Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
GIOVANNI PITRUZZELLA
prednesené 13. októbra 2022 [1]

Vec C-477/21

IH
proti
MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Miskolci Törvényszék (súd v Miškovci, Maďarsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov – Právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času a na denný a týždenný odpočinok – Denný odpočinok a týždenný čas odpočinku – Spôsob výpočtu a podmienky poskytnutia“

1. S cieľom zabezpečiť maximálnu účinnosť ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov na pracoviskách právo Únie stanovuje minimálne doby denného a týždenného odpočinku. Je potrebné, aby členské štáty stanovili povinnosť pre zamestnávateľa poskytnúť vždy aj denný odpočinok podľa článku 3 smernice, alebo stačí, aby sa v zmysle článku 5 zabezpečilo poskytnutie týždenného času odpočinku v rovnakej alebo dlhšej dĺžke, ako je súčet hodín stanovených smernicou pre denný odpočinok a týždenný čas odpočinku? Ak vnútroštátne právo alebo uplatniteľná kolektívna zmluva stanovujú „týždenný čas odpočinku“ dlhší ako minimálny čas upravený v smernici, je členský štát v každom prípade povinný zabezpečiť denný odpočinok? Musí sa denný odpočinok poskytnúť aj vtedy, keď pracovník nemá rozvrhnutý pracovný čas na nasledujúcich dvadsaťštyri hodín? Musí sa denný odpočinok nevyhnutne poskytnúť pred týždenným časom odpočinku?

2. V nasledujúcich bodoch vysvetlím dôvody, na základe ktorých sa domnievam, že z práva Únie vyplýva pre členské štáty povinnosť poskytnúť pracovníkom denný odpočinok ako samostatné právo, nezávisle od týždenné času odpočinku, a to aj v prípade, že sa poskytne „doba (týždenného času) odpočinku“, ktorá presahuje minimálne požiadavky stanovené v smernici.

[1] Jazyk prednesu: taliančina.

I. Právny rámec

A. Právo Únie

3. Podľa odôvodnení 4 a 5 smernice 2003/88 [2]:

„(4) Zlepšenie bezpečnosti, hygieny a ochrany zdravia pracovníkov pri práci je cieľom, ktorý by sa nemal podriaďovať čisto ekonomickým úvahám.

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

4. Článok 3 smernice s názvom „Denný odpočinok" stanovuje:

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

5. Článok 5 tejto smernice s názvom „Týždenný čas odpočinku" stanovuje:

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

V prípade, že je to zdôvodnené objektívnymi, technickými alebo organizačnými podmienkami, môže sa uplatňovať minimálny čas odpočinku 24 hodín."

6. Článok 15 smernice 2003/88 s názvom „Priaznivejšie ustanovenia" stanovuje:

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

B. Maďarské právo

7. Článok 104 ods. 1 Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (zákon č. I z roku 2012, ktorým sa schvaľuje Zákonník práce) (*Magyar Közlöny* 2012/2, ďalej len „Zákonník práce") stanovuje:

„Medzi koncom pracovného dňa a začiatkom nasledujúceho pracovného dňa musí byť poskytnutý denný odpočinok v trvaní najmenej 11 po sebe nasledujúcich hodín (ďalej len ‚denný odpočinok')."

[2] Smernica Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9).

8. Článok 105 ods. 1 Zákonníka práce stanovuje:

„Na každý týždeň sa poskytujú dva dni odpočinku (dni odpočinku v týždni). Dni odpočinku v týždni možno stanoviť aj nerovnomerne.“

9. Nasledujúci článok 106 Zákonníka práce v odsekoch 1 a 3 stanovuje:

„1. Namiesto dní odpočinku v týždni možno pracovníkovi poskytnúť aj neprerušovaný odpočinok v týždni v trvaní najmenej štyridsaťosem hodín týždenne.

…

3. Ak je spôsob rozvrhnutia pracovného času pružný, namiesto odpočinku v týždni podľa odseku 1 a s výhradou uplatňovania *mutatis mutandis* odseku 2 možno pracovníkom poskytnúť neprerušovaný odpočinok v týždni v trvaní najmenej štyridsať hodín vrátane kalendárneho dňa. Týždenný čas odpočinku v priemere najmenej štyridsaťosem hodín musí byť pracovníkom poskytnutý na základe rozvrhnutia pracovného času alebo zúčtovacieho obdobia.“

10. Článok 68/A ods. 4 Vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (zákon č. CLXXXIII z roku 2005 o železničnej doprave) (*Magyar Közlön*y 2005/172) stanovuje:

„Odchylne od odsekov 1 až 3 sa ustanovenia článku 68/B ods. 1 […] vzťahujú aj na rušňovodičov koľajových vozidiel, ktorí sa nepovažujú za mobilných pracovníkov železničnej dopravy pôsobiacich v interoperabilnej cezhraničnej doprave v sektore železníc.“

11. Článok 68/B ods. 1 tohto zákona stanovuje:

„V prípade mobilných pracovníkov železničnej dopravy, ktorí pôsobia v interoperabilnej cezhraničnej doprave, musí denný odpočinok v mieste ich bydliska trvať najmenej dvanásť po sebe nasledujúcich hodín v priebehu každého obdobia dvadsiatich štyroch hodín.“

12. „Podľa článku 46 bodu 1 Kolektívnej zmluvy uzatvorenej medzi spoločnosťou MÁV-START a odborovými organizáciami (ďalej len: ‚kolektívna zmluva‘) majú rušňovodiči nárok na dobu denného odpočinku trvajúcu dvanásť hodín (denný odpočinok v mieste bydliska), ktoré sa počítajú od ich príchodu do miesta bydliska až do odchodu z tohto miesta do práce (čas presunu).

13. Podľa článku 47 ods. 1 kolektívnej zmluvy majú rušňovodiči nárok na dva dni odpočinku v týždni, ktoré sa poskytujú tak, aby medzi dvoma službami bolo najmenej 48 hodín neprerušovaného odpočinku.

14. Článok 47 ods. 4 tejto zmluvy stanovuje, že podľa článku 106 Zákonníka práce sa rušňovodičom môže namiesto dní odpočinku uvedených v odseku 1 poskytnúť neprerušovaný odpočinok v trvaní najmenej 42 hodín týždenne. V tomto prípade musí byť pracovníkovi poskytnutá doba týždenného času odpočinku v priemere najmenej štyridsaťosem hodín na základe rozvrhnutia pracovného času.

II. Skutkový stav, konanie vo veci samej a prejudiciálne otázky

15. IH (ďalej len „pracovník“) je zamestnaný v spoločnosti MÁV-START (ďalej len „zamestnávateľ“) ako rušňovodič lokomotívy a pracuje výlučne v Maďarsku v operačnom stredisku spoločnosti MÁV-START v Miškovci.

16. Pracovný pomer medzi pracovníkom a zamestnávateľom sa riadi zákonom a kolektívnou zmluvou uzatvorenou medzi zamestnávateľom a odborovými organizáciami. Pracovník je u zamestnávateľa zamestnaný podľa mesačného rozvrhnutia pracovného času, ktoré neurčuje konkrétne dni odpočinku v týždni, ale stanovuje pre všetkých rušňovodičov týždenný čas odpočinku v závislosti od týždenného referenčného obdobia.

17. V súlade s kolektívnou zmluvou zamestnávateľ poskytol pracovníkovi denný odpočinok v trvaní dvanásť hodín medzi dvoma službami, ktorý mohol stráviť v mieste bydliska, ku ktorému sa pripočítal tzv. štandardný čas presunu, t. j. čas potrebný na cestu do práce alebo z práce do miesta bydliska. Pokiaľ ide o týždenný čas odpočinku, ak zamestnávateľ nemohol zamestnancovi zabezpečiť nepretržitý týždenný čas odpočinku v trvaní najmenej štyridsaťosem hodín v danom týždni, napriek tomu mu zabezpečil neprerušovaný odpočinok v trvaní najmenej štyridsaťdva hodín, aby zamestnanec pri plánovaní svojho pracovného času mal nárok na týždenný čas odpočinku v priemere najmenej štyridsaťosem hodín pri rozvrhnutí pracovného času.

18. Zo spisu vyplýva, že pracovník nemohol uplatniť nárok na denný odpočinok a štandardný čas presunu ani pred a ani po týždennom čase odpočinku alebo dovolenke. Zamestnávateľ totiž neposkytol pracovníkovi denný odpočinok, keď mu poskytol týždenný čas odpočinku alebo dovolenku, t. j. ani na začiatku, ani na konci týchto období.

19. Pracovník podal žalobu proti zamestnávateľovi na Miskolci Törvényszék (súd v Miškovci, Maďarsko, ďalej len „vnútroštátny súd“), t. j. súd príslušný vo veci zaplatenia údajne nevyplatených rozdielov v mzde. Žaloba pracovníka vychádza z predpokladu, že má nárok na denný odpočinok bezprostredne pred alebo po dobe týždenného času odpočinku alebo dovolenke.

20. Zamestnávateľ naopak tvrdí, že k poskytnutiu doby denného odpočinku musí dôjsť medzi dvoma po sebe nasledujúcimi pracovnými časmi v priebehu tých istých dvadsiatich štyroch hodín.

21. Predovšetkým vnútroštátny súd odkazuje na rozsudok č. 12 z 22. júna 2020 Alkotmánybíróság (maďarský Ústavný súd), v ktorom uvedený súd rozhodol, že výklad Kúria (maďarský Najvyšší súd), podľa ktorého denný odpočinok a týždenný čas odpočinku možno poskytnúť v jednom období, nie je v súlade s článkom XVII ods. 4 Magyarország Alaptörvénye (základný zákon Maďarska), ktorý zaručuje nárok každého pracovníka na denný a týždenný odpočinok, keďže tieto práva, ktoré majú odlišné účely, sa majú považovať za samostatné. Vnútroštátny súd sa však domnieva, že výklad Ústavného súdu, keďže sa týkal prípadu zdravotníckych pracovníkov, nie je uplatniteľný na tento prípad, ktorý sa vzťahuje na rušňovodičov.

22. Po druhé vnútroštátny súd tiež uvádza, že kolektívna zmluva uplatniteľná v prejednávanej veci sa odchyľuje od pravidiel smernice a Zákonníka práce týkajúcich sa denného odpočinku a týždenného času odpočinku v prospech pracovníkov. Doba denného odpočinku je totiž stanovená v trvaní dvanásť hodín, ktoré navyše môže pracovník vďaka štandardizovanému času presunu úplne stráviť v mieste bydliska.

23. Pokiaľ ide o týždenný čas odpočinku, vnútroštátny súd uvádza, že maďarský preklad smernice 2003/88 sa mierne líši od znenia smernice v anglickom, nemeckom a francúzskom jazyku, najmä v časti, v ktorej maďarská verzia vymedzuje pojem „týždenný čas odpočinku“ v zmysle článku 5 tejto smernice tak, že všetci pracovníci musia mať počas každého obdobia siedmich dní nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní dvadsaťštyri hodín a okrem toho („továbbá“) jedenásťhodinový denný odpočinok uvedený v článku 3 tejto smernice. V anglickej, nemeckej a francúzskej verzii sa namiesto slova „et, en plus“ používajú pojmy „plus“, „zuzüglich“ a „s'ajoutent“.

24. Vnútroštátny súd preto kladie otázku, ako sa má chápať pojem „týždenný čas odpočinku“, resp. či po vyčerpaní minimálnej doby neprerušovaného odpočinku v trvaní 24 hodín sa má ešte poskytnúť denný odpočinok (v trvaní 11 hodín), alebo sa doby 24 hodín a 11 hodín majú sčítať a na tomto základe má pracovník nárok na minimálnu dobu týždenného času odpočinku v trvaní 35 po sebe nasledujúcich hodín. Okrem toho vnútroštátny súd kladie otázku, či musí byť denný odpočinok poskytnutý medzi koncom príslušného pracovného dňa a začiatkom nasledujúceho pracovného dňa (alebo v ten istý deň medzi koncom jednej pracovnej doby a začiatkom nasledujúcej pracovnej doby), alebo všeobecnejšie medzi koncom jedného pracovného dňa a začiatkom nasledujúceho pracovného dňa, aj keď tento posledný uvedený pracovný deň začína o niekoľko dní neskôr.

25. V tejto súvislosti Miskolci Törvényszék (súd v Miškovci) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky

„1. Má sa článok 5 smernice [2003/88] v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty [základných práv Európskej únie] vykladať v tom zmysle, že denný odpočinok uvedený v článku 3 [tejto smernice] je súčasťou týždenného času odpočinku?

2. Alebo sa má článok 5 smernice [2003/88] v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty vykladať v tom zmysle, že v súlade s cieľom smernice tento článok stanovuje len minimálny týždenný čas odpočinku, inými slovami, musí týždenný čas odpočinku trvať najmenej tridsaťpäť po sebe nasledujúcich hodín, pokiaľ neexistujú objektívne, technické alebo organizačné podmienky, ktoré by to vylučovali?

3. Má sa článok 5 smernice [2003/88] v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty vykladať v tom zmysle, že ak právo členského štátu a uplatniteľná kolektívna zmluva stanovujú poskytnutie nepretržitého týždenného času odpočinku v trvaní najmenej štyridsaťdva hodín, musí sa po práci vykonanej v pracovný deň pred týždenným časom odpočinku poskytnúť aj denný odpočinok v trvaní dvanásť hodín, ktorý je spolu s týždenným časom odpočinku zaručený v práve príslušného členského štátu a v uplatniteľnej kolektívnej zmluve, pokiaľ neexistujú objektívne, technické alebo organizačné podmienky, ktoré by to vylučovali?

4. Má sa článok 3 smernice [2003/88] v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty vykladať v tom zmysle, že pracovník má nárok aj na minimálny odpočinok, ktorý sa musí poskytnúť v priebehu dvadsiatich štyroch hodín v prípade, ak z akéhokoľvek dôvodu nemusí vykonávať prácu nasledujúcich dvadsaťštyri hodín?

5. V prípade kladnej odpovede na štvrtú otázku, majú sa články 3 a 5 smernice [2003/88] v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty vykladať v tom zmysle, že denný odpočinok [sa musí] poskytnúť pred týždenným časom odpočinku?“

III. Právna analýza

A. Úvodné pripomienky

26. Prejudiciálne otázky položené vnútroštátnym súdom vedú k podrobnému preskúmaniu vzťahu medzi nárokom na denný odpočinok a nárokom na týždenný čas odpočinku, ako sú priznané pracovníkom v smernici 2003/88. Vnútroštátny súd predovšetkým kladie Súdnemu dvoru otázku, či na účely smernice 2003/88 možno pokladať denný odpočinok už začlenený do pojmu týždenný čas odpočinku, alebo či sa má naopak vykladať v tom zmysle, že okrem týždenného času odpočinku (v trvaní najmenej 24 hodín) musí byť poskytnutý aj denný odpočinok (v trvaní najmenej 11 hodín).

27. Na úvod je podľa môjho názoru potrebné poznamenať, že na zodpovedanie uvedených otázok by sa mohli použiť dva rôzne interpretačné prístupy.

28. Na jednej strane by sa dalo tvrdiť, že cieľom smernice je zabezpečiť pracovníkovi celkovú dobu odpočinku v priebehu jedného týždňa vhodnú na ochranu jeho bezpečnosti a zdravia, nezávisle od samostatnej úpravy denného odpočinku. Preto by sa malo zabezpečiť, aby pracovník mal v priebehu pracovného týždňa zabezpečenú minimálnu dobu odpočinku v trvaní tridsaťpäť hodín (dvadsaťštyri hodín týždenného času odpočinku a jedenásť hodín denného odpočinku) bez formálneho rozlišovania medzi týždenným časom odpočinku a denným odpočinkom. Tento názor zastáva zamestnávateľ[3] a v podstate aj maďarská vláda.[4]

29. Na druhej strane by bolo možné tvrdiť, že pracovník musí mať nárok na minimálnu dobu odpočinku, ktorá je súčtom dvoch rôznych časových dôb a že má základ v dvoch rôznych právnych inštitútoch, ktorým zodpovedajú navzájom nezávislé a samostatné nároky: denný odpočinok a týždenný čas odpočinku. A to bez ohľadu na súčet hodín vyplývajúci z týchto dvoch druhov odpočinku, pričom štáty a zmluvné strany kolektívnej zmluvy môžu slobodne stanoviť aj vyšší počet hodín, ako je (minimálny) počet hodín zaručený smernicou.

30. Voľba jedného alebo druhého prístupu sa musí uskutočniť prostredníctvom výkladu referenčných ustanovení, ktorý je založený nielen na ich doslovnom význame, ale aj na kontexte, do ktorého patria, a na cieľoch sledovaných právnym predpisom, ktorého sú súčasťou.[5] Tieto aspekty budem analyzovať v odsekoch venovaných analýze predbežných otázok.

31. Pokiaľ ide o predbežné otázky, prvé tri otázky možno podľa môjho názoru preskúmať spoločne, pretože sa týkajú tej istej právnej otázky, t. j. či sa denný odpočinok pripočíta k týždennému času odpočinku, alebo je jeho súčasťou. Štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd naopak pýta Súdneho dvora, či sa má článok 3 smernice 2003/88 v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty [základných práv Európskej únie] (ďalej len „Charta“) vykladať v tom zmysle, že pracovník má nárok na minimálnu dobu odpočinku, ktorá má byť poskytnutá v priebehu dvadsiatich štyroch hodín aj vtedy, ak z akéhokoľvek dôvodu pracovník nemusí vykonávať prácu nasledujúcich dvadsaťštyri hodín. Piata otázka, hoci logicky súvisí so štvrtou otázkou, nastoľuje otázku,

[3] Pripomienky žalovanej vo veci samej, bod 23.

[4] Pripomienky maďarskej vlády, bod 13. Konštatujem, že v prejednávanej veci k téme dôležitého systematického významu, akým je vzťah medzi nárokom pracovníka na denný odpočinok a týždenný čas odpočinku, nepredložil okrem maďarskej vlády žiadny členský štát pripomienky. Domnievam sa, že z tejto skutočnosti možno vyvodiť značný súlad právnych predpisov ostatných členských štátov so smernicou 2003/88, ako ju doteraz vykladal Súdny dvor.

[5] Pozri v tomto zmysle rozsudok z 2. marca 2017, J.D. (C-4/16, EU:C:2017:153, body 23 a 25), ako aj rozsudok z 11. mája 2017, Krijgsman (C-302/16, EU:C:2017:359, bod 24 a citovaná judikatúra).

nezávislú od nej: vnútroštátny súd žiada Súdny dvor, aby objasnil, či sa články 3 a 5 smernice v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty majú vykladať v tom zmysle, že denný odpočinok musí byť poskytnutý pred týždenným odpočinkom. Pokiaľ ide o túto poslednú prejudiciálnu otázku, mám pochybnosti o jej prípustnosti: vnútroštátny súd totiž podľa môjho názoru dostatočne právne neodôvodnil jej užitočnosť vo vzťahu ku konaniu vo veci samej.

32. S cieľom odpovedať na uvedené prejudiciálne otázky považujem za užitočné najprv objasniť rozsah pôsobnosti smernice 2003/88 v kontexte sociálneho práva Únie vo svetle judikatúry Súdneho dvora v tejto oblasti a potom na základe tohto preskúmania určiť, či právo Únie, a najmä vyššie uvedená smernica, ktorá členským štátom poskytuje široký priestor na voľnú úvahu vyžaduje, aby zamestnávateľ poskytol dobu denného odpočinku, ktorá musí byť samostatná a nezávislá od týždenného času odpočinku, alebo či možno pokladať právnu úpravu „týždenného času odpočinku“ presahujúcu rámec minimálnych požiadaviek smernice (35 hodín ako súčet 11 hodín denného odpočinku a 24 hodín týždenného času odpočinku) v súlade s európskym právom.

B. Smernica 2003/88: ciele a miera voľnej úvahy členských štátov

33. Cieľom smernice 2003/88 je „stanoviť minimálne požiadavky určené na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom aproximácie vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré sa týkajú najmä pracovného času“, s tým spresnením, že „cieľom tejto harmonizácie na úrovni Európskej únie v oblasti organizácie pracovného času je zaistiť lepšiu bezpečnosť a ochranu zdravia pracovníkov priznaním minimálnych dôb odpočinku, najmä denného a týždenného, ako aj primeraných prestávok v práci a stanovením maximálnej dĺžky týždenného pracovného času“ [6].

34. Táto smernica hlavne slúži na ochranu zamestnanca, o ktorom je známe, že je slabšou stranou v rámci zmluvného vzťahu so zamestnávateľom. [7] Jej ustanoveniami sa totiž vykonáva článok 31 Charty základných práv, v ktorého odseku 1 sa najprv uznáva, že „každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť“, pričom v odseku 2 sa stanovuje, že „každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku“.

35. Úzke prepojenie medzi ustanoveniami smernice a ustanoveniami Charty bolo nedávno potvrdené rozsudkom veľkej komory Súdneho dvora, ktorý opätovne potvrdil, že právo každého pracovníka na obmedzenie maximálneho pracovného času a na doby denného a týždenného odpočinku predstavuje pravidlo sociálneho práva Únie osobitného významu a že ustanovenia smernice 2003/88, najmä články 3, 5 a 6, toto základné právo spresňujú, a teda sa musia vykladať s prihliadnutím na toto právo. [8]

6 Pozri rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 37 a tam citovaná judikatúra); okrem toho v tomto zmysle pozri najmä rozsudky z 9. novembra 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 45); z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, bod 23); 26. júna 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, bod 37), a z 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța a i. (C-147/17, EU:C:2018:926, bod 39).

7 Pozri v tejto súvislosti rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, body 44 a 45 a tam citovaná judikatúra): „pracovník sa má považovať za slabšiu stranu v rámci pracovnoprávneho vzťahu, takže je nutné zabrániť tomu, aby ho mohol zamestnávateľ v jeho právach obmedzovať“; okrem toho je potrebné mať na pamäti, že „vzhľadom na toto slabšie postavenie môže byť takýto pracovník odradený od priameho uplatňovania svojich práv voči zamestnávateľovi, keďže najmä v dôsledku uplatňovania týchto práv môže čeliť opatreniam zamestnávateľa, ktoré môžu mať vplyv na pracovnoprávny vzťah v neprospech tohto pracovníka“.

8 Rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, body 30 a 31).

36. Ako to potvrdzuje znenie článku 3, ako aj článku 5 – ktoré neobsahujú nijaký odkaz na vnútroštátne právo členských štátov – pojmy „denný odpočinok“ a „týždenný čas odpočinku“ sú autonómnymi pojmami práva Únie, a preto sa musia vykladať jednotne na európskej úrovni bez ohľadu na osobitosti opatrení prijatých v právnych poriadkoch rôznych členských štátov.[9] K tomuto bodu sa vrátim v časti venovanej analýze prvých troch prejudiciálnych otázok.

37. Z potreby vykladať ustanovenia smernice z hľadiska jej ochranného účelu vyplývajú dôležité následky, a to tak z hľadiska nedostupnosti nárokov uznaných v tejto smernici pracovníkovi, ako aj z hľadiska obmedzenia miery voľnej úvahy členských štátov pri uplatňovaní ustanovení obsiahnutých v tejto smernici.

38. Po prvé oba nároky na denný odpočinok, ako aj na týždenný čas odpočinku treba vzhľadom na ich úzku súvislosť s primárnymi a základnými právami považovať za práva, s ktorými samotní pracovníci nemôžu disponovať, keďže sú zamerané na ochranu práva na zdravie a na bezpečnosť pri práci.[10] Z toho vyplýva, že vnútroštátny zákonodarca a v konečnom dôsledku zamestnávateľ sú z tohto dôvodu povinní tieto práva uznať a zaručiť bez akejkoľvek možnosti výnimky okrem odchýlok, ktoré sú výslovne stanovené v samotnej smernici.

39. Po druhé, a čo je v prejednávanej veci obzvlášť významné, práve zo smernice 2003/88 a najmä z jej odôvodnenia 15 vyplýva, že smernica poskytuje členským štátom určitú flexibilitu pri vykonávaní jej ustanovení. Ako sa však výslovne uvádza v uvedenom odôvodnení a ako Súdny dvor objasnil, členské štáty v každom prípade zaväzuje povinnosť dosiahnuť presne vymedzený výsledok, ktorá s ohľadom na uplatnenie pravidiel stanovených v smernici 2003/88 nie je obmedzená žiadnou podmienkou.[11] Ich povinnosťou je prijať všeobecné alebo osobitné opatrenia na zabezpečenie splnenia tejto povinnosti, najmä zaručiť dodržanie všetkých minimálnych požiadaviek stanovených smernicou v oblasti obmedzenia pracovného času.[12]

40. Metodický rámec smernice prispieva minimálnymi dobami denného a týždenného odpočinku a maximálnym limitom priemerného týždenného pracovného času podstatnou mierou k zabezpečeniu potrebného účinku práv stanovených v smernici, ktoré, ako Súdny dvor opätovne zdôraznil,[13] sú členské štáty povinné zabezpečiť v plnom rozsahu.[14]

C. Prejudiciálne otázky

1. Prvá, druhá a tretia otázka

41. Ako už bolo povedané, prvé tri otázky budem analyzovať spoločne, pretože sa týkajú toho istého právneho problému. Prvé dve otázky sa čiastočne zhodujú, zatiaľ čo tretia otázka logicky závisí od prvých dvoch otázok.

[9] Pozri rozsudok z 9. novembra 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 38 a citovaná judikatúra).

[10] Z toho vyplýva, že vyššie uvedené práva nepatria do skupiny práv striktne zmluvnej povahy, ktorých sa môže pracovník na základe svojho rozhodnutia vzdať výmenou za dodatočnú odmenu alebo iné výhody, ale sú súčasťou základných práv priznaných primárnymi prameňmi práva ústavnej povahy alebo prameňmi, ktoré sú im rovnocenné, ktoré sa netýkajú výlučne zmluvného vzťahu medzi zamestnávateľom a pracovníkom, ale „osoby pracovníka“.

[11] Pozri rozsudok z 11. apríla 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, bod 33).

[12] Na účely týchto záverov som zohľadnil články 3, 4, 5 a 6 smernice: „Členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že… .“

[13] Rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 42).

[14] Pozri v tomto zmysle rozsudok zo 7. septembra 2006, Komisia/Spojené kráľovstvo (C-484/04, EU:C:2006:526, bod 40 a tam citovaná judikatúra).

42. Svojimi prvými dvoma otázkami sa vnútroštátny súd pýta, či sa má článok 5 smernice 2003/88 v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty vykladať v tom zmysle, že denný odpočinok uvedený v článku 3 tejto smernice je súčasťou týždenného času odpočinku, alebo či naopak článok 5 stanovuje len minimálnu dĺžku týždenného času odpočinku, ktorá musí byť najmenej 35 po sebe nasledujúcich hodín. Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 5 citovanej smernice v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty vykladať v tom zmysle, že keď vnútroštátna právna úprava a uplatniteľná kolektívna zmluva stanovujú poskytnutie minimálnej doby týždenného odpočinku v trvaní štyridsaťdva po sebe nasledujúcich hodín, sa musí po práci vykonanej v pracovný deň pred týždenným časom odpočinku poskytnúť aj denný odpočinok v trvaní dvanásť hodín, zaručený vo vnútroštátnom práve a v kolektívnej zmluve.

43. Vnútroštátny súd kladie tieto otázky z dôvodu, že hoci maďarský Zákonník práce zaraďuje inštitúty denného odpočinku a týždenného času odpočinku do dvoch rôznych ustanovení, článok, ktorý upravuje „týždenný čas odpočinku“ (v zásade v trvaní 48 hodín, ale v prípade pružného pracovného času najmenej 40 hodín, ktoré v zmysle kolektívnej zmluvy uzavretej medzi zamestnávateľom a odborovými organizáciami sú v trvaní 42 hodín) neobsahuje žiaden odkaz na denný odpočinok alebo na jeho dĺžku.

44. V prospech názoru, že nárok na denný odpočinok nemožno zahrnúť do nároku na týždenný čas odpočinku, existujú rôzne argumenty, ktoré v podstate vyplývajú z kritérií doslovného a systematického výkladu a z povahy denného odpočinku a týždenného času odpočinku ako autonómnych pojmov práva Únie.

45. Podľa ustálenej judikatúry [15] je na účely výkladu ustanovenia práva Únie potrebné zohľadniť nielen jeho znenie, ale aj jeho kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej je súčasťou.

46. Vychádzajúc z doslovného znenia, samotný článok 5 smernice 2003/88 stanovuje, že členské štáty prijmú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby „za každé obdobie siedmich dní mal pracovník nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní aspoň 24 hodín *plus jedenásťhodinový denný odpočinok uvedený v článku 3* [16]“. Tento článok však nespresňuje okamih, ku ktorému má byť poskytnutá táto minimálna doba odpočinku, a tak ponecháva členským štátom diskrečnú právomoc, pokiaľ ide o výber uvedeného okamihu. Takému výkladu nasvedčujú rôzne jazykové verzie – v anglickej, nemeckej a portugalskej jazykovej verzii – sa uvádza, že minimálne obdobie neprerušovaného odpočinku sa má poskytnúť „za“ každé obdobie siedmich dní. Ostatné verzie tohto článku odrážajú verziu vo francúzskom jazyku, ktorá uvádza, že obdobie času odpočinku v týždni sa musí poskytnúť „počas“ každého obdobia siedmich dní. [17]

47. Tento názor podporuje aj systematická analýza ostatných ustanovení smernice 2003/88 a zdá sa byť v súlade s vyššie uvedenými cieľmi smernice. Z odôvodnení 1, 4, 7 a 8 a článku 1 citovanej smernice predovšetkým vyplýva, že cieľom smernice je stanoviť minimálne požiadavky na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom aproximácie vnútroštátnych predpisov v oblasti organizácie pracovného času. Zdôrazňuje sa tým rozsah pôsobnosti a význam smernice v rámci systému sociálneho práva Únie. Bolo by preto rozporuplné, keby sa nárok na denný odpočinok začlenil do nároku na týždenný čas odpočinku, pretože je to v rozpore s cieľom ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov. Potvrdzuje to aj článok 15 smernice 2003/88, podľa ktorého sú členské štáty oprávnené uplatňovať alebo prijímať *zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu zdravia*

[15] V tomto zmysle pozri rozsudok z 12. mája 2022, Luso Temp (C-426/20, EU:C:2022:373, bod 29 a citovaná judikatúra).

[16] Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

[17] Pozri rozsudok z 9. novembra 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, body 40 a 41).

a bezpečnosti pracovníkov alebo ktoré umožňujú alebo dovoľujú uplatňovanie kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú *priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov*.

48. Preto v odpovedi na otázky položené vnútroštátnym súdom treba smernicu 2003/88 vykladať „s prihliadnutím na význam základného práva každého pracovníka na obmedzenie maximálnej dĺžky pracovného času a na doby denného a týždenného odpočinku“ [18].

49. Ako uviedol aj pracovník [19] a Komisia [20] a ako to možno vyvodiť z analýzy dotknutých ustanovení, na základe vyššie uvedených výkladových kritérií sú „denný odpočinok“ a „týždenný čas odpočinku“ autonómnymi pojmami práva Únie, ktoré sa preto musia definovať podľa objektívnych charakteristík s odkazom na systém a účel smernice 2003/88. Denný odpočinok a týždenný čas odpočinku v skutočnosti sledujú odlišné ciele, a preto predstavujú samostatné práva.

50. Účelom denného odpočinku je umožniť pracovníkom odpočinúť si niekoľko hodín – najmenej jedenásť hodín – v priebehu dvadsiatich štyroch hodín. Konkrétne Súdny dvor už uviedol, že hodiny odpočinku musia nasledovať po sebe a bezprostredne nadväzovať na pracovný čas. [21]

51. Na druhej strane týždenný čas odpočinku má pracovníkovi umožniť odpočinok – najmenej 24 hodín – počas referenčného obdobia siedmich dní, pričom výraz „referenčné obdobie“ sa chápe ako lehota, v rámci ktorej treba poskytnúť minimálne obdobie odpočinku. [22]

52. Vzhľadom na doslovný a systematický výklad vo vyššie uvedenom zmysle a s cieľom plne zaručiť účinnosť práv priznaných pracovníkom smernicou 2003/88 pri uplatňovaní zásad uvedených v predchádzajúcich bodoch sa domnievam, že zo samotnej smernice vyplýva povinnosť pre členské štáty zabezpečiť dodržiavanie každej minimálnej požiadavky stanovenej v smernici 2003/88. [23]

53. Preto na rozdiel od toho, čo tvrdí zamestnávateľ, [24] nemožno denný odpočinok zahrnúť do týždenného času odpočinku ani ho započítať do doby týždenného času odpočinku.

54. Podľa názoru žalovanej totiž, vzhľadom na účel denného odpočinku, t. j. umožniť pracovníkovi načerpať sily medzi dvoma pracovnými časmi, sa môže denný odpočinok poskytnúť len vtedy, ak je nový pracovný čas naplánovaný do 24 hodín od skončenia daného pracovného času.

55. Na podporu svojich tvrdení sa zamestnávateľ [25] odvoláva na „Výkladové oznámenie [o smernici 2003/88/ES]“ [26], pričom uvádza, že z tohto dokumentu vyplýva, že článok 5 smernice sa má vykladať v tom zmysle, že vyžaduje len neprerušovanú dobu odpočinku trvajúcu 35 hodín počas obdobia siedmich dní, pričom nerozlišuje medzi týždenným časom odpočinku a denným

18 Rozsudok zo 14. mája 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, bod 33).

19 Pripomienky žalobcu vo veci samej, s. 3, štvrtý odsek.

20 Písomné pripomienky Komisie, bod 46.

21 Rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 95).

22 Pozri rozsudok z 9. novembra 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 42).

23 Pozri rozsudok z 11. apríla 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, bod 33).

24 Pripomienky žalovanej vo veci samej, bod 23.

25 Pripomienky žalovanej vo veci samej, body 30 až 32.

26 Výkladové oznámenie o smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ C 165, 2017, s. 1).

odpočinkom; denný odpočinok má byť teda zahrnutý do tohto referenčného obdobia. V dôsledku toho je teda maďarská právna úprava stanovujúca týždenný čas odpočinku v trvaní 48 hodín bez akéhokoľvek odkazu na denný odpočinok v súlade so smernicou.

56. Podľa môjho názoru prijatie takéhoto záveru, ktorý je založený na nesprávnom výklade obsahu citovaných dokumentov, by znamenalo popretie právnej úpravy obsiahnutej v článku 5 smernice, podľa ktorej denný odpočinok *sa pripája* k týždennému času odpočinku. Domnievam sa totiž, že v rámci citovaných dokumentov Komisia jednoducho vykonala matematickú operáciu (súčet minimálnej doby denného odpočinku v trvaní jedenásť hodín s týždenným časom odpočinku v trvaní dvadsaťštyri hodín), z ktorej absolútne nemožno vyvodiť, že nárok na denný odpočinok sa nesmie poskytnúť, ak je týždenný čas odpočinku priaznivejší ako doba uvedená v smernici.

57. V tejto súvislosti opakujem, že pravidlá smernice stanovujú minimálne požiadavky, a nie maximálne požiadavky. Článok 15 smernice členským štátom umožňuje uplatňovať alebo prijímať právne predpisy, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov, alebo ktoré umožňujú alebo dovoľujú uplatňovanie kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú priaznivejšie pre túto ochranu.

58. Členské štáty môžu stanoviť dlhšie doby odpočinku *za predpokladu, že sú splnené minimálne požiadavky smernice*. V praxi teda členské štáty môžu stanoviť doby denného odpočinku dlhšie ako jedenásť po sebe nasledujúcich hodín, ako aj doby týždenného času odpočinku dlhšie ako dvadsaťštyri hodín počas obdobia siedmich dní, čo však neznamená, že je zákonné nepriznať nárok na denný odpočinok, ak je týždenný čas odpočinku priaznivejší ako čas odpočinku stanovený európskymi právnymi predpismi.

59. V prejednávanom prípade však bude úlohou vnútroštátneho súdu posúdiť súlad maďarskej právnej úpravy s európskym právom, keďže, ako tvrdí Komisia [27], akékoľvek dodatočné práva stanovené členskými štátmi sú mimo rozsahu pôsobnosti smernice, a teda práva Únie, a patria do výkonu štátnej právomoci, [28] a teda do vnútroštátnej jurisdikcie.

2. Štvrtá otázka

60. Svojou štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či sa má článok 3 smernice 2003/88 v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty vykladať v tom zmysle, že pracovník má nárok na minimálnu dobu denného odpočinku, ktorá sa má poskytnúť v priebehu 24 hodín, aj keď z akéhokoľvek dôvodu nemusí vykonávať prácu nasledujúcich dvadsaťštyri hodín.

61. Otázka vnútroštátneho súdu vyplýva zo skutočnosti, že zamestnávateľ obvykle neposkytoval pracovníkovi denný odpočinok, ak nebol naplánovaný ďalší následný pracovný čas. Dôvodom je, že podľa zamestnávateľa vlastným účelom denného odpočinku je práve umožniť regeneráciu síl v priebehu dvoch pracovných časov, preto ak v nasledujúcich hodinách nebol naplánovaný žiadny pracovný čas, nebol dôvod na poskytnutie denného odpočinku.

[27] Písomné pripomienky Komisie, bod 51.

[28] Pozri rozsudok z 19. novembra 2019, TSN a AKT (C-609/17 a C-610/17, EU:C:2019:981, body 34 a 35).

62. V tejto súvislosti Súdny dvor už rozhodol, že „na účely zabezpečenia účinnej ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníka sa teda vo všeobecnosti musí stanoviť pravidelné *striedanie pracovného času s časom odpočinku*[29]. Aby si totiž mohol pracovník účinne oddýchnuť, musí mať *možnosť vzdialiť sa zo svojho pracovného prostredia na určitý počet hodín, ktoré musia nielen nasledovať po sebe, ale aj priamo nadväzovať na pracovný čas*, aby mala dotknutá osoba možnosť zotaviť sa a rozptýliť únavu spojenú s výkonom svojich pracovných úloh“[30]. Preto je na účely poskytnutia odpočinku dôležité, či mu predchádzal pracovný čas, pričom činnosť, ktorá sa bude vykonávať po odpočinku, je úplne irelevantná.

63. Za týchto okolností a ako aj uviedla Komisia[31] a pracovník,[32] sa domnievam, že na zabezpečenie výkladu tejto otázky, ktorý je v súlade so smernicou 2003/88 a Chartou, je potrebné dospieť k záveru, že pracovník musí v každom prípade mať nárok na dobu denného odpočinku v priebehu 24 hodín, a to aj v prípade, že nemusí vykonávať prácu nasledujúcich dvadsaťštyri hodín.

3. Piata otázka

64. Svojou piatou otázkou, v súvislosti s ktorou som už vyjadril pochybnosti o jej prípustnosti, sa vnútroštátny súd pýta Súdneho dvora, či sa články 3 a 5 smernice 2003/88 v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty majú vykladať v tom zmysle, že denný odpočinok musí byť poskytnutý pred týždenným časom odpočinku.

65. Na účely odpovede na túto otázku musím v prvom rade poznamenať, že textová analýza citovaných ustanovení nie je rozhodujúca. Článok 3 a ani článok 5 smernice v skutočnosti neposkytujú žiadne užitočné prvky, keďže okrem povinnosti zabezpečiť dobu denného odpočinku v trvaní najmenej jedenásť po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a neprerušovaný týždenný čas odpočinku v trvaní dvadsaťštyri hodín za každé obdobie siedmich dní, neukladajú žiadne iné podmienky na ich výkon.

66. Hoci znenie citovaných ustanovení nie je nápomocné, v rámci smernice 2003/88 možno nájsť určité prvky, ktoré sú užitočné na zodpovedanie otázky položenej vnútroštátnym súdom. Mám na mysli najmä odôvodnenie 15 smernice, ktoré ponecháva členským štátom širokú flexibilitu pri uplatňovaní ustanovení za predpokladu, že sa zaručí dodržiavanie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov. Voľnosť, ktorú členským štátom poskytuje smernica, viedla Súdny dvor k tomu, že v rozsudku Maio Marquez da Rosa[33] potvrdil, že čas týždenného odpočinku môže byť poskytnutý kedykoľvek v rámci každého obdobia siedmich dní.

67. Vzhľadom na to, že v smernici nie je osobitne uvedené inak, možno tieto úvahy uplatniť aj na denný odpočinok, s tým dôsledkom, že po zabezpečení dodržania minimálnej doby denného odpočinku môžu členské štáty slobodne definovať jej konkrétne spôsoby.

[29] Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

[30] Rozsudok z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, bod 95).

[31] Pripomienky Komisie, body 56 až 59.

[32] Pripomienky žalobcu vo veci samej, s. 5 a 6.

[33] Rozsudok z 9. novembra 2017, Maio Marquez da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, bod 44).

68. Preto súhlasím s Komisiou [34], že denný odpočinok môže byť poskytnutý na začiatku, uprostred alebo dokonca na konci danej doby dvadsiatich štyroch hodín, rovnako ako môže byť poskytnutý pred alebo po týždennom odpočinku.

69. Keďže ide v podstate o dva rozličné a samostatné inštitúty slúžiace na odlišné účely, neexistujú žiadne zásadné alebo funkčné dôvody, ktoré obmedzujú autonómiu členských štátov v tomto ohľade, keďže sú povinné dodržiavať len minimálne požiadavky a zásady bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, ktoré sú súčasťou smernice ako celku.

70. Na záver: účel smernice 2003/88 a jej ciele ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov, jej miesto v európskom sociálnom práve a povaha základného práva na odpočinok v jeho dvoch formách, ako je denný odpočinok a týždenný čas odpočinku, svedčia v prospech zákonnosti vnútroštátnej právnej úpravy stanovujúcej „dobu týždenného času odpočinku“ s časmi odpočinku dlhšími, ako sú časy stanovené v smernici. Takýto záver však platí za predpokladu, že vnútroštátny právny predpis stanoví denný a týždenný odpočinok ako samostatné a odlišné práva a že sa dodržiavajú minimálne požiadavky odpočinku stanovené európskou právnou úpravou.

4. O dôsledkoch pre vnútroštátny súd

71. Podľa ustálenej judikatúry je systém spolupráce zavedený článkom 267 ZFEÚ založený na jasnom rozdelení právomocí medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom. Zistenie skutkového stavu a výklad vnútroštátnych právnych predpisov prislúcha súdom členských štátov.

72. Naproti tomu Súdny dvor má právomoc poskytnúť vnútroštátnemu súdu všetky výkladové prvky týkajúce sa práva Únie a tiež usmernenia na základe informácií zo spisu v spore vo veci samej, ako aj z predložených ústnych a písomných pripomienok, ktoré vnútroštátnemu súdu umožnia rozhodnúť. [35]

73. Ako už bolo uvedené, vnútroštátny súd sa pýta, či sa má pojem „týždenný čas odpočinku“ vykladať v tom zmysle, že po vyčerpaní minimálnej doby neprerušovaného odpočinku v trvaní dvadsaťštyri hodín sa musí poskytnúť ešte jedenásť hodín denného odpočinku, alebo v tom zmysle, že dvadsaťštyrihodinový a jedenásťhodinový odpočinok sa sčítajú a na tomto základe má zamestnanec nárok na minimálnu dobu týždenného času odpočinku v trvaní tridsaťpäť hodín. V tejto súvislosti vnútroštátny súd pripomína, že maďarská právna úprava zavádza v článku 106 „Zákonníka práce“ pojem „doba týždenného času odpočinku“ určenú v dĺžke 48 hodín, ktorá je dlhšia ako minimálna doba 24 hodín stanovená v smernici 2003/88, pričom neobsahuje žiadny odkaz na denný odpočinok a jeho dĺžku.

74. Súdnemu dvoru neprináleží skúmať podstatu vnútroštátneho práva: podľa ustálenej judikatúry je Súdny dvor totiž oprávnený rozhodovať výlučne o výklade alebo platnosti predpisu Európskej únie, a to na základe skutkových okolností, ktoré mu oznámi vnútroštátny súd, kým výklad vnútroštátnej právnej úpravy naopak prináleží výlučne vnútroštátnemu súdu. [36]

[34] Pripomienky Komisie, body 60 až 64.

[35] Uznesenie predsedu Súdneho dvora z 28. januára 2015, Gimnasio Deportivo San Andrés (C-688/13, EU:C:2015:46, body 30 až 32 a tam citovaná judikatúra). Pozri napríklad nedávny rozsudok z 3. októbra 2019, Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale (C-632/18, EU:C:2019:833, body 48 a 49 a tam citovaná judikatúra).

[36] Pozri najmä rozsudok z 10. júna 2021, Ultimo Portfolio Investment (Luxembursko) (C-303/20, EU:C:2021:479, bod 25 a citovaná judikatúra).

75. Okrem toho treba pripomenúť, že pokiaľ je to možné, vnútroštátne súdy sú na základe ustálenej judikatúry Súdneho dvora povinné vykladať vnútroštátne právo s ohľadom na právo Únie. [37]

76. Zásada konformného výkladu vyžaduje, aby vnútroštátne orgány vyvinuli pri zohľadnení vnútroštátneho práva ako celku a uplatnení výkladových metód, ktoré toto právo uznáva, maximálne úsilie na účely zabezpečenia plnej účinnosti práva Únie a dosiahnutia riešenia zodpovedajúceho cieľu, ktorý sleduje právo Únie.

77. Táto zásada má však určité obmedzenia. Povinnosť vnútroštátneho súdu odvolávať sa na právo Únie pri výklade a uplatňovaní relevantných ustanovení vnútroštátneho práva je okrem iného obmedzená všeobecnými zásadami práva a nemôže slúžiť ako základ na výklad *contra legem* vnútroštátneho práva.

78. V každom prípade a ako už bolo zdôraznené vyššie, Súdny dvor nemôže nahradiť posúdenie vnútroštátneho súdu, pokiaľ ide o možnosť vykladať vnútroštátne právo tak, aby bolo v súlade s ustanoveniami práva Únie.

79. Na základe týchto zásad prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, či v Maďarsku je pracovníkom zabezpečená doba týždenného času odpočinku, ktorá je v súlade s minimálnymi požiadavkami stanovenými v smernici 2003/88. V takomto prípade bude môcť súd rozhodnúť, že vnútroštátna právna úprava a/alebo uplatniteľná kolektívna zmluva sú v súlade s právom Únie, a to aj v prípade, keď napriek existencii len jednej „doby týždenného času odpočinku“ dlhšej ako 35 hodín určených podľa smernice (11 hodín denného odpočinku a 24 hodín týždenného času odpočinku), je v každom prípade dodržaný nárok na denný odpočinok ako samostatný inštitút, nezávislý od týždenného času odpočinku, zaručený v rovnakej alebo dlhšej dĺžke, ako je minimálna doba 11 hodín podľa smernice.

80. Podľa toho, čo vyplýva zo spisu, len konštatujem, že v maďarskej právnej úprave (články 104, 105 a 106 „Zákonníka práce“) sa zdá, že nárok na denný odpočinok a nárok na týždenný čas odpočinku požívajú vlastnú autonómiu a že vo všeobecnosti vnútroštátna právna úprava a uplatniteľná kolektívna zmluva zaručujú pracovníkovi vo veci samej lepšie zaobchádzanie ako minimálne požiadavky stanovené európskym zákonodarcom.

IV. Návrh

81. Na základe všetkých vyššie uvedených úvah navrhujem, aby Súdny dvor na prejudiciálne otázky, ktoré položil Miskolci Törvényszék (súd v Miškovci, Maďarsko)], odpovedal takto:

Články 3 a 5 smernice 2003/88 v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty sa majú vykladať v tom zmysle, že nebránia vnútroštátnej právnej úprave alebo kolektívnej zmluve, ktoré poskytujú pracovníkom dlhšiu dobu týždenného času odpočinku, než je minimálna doba stanovená v smernici 2003/88. Skutočnosť, že vnútroštátne právo môže stanoviť priaznivejšie doby týždenného času odpočinku, ako sú doby stanovené v smernici 2003/88, nevylučuje povinnosť

[37] Pozri rozsudky z 19. apríla 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278, bod 32), a zo 14. októbra 2020, KG (Missioni successive nell'ambito del lavoro tramite agenzia interinale) (C-681/18, EU:C:2020:823, bod 66), a Rayonna prokuratura Lom (C-467/18, EU:C:2019:765, bod 60 a citovaná judikatúra).

zamestnávateľa poskytnúť denný odpočinok aspoň v minimálnom rozsahu stanovenom v tejto smernici. Denný odpočinok sa totiž musí považovať za samostatné právo, ktoré nemožno zahrnúť do pojmu týždenného času odpočinku.

Článok 3 smernice 2003/88 v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty sa má vykladať v tom zmysle, že pracovník má nárok na minimálnu dobu denného odpočinku, ktorá sa má poskytnúť v priebehu dvadsiatich štyroch hodín, bez ohľadu na rozvrhnutie práce nasledujúcich dvadsaťštyri hodín.

Členské štáty môžu slobodne určiť okamih poskytnutia denného odpočinku, ktorý môže byť na začiatku, uprostred alebo dokonca na konci danej doby dvadsiatich štyroch hodín, rovnako ako môže byť poskytnutý pred alebo po týždennom čase odpočinku pod podmienkou dodržania zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov.