Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
GIOVANNIHO PITRUZZELLY
přednesené dne 13. října 2022 [1]

Věc C-477/21

IH
proti
MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Miskolci Törvényszék (soud v Miškovci, Maďarsko)]

„Řízení o předběžné otázce – Ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků – Právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby a na denní a týdenní odpočinek – Denní a týdenní doba odpočinku – Metoda výpočtu a způsoby poskytnutí“

1. Aby byla zajištěna plná účinnost ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků na pracovišti, stanoví unijní právo minimální denní a týdenní dobu odpočinku. Je nezbytné, aby členské státy stanovily povinnost zaměstnavatele poskytnout vždy také denní odpočinek v souladu s článkem 3 směrnice, anebo postačí, že je v souladu s článkem 5 poskytnuta týdenní doba odpočinku, pokud je stejná nebo delší než součet hodin stanovených směrnicí pro denní a týdenní odpočinek? Pokud vnitrostátní právo nebo příslušná kolektivní smlouva stanoví „týdenní dobu odpočinku“, která je delší než minimální doba stanovená směrnicí, je členský stát přesto povinen zaručit denní odpočinek? Musí být denní odpočinek poskytnut i v případě, že pracovník nemá v následujících 24 hodinách naplánován žádnou pracovní dobu? Musí dennímu odpočinku nutně předcházet týdenní doba odpočinku?

2. V tomto stanovisku uvedu důvody, proč se domnívám, že z unijního práva vyplývá, že členské státy jsou povinny poskytnout pracovníkům denní dobu odpočinku jako autonomní právo nezávislé na týdenní době odpočinku, a to i v případě, že je poskytnuta (týdenní) „doba odpočinku“ delší než minimální standardy stanovené ve směrnici.

[1] – Původní jazyk: italština.

I. Právní rámec

A. Unijní právo

3. Body 4 a 5 odůvodnění směrnice 2003/88 [2] uvádí následující:

„(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 [v Unii] 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."

4. Článek 3 směrnice, nadepsaný „Denní odpočinek", stanoví, že:

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

5. Článek 5 této směrnice, nadepsaný „Týdenní doba odpočinku", stanoví, že:

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

Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku v délce 24 hodin."

6. Článek 15 směrnice 2003/88, nadepsaný „Příznivější ustanovení", stanoví:

„Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků".

B. Maďarské právo

7. Ustanovení § 104 odst. 1 Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (zákon I z roku 2012, kterým se schvaluje zákoník práce) (*Magyar Közlöny* 2012/2, dále jen „zákoník práce") stanoví:

„Mezi koncem pracovní doby a začátkem následující pracovní doby musí být poskytnuta doba odpočinku v délce nejméně 11 po sobě jdoucích hodin (dále jen ‚denní odpočinek')."

[2] – Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9).

8. Ustanovení § 105 odst. 1 zákoníku práce stanoví:

„Jsou stanoveny 2 dny odpočinku v týdnu (dny týdenního odpočinku). Dny týdenního odpočinku mohou být také různě rozloženy.“

9. Následující § 106 odst. 1 a 3 zákoníku práce stanoví, že:

„(1) Místo dnů týdenního odpočinku může být pracovníkovi poskytnut nepřetržitý týdenní odpočinek v délce nejméně 48 hodin týdně.

[…]

(3) Pokud je rozvržení pracovní doby proměnlivé, může být pracovníkovi místo týdenního odpočinku podle odstavce 1 a za přiměřeného použití odstavce 2 poskytnut nepřetržitý týdenní odpočinek v délce nejméně 40 hodin, včetně jednoho kalendářního dne. Pracovníkovi musí být poskytnuta průměrná týdenní doba odpočinku v délce nejméně 48 hodin, přičemž se vychází z rozvrhu pracovní doby nebo zúčtovacího období.“

10. Ustanovení § 68/A odst. 4 Vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (zákon CLXXXIII z roku 2005 o železniční dopravě) (*Magyar Közlöny* 2005/172) stanoví:

„Odchylně od odstavců 1 až 3 se ustanovení § 68/B odst. 1 […] vztahují rovněž na strojvedoucí železničních vozidel, kteří nejsou považováni za pracovníky v železniční dopravě, kteří poskytují služby v rámci přeshraniční interoperability.“

11. Ustanovení § 68/B odst. 1 výše uvedeného zákona stanoví:

„V případě pracovníků v železniční dopravě, kteří poskytují služby v rámci přeshraniční interoperability, musí denní doba odpočinku v místě bydliště činit nejméně 12 po sobě jdoucích hodin za období 24 hodin.“

12. Podle § 46 odst. 1 kolektivní smlouvy uzavřené mezi MÁV-START a odborovými organizacemi (dále jen „kolektivní smlouva“) musí být strojvedoucím poskytnuta denní doba odpočinku v délce dvanácti hodin (denní doba odpočinku v místě bydliště), která se počítá od jejich příchodu do místa bydliště do odchodu z tohoto místa do práce (doba cesty).

13. Podle § 47 odst. 1 výše uvedené kolektivní smlouvy mají strojvedoucí 2 dny odpočinku týdně, které jsou poskytovány tak, aby mezi dvěma obdobími služby bylo nejméně 48 hodin nepřetržitého odpočinku.

14. Ustanovení § 47 odst. 4 uvedené smlouvy stanoví, že v souladu s § 106 zákoníku práce může být strojvedoucím namísto dnů odpočinku stanovených v odstavci 1 poskytnut nepřetržitý odpočinek v délce nejméně 42 hodin týdně. V tomto případě musí být pracovníkovi poskytnuta průměrná týdenní doba odpočinku v délce nejméně 48 hodin, přičemž se vychází z rozvrhu pracovní doby.

II. Skutkový stav, původní řízení a předběžné otázky

15. IH (dále jen „pracovník“) je zaměstnán u společnosti MÁV-START (dále jen „zaměstnavatel“) jako strojvedoucí lokomotivy a pracuje výhradně v Maďarsku, v provozovně společnosti MÁV-START v Miškovci.

16. Pracovní poměr mezi pracovníkem a zaměstnavatelem se řídí zákonem a kolektivní smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a odbory. Pracovník je zaměstnán u zaměstnavatele podle měsíčního rozvrhu pracovní doby, který nestanoví konkrétní dny týdenního odpočinku, ale stanoví týdenní dobu odpočinku pro všechny strojvedoucí.

17. Podle kolektivní smlouvy poskytl zaměstnavatel pracovníkovi mezi dvěma službami denní odpočinek v délce 12 hodin, který mohl strávit v místě bydliště, k čemuž se připočítávala tzv. standardní doba přesunu, tedy doba nezbytná k přesunu do práce nebo z práce domů. Pokud jde o týdenní dobu odpočinku, pokud zaměstnavatel nemohl pracovníkovi zaručit nepřetržitou týdenní dobu odpočinku v délce 48 hodin v daném týdnu, zaručil přesto nepřetržitý odpočinek v délce nejméně 42 hodin, tak aby pracovník měl průměrnou týdenní dobu odpočinku v délce nejméně 48 hodin v rámci rozvrhu své pracovní doby.

18. Ze spisu vyplývá, že pracovník nemohl požádat o denní odpočinek a standardní dobu přesunu před nebo po týdenním odpočinku nebo dovolené. Zaměstnavatel totiž neposkytl pracovníkovi denní odpočinek, když mu poskytl týdenní odpočinek nebo dovolenou, tedy ani na začátku, ani na konci těchto období.

19. Pracovník podal u Miskolci Törvényszék (soud v Miškovci, Maďarsko, dále jen „předkládající soud“), tedy referenčního soudu, žalobu proti zaměstnavateli znějící na zaplacení údajně nevyplacených mzdových rozdílů. Žaloba pracovníka je založena na předpokladu, že má nárok na denní dobu odpočinku bezprostředně před nebo po týdenním odpočinku nebo dovolené.

20. Zaměstnavatel naopak tvrdí, že k poskytnutí denní doby odpočinku musí dojít mezi dvěma po sobě následujícími pracovními dobami v rámci téhož období 24 hodin.

21. Předkládající soud nejprve odkazuje na rozhodnutí Alkotmánybíróság (Ústavní soud, Maďarsko) č. 12 ze dne 22. června 2020, v němž tento soud rozhodl, že výklad Kúria (Nejvyšší soud, Maďarsko), podle něhož lze denní a týdenní odpočinek poskytnout v jediném období, nebyl slučitelný s čl. XVII odst. 4 Magyarország Alaptörvénye (Základní zákon Maďarska), který zaručuje právo každého pracovníka na denní a týdenní odpočinek, neboť tato práva, která mají odlišný účel, je třeba považovat za autonomní. Předkládající soud se však domnívá, že výklad Ústavního soudu, jelikož se týkal případu zdravotnických pracovníků, není použitelný na projednávanou věc, která se týká strojvůdců.

22. Zadruhé předkládající soud rovněž uvádí, že kolektivní smlouva použitelná v projednávané věci se způsobem příznivým pro pracovníky odchyluje od pravidel směrnice a zákoníku práce týkajících se denního a týdenního odpočinku. Denní doba odpočinku je totiž stanovena na 12 hodin, které navíc může pracovník díky standardizované době přesunu strávit zcela doma.

23. Pokud jde o týdenní dobu odpočinku, předkládající soud uvádí, že maďarský překlad směrnice 2003/88 se mírně liší od znění směrnice v němčině, angličtině a francouzštině, zejména v tom, že maďarská verze definuje pojem „týdenní doba odpočinku“ ve smyslu článku 5 této směrnice tak, že každý pracovník musí mít za každé období 7 dnů nárok na minimální nepřetržitý odpočinek

v délce 24 hodin a navíc („továbbá“) také jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3 této směrnice. Německá, anglická a francouzská verze používají slova „zuzüglich“, „plus“ a „s'ajoutent“ namísto „a navíc“.

24. Předkládající soud se tedy táže, co se rozumí pojmem „týdenní doba odpočinku“, tedy zda má být po minimální nepřetržité době odpočinku v délce 24 hodin poskytnuta ještě denní doba odpočinku (v délce jedenácti hodin), nebo zda se má doba 24 hodin a jedenáctihodinová doba sčítat a na základě toho má pracovník nárok na minimální týdenní dobu odpočinku v délce 35 po sobě jdoucích hodin. Kromě toho si předkládající soud klade otázku, zda musí být denní doba odpočinku poskytnuta mezi koncem dotčené pracovní doby a začátkem pracovní doby následující den (nebo v tentýž den mezi koncem jedné pracovní doby a začátkem následující pracovní doby), nebo obecně mezi koncem jedné pracovní doby a začátkem následující pracovní doby, i když tato pracovní doba začíná o několik dní později.

25. Za těchto podmínek se Miskolci Törvényszék (soud v Miškovci) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být článek 5 směrnice [2003/88] ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny [základních práv Evropské unie] vykládán v tom smyslu, že denní odpočinek podle článku 3 [této směrnice] je součástí týdenní doby odpočinku?

2) Nebo musí být článek 5 směrnice [2003/88] ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny vykládán v tom smyslu, že v souladu s cílem této směrnice stanoví uvedený článek pouze minimální délku týdenní doby odpočinku, to znamená, musí být týdenní doba odpočinku nejméně 35 po sobě jdoucích hodin, pokud neexistují objektivní, technické nebo organizační podmínky, které by to vylučovaly?

3) Musí být článek 5 směrnice [2003/88] ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny vykládán v tom smyslu, že pokud právo členského státu a použitelná kolektivní smlouva stanoví poskytnutí nepřetržité týdenní doby odpočinku v délce nejméně 42 hodin, musí být po práci vykonané v pracovním dni předcházejícím týdenní době odpočinku poskytnut rovněž denní odpočinek v délce 12 hodin, zaručený vedle této doby v právu dotčeného členského státu a použitelné kolektivní smlouvě, pokud neexistují objektivní, technické nebo organizační podmínky, které by to vylučovaly?

4) Musí být článek 3 směrnice [2003/88] ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny vykládán v tom smyslu, že pracovník má nárok na minimální dobu odpočinku, která musí být poskytnuta během 24 hodin, pokud z jakéhokoli důvodu nemusí v následujících 24 hodinách pracovat?

5) V případě kladné odpovědi na čtvrtou otázku, musí být články 3 a 5 směrnice [2003/88] ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny vykládány v tom smyslu, že denní odpočinek [musí] být poskytnut před týdenní dobou odpočinku?

III. Právní analýza

A. Úvodní poznámky

26. Předběžné otázky položené předkládajícím soudem vedou k bližšímu zkoumání vztahu mezi právem na denní odpočinek a právem na týdenní dobu odpočinku, jak je pracovníkům přiznává směrnice 2003/88. Předkládající soud se zejména táže Soudního dvora, zda lze pro účely směrnice 2003/88 mít za to, že denní odpočinek je již zahrnut v pojmu „týdenní doba odpočinku“, nebo zda musí být naopak vykládán v tom smyslu, že vedle týdenní doby odpočinku (v délce nejméně 24 hodin) musí být ještě poskytnut denní odpočinek (v délce nejméně 11 hodin).

27. Úvodem je podle mého názoru třeba poznamenat, že pro zodpovězení výše uvedených otázek lze použít dva různé výkladové přístupy.

28. Na jedné straně lze tvrdit, že cílem směrnice je, aby byla pracovníkovi zaručena celková doba odpočinku v rámci týdne, která je dostatečná pro ochranu jeho bezpečnosti a zdraví, bez ohledu na samostatné poskytnutí denního odpočinku. Proto by mělo být zajištěno, aby měl pracovník v rámci pracovního týdne zaručenou minimální dobu odpočinku v délce 35 hodin (24 hodin týdenního odpočinku a 11 hodin denního odpočinku), aniž by se formálně rozlišovalo mezi týdenní dobou odpočinku a denním odpočinkem. Toto je tvrzení zastávané zaměstnavatelem [3] a v podstatě také maďarskou vládou [4].

29. Na druhou stranu lze tvrdit, že pracovník musí mít minimální dobu odpočinku, která je součtem dvou různých časových období a která je založena na dvou různých právních institutech, jimž odpovídají nezávislá a autonomní práva: denní odpočinek a týdenní doba odpočinku. To platí bez ohledu na součet hodin vyplývajících z obou typů odpočinku, přičemž státy a strany kolektivní smlouvy mohou stanovit i vyšší počet hodin, než je (minimum) zaručené směrnicí.

30. Volba jednoho nebo druhého přístupu musí být provedena výkladem referenčních ustanovení, který vychází nejen z jejich doslovného významu, ale také z kontextu, v němž jsou zasazena, a z cílů sledovaných právní úpravou, jejíž jsou součástí [5]. Tyto aspekty analyzuji v bodech věnovaných analýze předběžných otázek.

31. Co se týče předběžných otázek, první tři lze podle mého názoru zkoumat společně, protože se týkají stejné právní otázky, tedy zda se denní odpočinek připočítává k týdenní době odpočinku nebo je v ní zahrnut. Ve čtvrté předběžné otázce se předkládající soud naopak táže Soudního dvora, zda článek 3 směrnice 2003/88 ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny [základních práv Evropské unie] (dále jen „Listina“) musí být vykládán v tom smyslu, že pracovník má nárok na minimální dobu odpočinku, která mu má být poskytnuta během 24 hodin, i když během následujících 24 hodin nemusí z jakéhokoli důvodu pracovat. Pátá otázka, ačkoli logicky souvisí se čtvrtou, nastoluje otázku na ní nezávislou: předkládající soud žádá Soudní dvůr, aby objasnil, zda články 3 a 5 směrnice ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že denní

[3] – Vyjádření žalované v původním řízení, bod 23.

[4] – Vyjádření maďarské vlády, bod 13. Uvádím, že k otázce značného systematického významu, jako je vztah mezi právem pracovníka na denní a týdenní dobu odpočinku, nepředložil v projednávané věci vyjádření žádný členský stát, s výjimkou maďarské vlády. Mám za to, že z toho lze vyvodit, že právní předpisy ostatních členských států jsou v zásadě v souladu se směrnicí 2003/88, jak ji dosud vykládal Soudní dvůr.

[5] – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 2. března 2017, J. D. (C-4/16, EU:C:2017:153, body 23 a 25), jakož i rozsudek ze dne 11. května 2017, Krijgsman (C-302/16, EU:C:2017:359, bod 24 a citovaná judikatura).

odpočinek musí být poskytnut před týdenní dobou odpočinku. Pokud jde o tuto poslední předběžnou otázku, mám pochybnosti o její přípustnosti: předkládající soud podle mého názoru dostatečně neodůvodnil její užitečnost ve vztahu k původnímu řízení.

32. Za účelem zodpovězení předběžných otázek považuji za užitečné nejprve objasnit působnost směrnice 2003/88 v kontextu unijního sociálního práva ve světle judikatury Soudního dvora v této oblasti a poté na základě tohoto posouzení určit, zda unijní právo, a zejména tato směrnice, která členským státům přiznává široký prostor pro uvážení, vyžaduje, aby zaměstnavatel poskytl denní dobu odpočinku, která musí být autonomní a nezávislá na týdenní době odpočinku, nebo zda lze považovat za slučitelné s unijním právem poskytnutí „týdenní doby odpočinku“, která přesahuje minimální požadavky směrnice (35 hodin jako součet 11 hodin denního odpočinku a 24 hodin týdenní doby odpočinku).

B. Směrnice 2003/88: cíle a prostor členských států pro uvážení

33. 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“, přičemž bylo upřesněno, že „tato 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“ [6].

34. Tato směrnice v podstatě slouží k ochraně pracovníka, který je ve smluvním vztahu se zaměstnavatelem považován za slabší stranu [7]. Její ustanovení 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“.

35. Úzká souvislost mezi ustanoveními směrnice a ustanoveními Listiny byla nedávno potvrzena rozsudkem velkého senátu Soudního dvora, který znovu potvrdil právě to, že právo každého pracovníka na stanovení maximální přípustné pracovní doby a na denní a týdenní odpočinek má jakožto zásada sociálního práva Unie zvláštní význam a že ustanovení směrnice 2003/88, zejména její články 3, 5 a 6, toto základní právo konkretizují, a musí být proto vykládány s ohledem na něj [8].

[6] – Viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C 55/18, EU:C:2019:402, bod 37 a citovaná judikatura); dále v tomto smyslu viz zejména rozsudky ze dne 9. listopadu 2017, Maio Marques da Rosa (C 306/16, EU:C:2017:844, bod 45), ze dne 10. září 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 23), ze dne 26. června 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, bod 37), a ze dne 20. listopadu 2018, Sindicatul Familia Constanța a další (C-147/17, EU:C:2018:926, bod 39).

[7] – V tomto ohledu viz rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, body 44 a 45 a citovaná judikatura): „pracovník musí být považován za slabší stranu pracovněprávního vztahu, takže je nutné zabránit tomu, aby zaměstnavatel mohl omezit jeho práva“; navíc je třeba mít za to, 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“.

[8] – Rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, body 30 a 31).

36. Jak potvrzuje výklad článku 3 a článku 5, které neobsahují žádný odkaz na vnitrostátní právo členských států, pojmy „denní odpočinek“ a „týdenní doba odpočinku“ představují autonomní pojmy unijního práva, a proto musí být na unijní úrovni vykládány jednotným způsobem bez ohledu na specifika přijatá v právních předpisech jednotlivých členských států [9]. K tomuto bodu se vrátím v části věnované analýze prvních tří předběžných otázek.

37. Z nutnosti vykládat ustanovení směrnice ve světle jejího ochranného účelu vyplývají důležité důsledky jak z hlediska nezadatelnosti v ní uznaných práv ve vztahu k pracovníkovi, tak z hlediska omezení prostoru členských států pro uvážení při uplatňování ustanovení obsažených v samotné směrnici.

38. Zaprvé obě práva, jak právo na denní odpočinek, tak právo na týdenní dobu odpočinku, je třeba vzhledem k jejich úzkému spojení s primárními a základními právy považovat za nezadatelná ve vztahu k samotným pracovníkům, neboť jejich cílem je ochrana práva na zdraví a na bezpečnost při práci [10]. Z toho vyplývá, že vnitrostátní zákonodárce a v konečném důsledku i zaměstnavatel musí tato práva uznat a zaručit, aniž by se od nich mohli odchýlit jinak, než je výslovně stanoveno v samotné směrnici.

39. Zadruhé, a právě to je v projednávané věci obzvláště relevantní, právě ze směrnice 2003/88, zejména z jejího bodu 15 odůvodnění, vyplývá, že členským státům poskytuje pružnost při provádění ustanovení této směrnice. Jak je však výslovně uvedeno ve výše uvedeném bodě odůvodnění a jak Soudní dvůr upřesnil, členské státy jsou nicméně vázány přesnou povinností dosáhnout výsledku, který není vázán na žádnou podmínku, co se týče použití pravidel obsažených ve směrnici 2003/88 [11]. Je na nich, aby přijaly obecná nebo zvláštní opatření k zajištění plnění této povinnosti a v podstatě zajistily dodržování jednotlivých minimálních požadavků stanovených ve směrnici v oblasti omezení pracovní doby [12].

40. V systematickém rámci směrnice přispívá poskytování minimální denní a týdenní doby odpočinku a omezení průměrné týdenní pracovní doby významně k zajištění účinnosti práv zakotvených ve směrnici, která, jak Soudní dvůr opakovaně zdůraznil [13], musí členské státy plně zajistit [14].

C. Předběžné otázky

1. První, druhá a třetí předběžná otázka

41. Jak již bylo uvedeno, první tři předběžné otázky budu analyzovat společně, protože se týkají stejné právní otázky. První dvě otázky se částečně překrývají, kdežto třetí je logicky závislá na prvních dvou.

9 – Viz rozsudek ze dne 9. listopadu 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 38 a citovaná judikatura).

10 – Z toho vyplývá, že výše uvedená práva nepatří k jádru výlučně smluvních práv, kterých se může pracovník vzdát výměnou za dodatečnou odměnu nebo jiné výhody, ale spadají do okruhu základních práv, 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“.

11 – Viz rozsudek ze dne 11. dubna 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, bod 33).

12 – Pro účely tohoto stanoviska jsem zohlednil články 3, 4, 5 a 6 této směrnice: „[č]lenské státy přijmou nezbytná opatření, aby […]“.

13 – Rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 42).

14 – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 7. září 2006, Komise v. Spojené království (C-484/04, EU:C:2006:526, bod 40 a citovaná judikatura).

42. Prvními dvěma otázkami se předkládající soud táže, zda má být článek 5 směrnice 2003/88 ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny vykládán v tom smyslu, že denní odpočinek stanovený v článku 3 této směrnice je součástí týdenní doby odpočinku, anebo zda naopak článek 5 stanoví pouze minimální délku týdenní doby odpočinku, která musí činit nejméně 35 po sobě jdoucích hodin. Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda musí být článek 5 uvedené směrnice ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny vykládán v tom smyslu, že pokud vnitrostátní právní úprava a použitelná kolektivní smlouva stanoví poskytnutí minimální týdenní doby odpočinku v délce 42 po sobě jdoucích hodin, musí být po práci vykonané v pracovním dni předcházejícím týdenní době odpočinku poskytnut rovněž denní odpočinek v délce 12 hodin, zaručený vnitrostátní právní úpravou a kolektivní smlouvou.

43. Předkládající soud vznáší tyto otázky, protože ačkoli se v maďarském zákoníku práce instituty denního odpočinku a týdenní doby odpočinku nacházejí ve dvou různých ustanoveních, v článku věnovaném „týdenní době odpočinku“ (v zásadě 48 hodin, ale v případě proměnného rozvrhu pracovní doby nejméně 40 hodin, z nichž se podle kolektivní smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a odbory stává 42 hodin) není žádná zmínka o denním odpočinku nebo jeho délce.

44. Ve prospěch teze, podle níž nelze začlenit právo na denní odpočinek do práva na týdenní dobu odpočinku, existují různé argumenty, které lze v podstatě přiřadit ke kritériím doslovného a systematického výkladu a k povaze denního a týdenního odpočinku jako autonomních pojmů unijního práva.

45. Podle ustálené judikatury [15] je třeba při výkladu ustanovení unijního práva vzít v úvahu nejen jeho znění, ale i jeho kontext a cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí.

46. Vycházíme-li z doslovného znění, je to samotný článek 5 směrnice 2003/88, který stanoví, že „členské státy přijmou nezbytná opatření, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin *a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3* [16]“. Tento článek však nespecifikuje, kdy by měla tato minimální doba odpočinku nastat, a ponechává tak volbu na členských státech. Tento výklad potvrzují různé jazykové verze – v němčině, angličtině a portugalštině – které stanoví, že minimální nepřetržitý odpočinek musí být poskytnut „za“ každé období sedmi dnů. Jiné jazykové verze uvedeného článku se blíží francouzskému znění, které uvádí, že týdenní doba odpočinku musí být poskytnuta „v rámci“ každého období sedmi dnů [17].

47. Tato teze se odráží i v systematické analýze ostatních ustanovení směrnice 2003/88 a zdá se být v souladu s výše uvedenými cíli směrnice. Z bodů 1, 4, 7 a 8 odůvodnění a článku 1 výše uvedené směrnice zejména vyplývá, že účelem směrnice je stanovit minimální požadavky na zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků prostřednictvím sbližování vnitrostátních předpisů týkajících se úpravy pracovní doby. To zdůrazňuje rozsah a význam směrnice v rámci systému unijního sociálního práva. Bylo by proto rozporuplné, kdyby bylo právo na denní odpočinek začleněno do práva na týdenní dobu odpočinku, protože by to bylo v rozporu s cílem chránit zdraví a bezpečnost pracovníků. To potvrzuje i článek 15 směrnice 2003/88, podle kterého mohou členské státy uplatňovat nebo zavádět *právní a správní předpisy, které jsou*

15 – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. května 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, bod 29 a citovaná judikatura).

16 – Kurzivou zvýraznil autor stanoviska.

17 – Viz rozsudek ze dne 9. listopadu 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, body 40 a 41).

příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou *příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků*.

48. Za účelem zodpovězení otázek položených předkládajícím soudem je tedy třeba směrnici 2003/88 vykládat „s ohledem na význam základního práva každého pracovníka na stanovení maximální týdenní a denní pracovní doby a týdenní a denní doby odpočinku“ [18].

49. Jak rovněž tvrdí pracovník [19] a Komise [20] a jak lze vyvodit z analýzy dotčených ustanovení na základě výše uvedených výkladových kritérií, pojmy „denní odpočinek“ a „týdenní doba odpočinku“ jsou autonomními pojmy unijního práva, které tedy musí být definovány na základě objektivních charakteristik s odkazem na systém a účel směrnice 2003/88. Denní odpočinek a týdenní doba odpočinku totiž sledují různé cíle, a proto představují autonomní práva.

50. Účelem denního odpočinku je umožnit pracovníkům odpočívat několik hodin – nejméně jedenáct – během 24 hodin. Konkrétněji Soudní dvůr již uvedl, že hodiny odpočinku po sobě musí následovat a musí následovat přímo po pracovní době [21].

51. Týdenní doba odpočinku má naproti tomu za cíl umožnit pracovníkovi odpočinek – nejméně 24 hodin – v rámci referenčního období sedmi dnů, přičemž výrazem „referenční období“ se rozumí lhůta, během níž musí být poskytnuta minimální doba odpočinku [22].

52. V návaznosti na výše uvedený doslovný a systematický výklad a za účelem plného zaručení účinnosti práv přiznaných pracovníkům směrnicí 2003/88 při uplatňování zásad připomenutých v předcházejících bodech mám za to, že ze samotné směrnice vyplývá povinnost členských států zajistit dodržování všech minimálních požadavků stanovených ve směrnici 2003/88 [23].

53. Na rozdíl od toho, co tvrdí zaměstnavatel, tedy denní odpočinek nelze zahrnout do týdenního odpočinku, ani jej započítat do týdenní doby odpočinku [24].

54. Teze zastávaná zaměstnavatelem je totiž taková, že vzhledem k účelu denního odpočinku, tedy umožnit pracovníkovi načerpat síly mezi dvěma směnami, může být denní odpočinek poskytnut pouze tehdy, pokud je nová pracovní doba naplánována do 24 hodin po skončení určité pracovní doby.

55. Na podporu svých tvrzení zaměstnavatel [25] odkazuje na „Interpretační sdělení [o směrnici 2003/88/ES]“ [26] a tvrdí, že z těchto dokumentů vyplývá, že článek 5 směrnice musí být vykládán v tom smyslu, že vyžaduje pouze nepřetržitý odpočinek v délce 35 hodin během sedmidenního období, aniž se rozlišuje mezi týdenním a denním odpočinkem; denní odpočinek je tedy zahrnut

18 – Rozsudek ze dne 14. května 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 33).

19 – Vyjádření žalobce v původním řízení, s. 3 čtvrtý odstavec.

20 – Vyjádření Komise, bod 46.

21 – Rozsudek ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 95).

22 – Viz rozsudek ze dne 9. listopadu 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 42).

23 – Viz rozsudek ze dne 11. dubna 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, bod 33).

24 – Vyjádření žalované v původním řízení, bod 23.

25 – Vyjádření žalované v původním řízení, body 30 až 32.

26 – Interpretační sdělení Komise o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2017, C 165, s. 1).

do tohoto referenčního období. Z toho důvodu je maďarská právní úprava, která stanoví týdenní dobu odpočinku v délce 48 hodin, bez jakéhokoli odkazu na denní odpočinek, podle tvrzení zaměstnavatele v souladu se směrnicí.

56. Podle mého názoru by potvrzení této teze, která je založena na nesprávném výkladu obsahu citovaných dokumentů, znamenalo nerespektování ustanovení článku 5 směrnice, podle něhož se denní odpočinek *přidává k* týdenní době odpočinku. Domnívám se totiž, že Komise v rámci citovaných dokumentů provedla pouze matematickou operaci (součet minimální denní doby odpočinku v délce 11 hodin a týdenní doby odpočinku v délce 24 hodin), z níž rozhodně nelze vyvodit, že by nárok na denní odpočinek neměl být přiznán, pokud je týdenní doba odpočinku příznivější než doba uvedená ve směrnici.

57. V této souvislosti znovu zdůrazňuji, že pravidla směrnice stanoví minimální, nikoli maximální standardy. Článek 15 směrnice totiž opravňuje členské státy uplatňovat nebo zavádět právní a správní předpisy, která jsou příznivější pro ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.

58. Členské státy mohou stanovit delší doby odpočinku, *pokud jsou dodrženy minimální požadavky stanovené ve směrnici*. V praxi tedy mohou členské státy stanovit denní dobu odpočinku delší než 11 po sobě jdoucích hodin, jakož i týdenní dobu odpočinku delší než 24 hodin v sedmidenním období, což však neznamená, že je legitimní neposkytnout právo na denní odpočinek, pokud je týdenní doba odpočinku příznivější než unijní právní úprava.

59. V projednávané věci však bude na vnitrostátním soudu, aby posoudil slučitelnost maďarské právní úpravy s unijním právem, neboť, jak tvrdí Komise [27], případná další práva stanovená členskými státy nespadají do oblasti působnosti směrnice, a tedy i unijního práva, a spadají do výkonu pravomoci státu [28], a tedy do vnitrostátní pravomoci.

2. Čtvrtá předběžná otázka

60. Čtvrtou otázkou se předkládající soud táže, zda musí být článek 3 směrnice 2003/88 ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny vykládán v tom smyslu, že pracovník má nárok na minimální denní dobu odpočinku, která mu má být poskytnuta během každého období 24 hodin, i když není z jakéhokoli důvodu povinen pracovat během následujících 24 hodin.

61. Otázka předkládajícího soudu vychází ze skutečnosti, že zaměstnavatel neposkytoval zaměstnanci denní odpočinek, pokud nebyla naplánována nová následující pracovní doba. Důvodem je to, že podle zaměstnavatele je vlastním účelem denního odpočinku právě umožnit obnovení sil v rozmezí dvou pracovních dob, a proto pokud v následujících hodinách nebyla naplánována žádná pracovní doba, není důvod denní odpočinek poskytnout.

62. V tomto ohledu již Soudní dvůr uvedl, že „[k] zajištění účinné ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníka musí být učiněno opatření jakožto obecné pravidlo k *pravidelnému střídání pracovní doby a doby odpočinku* [29]. Aby si pracovník mohl skutečně odpočinout, musí mít *možnost vzdálit se z pracovního místa na určený počet hodin, které musí nejen po sobě následovat, ale též následovat*

[27] – Vyjádření Komise, bod 51.

[28] – Viz rozsudek ze dne 19. listopadu 2019, TSN a AKT (C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, body 34 a 35).

[29] – Kurzivou zvýraznil autor stanoviska.

přímo po pracovní době, aby se dotyčný mohl uvolnit a zbavit se únavy z výkonu svých povinností“[30]. Pro účely poskytnutí doby odpočinku je tedy relevantní, zda tomuto odpočinku předcházela pracovní doba, přičemž činnost, která bude vykonávána po výše uvedené době odpočinku, je zcela irelevantní.

63. S ohledem na výše uvedené, jak rovněž tvrdí Komise[31] a pracovník[32], mám tedy za to, že za účelem zajištění výkladu této otázky slučitelného se směrnicí 2003/88 a Listinou je třeba dospět k závěru, že pracovník musí mít v každém případě nárok na denní dobu odpočinku během každého období 24 hodin, a to i v případě, že v následujících 24 hodinách nemusí pracovat.

3. Pátá předběžná otázka

64. Pátou otázkou, u níž jsem již vyjádřil pochybnosti o její přípustnosti, se předkládající soud táže Soudního dvora, zda články 3 a 5 směrnice 2003/88 ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že denní odpočinek musí být poskytnut před týdenní dobou odpočinku.

65. Pro zodpovězení této otázky musím nejprve zdůraznit, že textová analýza citovaných ustanovení není rozhodující. Článek 3, ani článek 5 směrnice totiž neposkytují žádné užitečné prvky, protože kromě povinnosti zaručit denní dobu odpočinku v délce nejméně 11 po sobě jdoucích hodin během 24 hodin a týdenní dobu odpočinku v délce 24 hodin bez přerušení za každé období sedmi dnů nestanoví žádné další podmínky pro jejich uplatnění.

66. Ačkoli znění výše uvedených ustanovení není užitečné, lze přesto ve směrnici 2003/88 nalézt některé užitečné prvky pro zodpovězení otázky položené předkládajícím soudem. Mám na mysli zejména bod 15 odůvodnění směrnice, který ponechává členským státům dostatečnou pružnost při uplatňování ustanovení, a to za předpokladu, že je zaručena bezpečnost a ochrana zdraví pracovníků. Autonomie, kterou směrnice přiznává členským státům, vedla Soudní dvůr k tomu, že v rozsudku Maio Marquez da Rosa[33] uvedl, že týdenní doba odpočinku může být poskytnuta kdykoli během každého období sedmi dnů.

67. Vzhledem k tomu, že směrnice neobsahuje konkrétní vodítka, lze tyto úvahy vztáhnout i na denní odpočinek, což má za následek, že pokud je zaručeno dodržování minimální denní doby odpočinku, mohou členské státy stanovit konkrétní způsoby.

68. Proto souhlasím s Komisí[34], že denní odpočinek může být poskytnut na začátku, uprostřed, nebo dokonce na konci daného období 24 hodin, stejně jako může být poskytnut před nebo po týdenní době odpočinku.

69. Vzhledem k tomu, že se v podstatě jedná o dva různé a autonomní instituty, které slouží různým účelům, neexistují žádné principiální nebo funkční důvody, které by v tomto ohledu omezovaly autonomii členských států, neboť ty jsou pouze povinny dodržovat minimální standardy a zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, z nichž vychází směrnice jako celek.

30 – Rozsudek ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 95).

31 – Vyjádření Komise, body 56 až 59.

32 – Vyjádření žalobce v původním řízení, s. 5 a 6.

33 – Rozsudek ze dne 9. listopadu 2017, Maio Marquez da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 44).

34 – Vyjádření Komise, body 60 až 64.

70. Závěrem: účel směrnice 2003/88 a její cíle spočívající v ochraně bezpečnosti a zdraví pracovníků, její místo v unijním sociálním právu a povaha základního práva na odpočinek v jeho dvou složkách, tedy denním a týdenním odpočinku, svědčí ve prospěch legitimity státní právní úpravy, která stanoví „týdenní dobu odpočinku“ s dobami odpočinku delšími, než jsou doby stanovené ve směrnici. To však za předpokladu, že vnitrostátní právní předpisy stanoví denní a týdenní odpočinek jako autonomní a oddělená práva a dále, že jsou dodržovány minimální standardy doby odpočinku stanovené v unijní právní úpravě.

4. K důsledkům pro předkládající soud

71. Podle ustálené judikatury Soudního dvora je systém spolupráce zavedený článkem 267 SFEU založen na jasné dělbě funkcí mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem. Zjištění skutkového stavu a výklad vnitrostátní právní úpravy přísluší soudům členských států.

72. Naopak Soudní dvůr má pravomoc poskytnout vnitrostátnímu soudu na základě spisu vztahujícího se k věci v původním řízení, jakož i na základě písemných a ústních vyjádření, která mu byla předložena, veškeré prvky výkladu unijního práva a veškerá vodítka, která vnitrostátnímu soudu umožní rozhodnout [35].

73. Jak bylo uvedeno výše, předkládající soud se táže, zda pojem „týdenní doba odpočinku“ musí být vykládán v tom smyslu, že po minimální nepřetržité době odpočinku v délce 24 hodin musí být ještě poskytnuto 11 hodin denního odpočinku, anebo v tom smyslu, že se doba 24 hodin a doba 11 hodin sčítají a na základě toho má pracovník nárok na minimální týdenní dobu odpočinku v délce 35 hodin. V tomto ohledu předkládající soud uvádí, že maďarská právní úprava zavádí v §106 „zákoníku práce“ pojem „týdenní doba odpočinku“, která je stanovena na 48 hodin, což je více než minimum 24 hodin stanovené směrnicí 2003/88, a neobsahuje žádný odkaz na denní dobu odpočinku a její délku.

74. Soudnímu dvoru nepřísluší zabývat se podstatou vnitrostátního práva: podle ustálené judikatury je Soudní dvůr oprávněn rozhodovat o výkladu nebo platnosti právního předpisu Unie pouze na základě skutečností, které mu sdělil vnitrostátní soud, zatímco výklad vnitrostátních právních předpisů přísluší výhradně předkládajícímu soudu [36].

75. Je třeba také připomenout, že na základě ustálené judikatury Soudního dvora musí vnitrostátní soudy vykládat vnitrostátní právo v co možná největším rozsahu ve světle unijního práva [37].

76. Zásada konformního výkladu vyžaduje, aby vnitrostátní orgány učinily vše, co je v jejich silách, s ohledem na soubor vnitrostátních právních předpisů a za použití metod výkladu uznaných tímto právem, aby zajistily plnou účinnost unijního práva a dosáhly řešení, které je v souladu s cílem sledovaným tímto právem.

[35] – Usnesení předsedy Soudního dvora ze dne 28. ledna 2015, Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, body 30 až 32 a citovaná judikatura). Viz například nedávný rozsudek ze dne 3. října 2019, Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, body 48 a 49 a citovaná judikatura).

[36] – Viz zejména rozsudek ze dne 10. června 2021, Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg) (C-303/20, EU:C:2021:479, bod 25 a citovaná judikatura).

[37] – Viz rozsudky ze dne 19. dubna 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 32) a ze dne 14. října 2020, KG (Opakující se přidělování v rámci agenturního zaměstnávání) (C-681/18, EU:C:2020:823, bod 66) a Rayonna prokuratura Lom (C-467/18, EU:C:2019:765, bod 60 a citovaná judikatura).

77. Tato zásada má nicméně určité meze. Povinnost vnitrostátního soudu přihlížet k obsahu unijního práva při výkladu a použití příslušných pravidel vnitrostátního práva je zejména omezena obecnými právními zásadami a nemůže sloužit jako základ pro výklad vnitrostátního práva *contra legem*.

78. Jak bylo mimoto uvedeno výše, Soudní dvůr nemůže nahradit posouzení vnitrostátního soudu ohledně možnosti vykládat vnitrostátní právo tak, aby bylo v souladu s unijním právem.

79. Na základě těchto zásad přísluší vnitrostátnímu soudu ověřit, zda je v Maďarsku pracovníkům zaručena týdenní doba odpočinku, která je v souladu s minimálními požadavky směrnice 2003/88. V takovém případě může soud stanovit, že vnitrostátní právní předpisy nebo platná kolektivní smlouva jsou v souladu s unijním právem, pokud je sice stanovena jediná „týdenní doba odpočinku“ delší než 35 hodin stanovených směrnicí (11 hodin pro denní odpočinek a 24 hodin pro týdenní odpočinek), nicméně je dodrženo právo na denní odpočinek jako autonomní institut nezávislý na týdenním odpočinku, který je zaručen v délce rovné nebo delší než minimálně 11 hodin stanovených směrnicí.

80. Po přečtení spisu pouze konstatuji, že z maďarské právní úpravy (§ 104, § 105 a § 106 „zákoníku práce“) patrně vyplývá, že právo na denní odpočinek a právo na týdenní dobu odpočinku požívají vlastní autonomii a že celkově vnitrostátní právní úprava a platná kolektivní smlouva zaručují pracovníkovi v původním řízení lepší zacházení než minimální standardy stanovené unijním normotvůrcem.

IV. Závěry

81. Na základě všech výše uvedených úvah navrhuji, aby Soudní dvůr odpověděl na otázky položené Miskolci Törvényszék (soud v Miškovci, Maďarsko) následovně:

„Články 3 a 5 směrnice 2003/88 ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě nebo kolektivní smlouvě, které poskytují pracovníkům delší týdenní dobu odpočinku, než je minimální doba stanovená směrnicí 2003/88. Případná ustanovení vnitrostátního práva týkající se týdenní doby odpočinku, která jsou příznivější než ustanovení směrnice 2003/88, nevylučují povinnost zaměstnavatele poskytnout denní dobu odpočinku alespoň v minimálním rozsahu stanoveném touto směrnicí. Denní odpočinek je totiž třeba považovat za autonomní právo, které nelze zahrnout do pojmu ‚týdenní doba odpočinku‘.

Článek 3 směrnice 2003/88 ve spojení s čl. 31 odst. 2 Listiny musí být vykládán v tom smyslu, že pracovník má nárok na minimální denní dobu odpočinku, která mu má být poskytnuta během 24 hodin, bez ohledu na rozvrh pracovní doby v následujících 24 hodinách.

Členské státy si mohou samy určit, kdy poskytnou denní odpočinek, který může být poskytnut na začátku, uprostřed, nebo dokonce na konci daného období 24 hodin, stejně jako může být poskytnut před nebo po týdenní době odpočinku, pokud je dodržena zásada ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníka.“