrnicí 2003/88.

[36] – Písemné vyjádření, bod 64.

71. Pokud jde o pojem „pracovní doba“, 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 [37]; 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 náležitě 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 [38], kterým je harmonizace ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků prostřednictvím minimálních požadavků“ [39].

72. Směrnice při vymezení pojmu *pracovní doba*, užitečného pro účely uplatnění ochrany stanovené v této směrnici, odkazuje na „jak[oukoli] dob[u], během níž pracovník *pracuje*, *je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti* [40] […]“; (čl. 2 odst. 1).

73. S ohledem na výše uvedené, v souladu s nabízeným teleologickým výkladem, je dodržování limitů délky denní pracovní doby (a týdenní pracovní doby) stanovených směrnicí třeba *in concreto* posoudit s ohledem na skutečně odpracované hodiny. Vzhledem k tomu, že se jedná o ustanovení, jejichž cílem není ochrana pracovníka z ekonomického hlediska, ale z hlediska jeho zdraví a bezpečnosti na pracovišti, tak případné překročení smluvních limitů nemůže být samo o sobě, pokud není následováno skutečným překročením, považováno za porušení stanovených limitů.

74. Přísluší vnitrostátnímu soudu, aby ověřil, zda ve věci v původním řízení vykonávali pracovníci přijatí do zaměstnání ze strany ASE úkoly podřízené povahy a zda hodiny uvedené ve smlouvě byly skutečnou pracovní dobou ve smyslu směrnice 2003/88 (jak je vykládána judikaturou Soudního dvora). A také zda jsou případně splněny podmínky uvedené v článku 17 této směrnice.

75. Stejně tak bude muset vnitrostátní soud v návaznosti na toto ověření posoudit nárok na odměnu za tyto hodiny, která je stanovena zákonem a smlouvou mezi stranami.

76. Na závěr se zmíním o návrzích na omezení časových účinků, které podaly některé zúčastněné strany.

77. Návrh na omezení časových účinků, který předložila zaprvé rumunská vláda z důvodu, že použití dotčených ustanovení směrnice 2003/88 ve vztahu k pracovníkovi by mělo systémový dopad na pracovní trh v Rumunsku, kde má mnoho pracovníků smlouvy s *několika zaměstnavateli*, by nemusel být posouzen, pokud by Soudní dvůr shledal, jak navrhuji, že druhá předběžná otázka je nepřípustná v rozsahu, v němž se týká případů smluv uzavřených s několika zaměstnavateli.

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

[38] – 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.

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

[40] – Kurzivou zvýraznil autor tohoto stanoviska.

78. Pokud jde o podpůrný návrh podaný zadruhé rumunskou vládou, domnívám se, že by tento návrh měl být zamítnut, protože finanční důsledky, které mohou vyplývat pro členský stát z rozhodnutí vydaného v řízení o předběžné otázce, samy o sobě neodůvodňují omezení časových účinků tohoto rozhodnutí [41].

79. Pokud jde o návrh ASE, který je předložen pro případ, že by Soudní dvůr shledal, že dotčená ustanovení směrnice 2003/88 musí být uplatněna *ve vztahu k pracovníkovi*, mám za to, že by měl být zamítnut z důvodu, že není nijak odůvodněn [42].

2. Třetí předběžná otázka

80. Podstatou třetí předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda se v případě uplatnění ustanovení směrnice 2003/88, která stanoví minimální denní dobu odpočinku a maximální délku týdenní pracovní doby, ve vztahu ke každému pracovníkovi, může veřejný subjekt, který jedná jménem státu, dovolávat přímého účinku článku 3 a čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 vůči zaměstnavateli, který tato ustanovení nedodržuje.

81. Sdílím názor Komise, která ve svém písemném vyjádření uvádí, že není důvodné, aby Soudní dvůr na tuto otázku odpověděl [43]. Jak lze totiž pochopit ze spisu, původní řízení se týká „horizontálního“ použití zásady přímého účinku mezi dvěma veřejnými institucemi rumunského státu. V rumunském vnitrostátním právu navíc čl. 135 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že každý zaměstnanec má právo na minimální dobu odpočinku v délce 12 hodin mezi dvěma pracovními dny a že limit stanovený v článku 3 směrnice 2003/88 je 11 hodin minimálního denního odpočinku. Vnitrostátní právní předpisy, které omezují pracovní dobu na 12 hodin denně, poskytují tedy vyšší míru ochrany než ustanovení směrnice. Zásada přímého účinku umožňuje jednotlivcům se v rámci žaloby proti členskému státu přímo dovolávat pravidel stanovených směrnicí, pokud tato směrnice nebyla provedena do vnitrostátního právního řádu nebo pokud je její provedení nesprávné. V projednávané věci však není nijak zpochybněna slučitelnost vnitrostátního pravidla s ustanoveními unijního práva (v tomto případě směrnice 2003/88).

82. Otázka přímého účinku tak vyvstává pouze tehdy, nelze-li vnitrostátní právo vykládat v souladu s unijním právem [44]. V projednávané věci mám za to, že neexistuje důvod se domnívat, že OI POCU MEN nemohl své rozhodnutí založit na ustanoveních rumunského práva vykládaných způsobem, který je v souladu s příslušnými ustanoveními směrnice 2003/88. Přísluší vnitrostátnímu soudu, aby ověřil, zda tomu tak je, ale nevidím žádné překážky pro konformní výklad.

83. Pokud by vnitrostátní soud dospěl k závěru, že konformní výklad těchto ustanovení není možný, bude muset ověřit, zda jsou splněny podmínky pro uplatnění přímého účinku ustanovení obsažených ve směrnici 2003/88.

41 – Viz rozsudek ze dne 27. února 2014, Transportes Jordi Besora (C-82/12, EU:C:2014:108, bod 48 a citovaná judikatura).

42 – Viz rozsudek ze dne 3. října 2019, Schuch-Ghannadan (C-274/18, EU:C:2019:828, bod 66).

43 – Písemné vyjádření, body 67 a násl.

44 – Rozsudky ze dne 6. listopadu 2018, Bauer a Willmeroth (C-569/16 a C-570/16, EU:C:2018:871, bod 65), a ze dne 24. června 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, bod 55).

84. Jak je známo, zaprvé je nezbytné, aby ustanovení článku 3 a čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 byla bezpodmínečná a dostatečně jasná [45]. V tomto ohledu mám za to, že o tom není pochyb, neboť Soudní dvůr již měl příležitost toto potvrdit ve vztahu k čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88.

85. Zadruhé, jelikož z předkládacího rozhodnutí jasně vyplývá, že OI POCU MEN je veřejná instituce jednající jménem státu, je nezbytné, aby vnitrostátní soud ověřil, zda je ASE orgánem, který je bez ohledu na svou právní formu pověřen, na základě aktu orgánu veřejné správy, výkonem služby ve veřejném zájmu pod dohledem posledně uvedeného orgánu a který k tomu disponuje výjimečnými pravomocemi ve srovnání s těmi, které vyplývají z pravidel použitelných na vztahy mezi jednotlivci [46]. Obsah spisu neponechává žádný prostor pro pochybnosti o veřejné povaze ASE, ale v každém případě se jedná o skutkové zjištění, které spadá do pravomoci vnitrostátního soudu.

IV. Závěry

86. S ohledem na výše uvedené navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podanou Tribunalul Bucureşti (soud prvního stupně v Bukurešti, Rumunsko) následovně:

1) Pojem „pracovní doba“, který je v čl. 2 bodě 1 směrnice 2003/88 definován jako „jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti“, se vztahuje ke všem pracovním smlouvám uzavřeným tímto pracovníkem se stejným zaměstnavatelem.

2) Požadavky uložené členským státům článkem 3 směrnice 2003/88 (povinnost přijmout nezbytná opatření, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin) a článkem 6 písm. b) směrnice 2003/88 (stanovení maximální průměrné délky týdenní pracovní doby včetně přesčasů na 48 hodin) musí být vykládány v tom smyslu, že zakládají limity ve vztahu ke všem smlouvám uzavřeným se stejným zaměstnavatelem.

3) Vnitrostátní soud musí při ověřování případného překročení limitů stanovených v článku 3 a čl. 6 písm. b) směrnice 2003/88 ověřit podřízenou povahu činností uvedených ve smlouvě, která je podmínkou pro uplatnění pojmu „pracovník“ v unijním právu, skutečný výkon „pracovní doby“ ve smyslu unijního práva a nepoužitelnost výjimek stanovených v článku 17 směrnice 2003/88.

[45] – Viz rozsudek ze dne 14. října 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, bod 57). Stejné odůvodnění podle mého názoru platí i pro článek 3 této směrnice.

[46] – Rozsudky ze dne 24. ledna 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, body 38 a 39), a ze dne 12. prosince 2013, Portgás (C-425/12, EU:C:2013:829, body 23 až 30).