ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)
z 5. októbra 2004 *

V spojených veciach C-397/01 až C-403/01,

ktorých predmetom sú návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podané rozhodnutiami Arbeitsgericht Lörrach (Nemecko) z 26. septembra 2001 a doručené Súdnemu dvoru 12. októbra 2001, ktoré súvisia s konaniami:

Bernhard Pfeiffer (C-397/01),

Wilhelm Roith (C-398/01),

Albert Süß (C-399/01),

Michael Winter (C-400/01),

Klaus Nestvogel (C-401/01),

Roswitha Zeller (C-402/01),

Matthias Döbele (C-403/01)

* Jazyk konania: nemčina.

proti

Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda V. Skouris, predsedovia komôr P. Jann, C. W. A. Timmermans, C. Gulmann, J.-P. Puissochet a J. N. Cunha Rodrigues, sudcovia R. Schintgen (spravodajca), F. Macken, N. Colneric, S. von Bahr a K. Lenaerts,

generálny advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
tajomník: H. von Holstein, zástupca tajomníka,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— páni Pfeiffer, Roith, Süß, Winter a Nestvogel, ako aj pani Zeller a pán Döbele, v zastúpení: B. Spengler, Rechtsanwalt,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: J. Sack a H. Kreppel, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 6. mája 2003,

so zreteľom na uznesenie z 13. januára 2004 o opätovnom otvorení ústnej časti konania,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 9. marca 2004,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— páni Pfeiffer, Roith a Nestvogel, ako aj pani Zeller a pán Döbele, v zastúpení: B. Spengler,

— páni Süß a Winter, v zastúpení: K. Lörcher, Gewerkschaftssekretär,

— nemecká vláda, v zastúpení: W.-D. Plessing, splnomocnený zástupca,

— francúzska vláda, v zastúpení: R. Abraham a G. de Bergues, ako aj C. Bergeot-Nunes, splnomocnení zástupcovia,

— talianska vláda, v zastúpení: I. M. Braguglia, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci A. Cingolo, avvocato dello Stato,

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: C. Jackson, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci A. Dashwood, barrister,

— Komisia, v zastúpení: J. Sack a H. Kreppel,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 27. apríla 2004,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výkladu článku 2 smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, s. 1), ako aj článku 1 ods. 3, článku 6 a článku 18 ods. 1 písm. b) bod i) smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18).

2 Tieto návrhy boli predložené v rámci sporov medzi pánmi Pfeifferom, Roithom, Süßom, Winterom a Nestvogelom, ako aj pani Zeller a pánom Döbele, ktorí sú alebo boli zamestnaní ako zdravotnícki záchranári u Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV [nemecký Červený kríž, obvod Waldshut (ďalej len „Deutsches Rotes Kreuz")], a organizáciou, ktorá zamestnáva alebo zamestnávala žalobcov vo veci samej, týkajúcich sa maximálneho týždenného pracovného času presahujúceho dĺžku 48 hodín.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Smernice 89/391 a 93/104 boli vydané na základe článku 118 A Zmluvy ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES).

4 Smernica 89/391 je rámcovou smernicou, ktorá ustanovuje všeobecné zásady v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov. Tieto zásady boli ďalej rozvinuté osobitnými smernicami, medzi ktoré patrí aj smernica 93/104.

5 Článok 2 smernice 89/391 vymedzuje rozsah pôsobnosti takto:

„1. Táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, verejné a súkromné (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratívu, služby, vzdelávanie, kultúru, voľný čas atď.).

2. Táto smernica sa neuplatňuje tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napríklad ozbrojené sily, polícia alebo pre určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany.

V takom prípade sa bezpečnosť a ochrana zdravia pracovníkov, pokiaľ je to možné, musí zabezpečiť v zmysle cieľov tejto smernice."

6 Článok 1 smernice 93/104 s nadpisom „Účel a rozsah" znie:

„1. Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre organizáciu pracovného času.

2. Táto smernica sa vzťahuje na:

a) minimálne doby denného odpočinku, týždenného odpočinku a ročnej dovolenky, na prestávky v práci a maximálny týždenný pracovný čas

a

b) niektoré aspekty nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutie pracovného času.

3. Táto smernica sa vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, verejný aj súkromný sektor, v zmysle článku 2 smernice 89/391/EHS bez toho, aby sa dotýkala článku 17 tejto smernice s výnimkou leteckej, železničnej, cestnej, námornej a vnútrozemskej

riečnej a jazernej dopravy, morského rybolovu, iných prác na mori a činnosti lekárov v rámci ich odbornej prípravy.

4. Ustanovenia smernice 89/391/EHS sa úplne vzťahujú na otázky uvedené v odseku 2 bez toho, aby boli dotknuté prísnejšie a/alebo osobitné ustanovenia obsiahnuté v tejto smernici."

7 Pod nadpisom „Definície" článok 2 smernice 93/104 stanovuje:

„Pre účely tejto smernice platia nasledovné definície:

1) ‚pracovný čas' znamená akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje, teda je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva svoje činnosti alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;

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

..."

8 Časť II uvedenej smernice sa týka opatrení, ktoré prijmú členské štáty na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný a týždenný odpočinok, a obsahuje aj ustanovenia o maximálnom týždennom pracovnom čase.

9 Pokiaľ ide o maximálny týždenný pracovný čas článok 6 tejto smernice stanovuje:

„Členské štáty prijmú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov:

...

2) priemerný pracovný čas pre každé obdobie sedem dní vrátane nadčasov neprekročí štyridsať osem hodín."

10 Článok 15 smernice 93/104 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."

11 V zmysle článku 16 tejto smernice:

„Členské štáty môžu stanoviť:

...

2) pre uplatnenie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace.

..."

12 Táto smernica upravuje rad odchýlok z viacerých svojich základných pravidiel na základe osobitnej povahy určitých činností, pokiaľ sú splnené určité podmienky. Z tohto hľadiska článok 17 stanovuje:

„1. Pri zachovaní náležitého zreteľa na všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sa členské štáty môžu odchýliť od uplatňovania článkov 3, 4, 5, 6, 8 alebo 16, keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušnej činnosti sa trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ich môžu určiť sami pracovníci, najmä v prípadoch:

a) vrcholových riadiacich pracovníkov alebo iných osôb majúcich právomoc nezávisle rozhodovať;

b) rodinných pracovníkov

alebo

c) pracovníkov slúžiacich náboženské obrady v kostoloch a náboženských komunitách.

2. Odchýlky môžu byť prijaté prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi za predpokladu, že príslušným pracovníkom budú poskytnuté rovnocenné doby náhradného odpočinku alebo že vo výnimočných prípadoch, keď nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť tieto doby náhradného odpočinku, bude dotknutým pracovníkom poskytnutá zodpovedajúca ochrana:

2.1 z článkov 3, 4, 5, 8 a 16:

...

c) v prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby, najmä:

i) služieb vzťahujúcich sa na prijatie, liečenie a/alebo starostlivosť v nemocniciach alebo podobných zariadeniach, ubytovacích zariadeniach a väzniciach;

...

iii) služieb tlače, rádia, televízie, filmovej produkcie, pošty a telekomunikácií, ambulancie, požiarnych služieb a služieb civilnej ochrany;

...

3. Odchýlky z článkov 3, 4, 5, 8 a 16 sa môžu uskutočniť prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni alebo, v súlade s pravidlami ustanovenými v týchto zmluvách, prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na nižšej úrovni.

...

Odchýlky ustanovené v prvom a druhom pododseku sa povolia za podmienky, že príslušným pracovníkom sa poskytnú rovnocenné doby na náhradný odpočinok alebo vo výnimočných prípadoch, kde z objektívnych dôvodov nie je možné poskytnúť také doby, je príslušným pracovníkom poskytnutá zodpovedajúca ochrana.

...

4. Možnosť odchýliť sa od bodu 2 článku 16, uvedená v odseku 2, bodoch 2.1 a 2.2 a v odseku 3 tohto článku, nesmie vyústiť do ustanovenia referenčného obdobia presahujúceho šesť mesiacov.

Členské štáty majú však možnosť, za predpokladu, že existuje súlad so všeobecnými zásadami vzťahujúcimi sa na ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov, dovoliť z objektívnych alebo technických dôvodov alebo dôvodov týkajúcich sa organizácie práce, aby kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi dvoma stranami pracovnoprávneho vzťahu boli ustanovené referenčné obdobia, nepresahujúce v žiadnom prípade 12 mesiacov.

...“

13 Článok 18 smernice 93/104 znie:

„1. a) Členské štáty prijmú nevyhnutné zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia zabezpečujúce súlad s touto smernicou do 23. novembra 1996 alebo zaistia do tohto dátumu, aby boli prijaté potrebné opatrenia dohodou sociálnych partnerov, pričom členské štáty budú povinné uskutočniť potrebné opatrenia, ktoré umožnia zaručiť v ktorejkoľvek dobe plnenie ustanovení obsiahnutých v tejto smernici.

b) i) Členské štáty však majú možnosť neuplatňovať článok 6 za predpokladu, že dodržujú všeobecnú zásadu ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov a prijmú potrebné opatrenia zabezpečujúce, že:

— žiadny zamestnávateľ nebude vyžadovať, aby pracovník pracoval dlhšie ako 48 hodín v priebehu obdobia siedmich dní, čo bude vypočítané ako priemer za referenčné obdobie uvedené v bode 2 článku 16, pokiaľ pracovník nebude súhlasiť s vykonávaním takejto práce,

— žiadnemu pracovníkov nesmie vzniknúť zo strany zamestnávateľa ujma, keď nebude súhlasiť s vykonávaním takejto práce,

— zamestnávateľ bude viesť aktuálne záznamy o všetkých pracovníkoch, ktorí vykonávajú takúto prácu,

— záznamy budú dané k dispozícii príslušným orgánom, ktoré môžu, z dôvodov súvisiacich s bezpečnosťou alebo zdravím pracovníkov, zakázať alebo obmedziť možnosť prekročenia maximálneho týždenného pracovného času,

— zamestnávateľ poskytne príslušným úradom na ich žiadosť informácie o prípadoch, keď pracovníci dali súhlas na vykonávanie práce presahujúcej 48 hodín v priebehu obdobia siedmich dní, čo je vypočítané ako priemer pre referenčné obdobie uvedené v bode 2 článku 16.

...“

Vnútroštátna právna úprava

14 Nemecké pracovné právo rozlišuje medzi pracovnou pohotovosťou na pracovisku („Arbeitsbereitschaft“), pohotovostnou službou („Bereitschaftsdienst“) a pracovnou pohotovosťou na telefóne („Rufbereitschaft“).

15 Tieto tri pojmy nie sú vymedzené vo vnútroštátnej právnej úprave, ale ich znaky vyplývajú z judikatúry.

16 Pracovná pohotovosť na pracovisku („Arbeitsbereitschaft") spočíva v tom, že zamestnanec je k dispozícii zamestnávateľovi na pracovisku a musí byť stále pripravený okamžite v prípade potreby začať pracovať.

17 Počas pohotovostnej služby („Bereitschaftsdients"), má zamestnanec povinnosť byť prítomný na mieste určenom zamestnávateľom, a to na pracovisku alebo mimo neho a musí byť pripravený na požiadanie zamestnávateľa začať pracovať, môže však odpočívať, alebo sa venovať inej činnosti v čase, keď sa od neho nežiada výkon práce.

18 Pre pracovnú pohotovosť na telefóne („Rufbereitschaft") je charakteristické, že zamestnanec sa nemusí zdržiavať na mieste určenom zamestnávateľom, ale musí byť neustále dosiahnuteľný, aby mohol na žiadosť zamestnávateľa začať s plnením pracovných úloh v krátkom čase.

19 V nemeckom pracovnom práve sa spravidla započítava v celom rozsahu do pracovného času len pracovná pohotovosť na pracovisku („Arbeitsbereitschaft"). Pohotovostná služba („Bereitschaftsdienst") a pracovná pohotovosť na telefóne („Rufbereitschaft") sa naopak považujú za čas odpočinku s výnimkou tej časti služby, v rámci ktorej zamestnanec skutočne plní pracovné úlohy.

20 Pracovný čas a čas odpočinku je v nemeckom práve upravený v Arbeitszeitgesetz (zákon o pracovnom čase) zo 6. júna 1994 (BGBl. 1994 I, s. 1170, ďalej len „ArbZG"), ktorý bol vydaný na prebratie smernice 93/104 do vnútroštátneho právneho poriadku.

21 Podľa článku 2 ods. 1 ArbZG je pracovným časom časový úsek od začatia do ukončenia výkonu práce; do tohto času sa však nezapočítavajú prestávky v práci.

22 Článok 3 ArbZG znie:

„Denný pracovný čas zamestnanca nesmie byť dlhší ako 8 hodín. Pracovný čas možno predĺžiť až na 10 hodín, ak počas 6 kalendárnych mesiacov alebo 24 týždňov priemerný pracovný čas neprekročí 8 hodín denne."

23 Článok 7 ArbZG stanovuje:

„(1) V kolektívnej zmluve alebo v podnikovej dohode uzatvorenej na základe kolektívnej zmluvy možno:

1. odchylne od článku 3

a) stanoviť pracovný čas dlhší ako 10 hodín denne aj bez nároku na náhradu, ak do tohto času pravidelne a v značnom rozsahu patrí pracovná pohotovosť na pracovisku ('Arbeitsbereitschaft'),

b) určiť iné kompenzačné obdobie,

c) najviac na 60 dní ročne určiť pracovný čas až 10 hodín denne bez nároku na náhradu,

..."

24 Článok 25 ArbZG stanovuje:

„Ak v čase nadobudnutia účinnosti tohto zákona existujúca kolektívna zmluva alebo kolektívna zmluva, ktorá má aj po tomto dni právne účinky, obsahuje odchylnú úpravu podľa článku 7 ods. 1 alebo 2..., prekračujúcu maximálne hranice stanovené v uvedených predpisoch, zostáva táto úprava naďalej v platnosti. Rovnako ako na kolektívne zmluvy uvedené v prvej vete sa tento článok vzťahuje aj na podnikové dohody uzatvorené na základe kolektívnych zmlúv. ..."

25 Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen für Angestellte, Arbeiter und Auszubildende des Deutschen Roten Kreuzes (Kolektívna zmluva o pracovných podmienkach zamestnancov, pracovníkov a učňov nemeckého Červeného kríža, ďalej len „DRK-TV") okrem iného stanovuje:

„Článok 14 Bežný pracovný čas

(1) Bežný pracovný čas je v priemere 39 hodín týždenne (od 1. 4. 1990: 38 a pol hodiny), do tohto času sa nezapočítavajú prestávky v práci. Priemerný týždenný pracovný čas sa počíta spravidla za obdobie 26 týždňov.

U zamestnancov, ktorí pracujú na zmeny alebo na striedavé zmeny, možno stanoviť dlhšie obdobie.

(2) Bežný pracovný čas možno predĺžiť...

a) až na 10 hodín denne (priemerne 49 hodín týždenne), ak do tohto času pravidelne patrí pracovná pohotovosť na pracovisku ('Arbeitsbereitschaft') v priemere minimálne 2 hodiny denne;

b) až na 11 hodín denne (priemerne 54 hodín týždenne), ak do tohto času pravidelne patrí pracovná pohotovosť na pracovisku ('Arbeitsbereitschaft') v priemere minimálne 3 hodiny denne;

c) až na 12 hodín denne (priemerne 60 hodín týždenne), ak sa od zamestnanca vyžaduje iba prítomnosť na pracovisku a ak zamestnanec pracuje iba v prípade potreby.

...

(5) Zamestnanec je na príkaz zamestnávateľa povinný zdržovať sa mimo svojho bežného pracovného času na mieste určenom zamestnávateľom a v prípade potreby začať pracovať [pohotovostná služba (‚Bereitschaftsdienst')]. Zamestnávateľ môže nariadiť pohotovostnú službu, ak možno očakávať, že bude nevyhnutný výkon práce, ale zo skúsenosti vyplýva, že prevláda čas bez výkonu práce.

..."

26 Článok 14 ods. 2 DRK-TV obsahuje nasledujúcu pripomienku:

„V rámci oblasti pôsobnosti prílohy 2 pre pracovníkov záchrannej služby a prepravy chorých je treba prihliadnuť na poznámku k článku 14, ods. 2 [DRK-TV]."

27 Táto príloha 2 obsahuje osobitné ustanovenia kolektívnej zmluvy pre personál záchrannej služby a prepravy chorých. V príslušnej poznámke sa uvádza, že maximálny týždenný pracovný čas v rozsahu 54 hodín stanovený v článku 14 ods. 2 písm. b) sa bude postupne znižovať. Následne od 1. januára 1993 sa stanovuje maximálny pracovný čas na 49 hodín namiesto pôvodných 54 hodín.

Spory vo veci samej a prejudiciálne otázky

28 Návrhy na začatie prejudiciálneho konania vyplynuli zo siedmych sporov pred vnútroštátnym súdom.

29 Zo spisov, ktoré má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že Deutsches Rotes Kreuz okrem iného prevádzkuje pozemnú záchrannú službu v časti Landkreis de Waldshut. Deutsches Rotes Kreuz prevádzkuje strediská záchrannej služby vo Waldshut (Nemecko), v Dettighoffen (Nemecko) a v Bettmaringen (Nemecko), pracujúce nepretržite 24 hodín denne, ako aj stredisko záchrannej služby v Lauchringen (Nemecko), pracujúce 12 hodín denne. Pozemná záchranná služba je zabezpečovaná sanitnými vozidlami a vozidlami rýchlej zdravotnej pomoci so sprievodom lekára. Posádku sanitného vozidla tvoria dvaja asistenti záchranári, zatiaľ čo posádku vozidla rýchlej zdravotnej pomoci tvorí asistent záchranár a lekár záchrannej služby. Na základe hlásenia tieto vozidlá záchrannej služby uskutočnia výjazd k pacientovi, aby ho lekársky ošetrili. Zvyčajne je pacient následne prepravený do nemocnice.

30 Pán Pfeiffer a pán Nestvogel boli v minulosti zamestnaní u Deutsches Rotes Kreuz ako asistenti záchranári, zatiaľ čo ostatní žalobcovia boli v čase podania svojich žalôb na vnútroštátny súd ešte zamestnaní u tejto organizácie.

31 Medzi účastníkmi konania vo veci samej sa vedie spor v podstate o to, či sa pri počítaní maximálneho týždenného pracovného času zohľadňuje čas pracovnej pohotovosti na pracovisku („Arbeitsbereitschaft"), ktorú dotknutí zamestnanci musia alebo museli vykonávať u Deutsches Rotes Kreuz.

32 Predmetom žalôb podaných pánom Pfeifferom a Nestvogelom na Arbeitsgericht Lörrach sú nároky na náhradu za prácu nadčas vykonávanú nad rámec riadneho 48 týždňového pracovného času. Žalobcovia uplatňujú, že v čase od júna 2000 až do marca 2001 sa od nich neprávom žiadalo, aby pracovali v priemere viac ako 48 hodín týždenne. Preto žiadajú, aby tento súd zaviazal Deutsches Rotes Kreuz na zaplatenie sumy 4 335,45 DEM brutto (za 156,85 hodín práce nadčas pri sadzbe 29,91 DEM brutto) a 1 841,88 DEM brutto (za 66,35 hodín práce nadčas pri sadzbe 27,76 DEM brutto) zvýšenej o úroky z omeškania.

33 Čo sa týka ostatných žalobcov vo veci samej, títo žiadajú vnútroštátny súd len o určenie maximálneho týždenného pracovného času, v rámci ktorého majú vykonávať prácu u Deutsches Rotes Kreuz.

34 Vo svojich pracovných zmluvách sa účastníci konania vo veci samej dohodli na použití ustanovení DRK-TV.

35 Podľa skúmania Arbeitsgericht Lörrach, na základe týchto ustanovení kolektívnej zmluvy bol priemerný týždenný pracovný čas u záchrannej služby prevádzkovanej Deutsches Rotes Kreuz 49 hodín. Bežný pracovný čas bol predĺžený v zmysle článku 14 ods. 2 písm. b) DRK-TV, pretože dotknutí zamestnanci mali povinnosť vykonávať pracovnú pohotovosť na pracovisku („Arbeitsbereitschaft") v priemere minimálne 3 hodiny denne.

36 Žalobcovia vo veci samej považujú predpis Deutsches Rotes Kreuz stanovujúci 49 hodinový týždenný pracovný čas za nezákonný. Opierajú sa z tohto hľadiska o smernicu 93/104 a rozsudok Súdneho dvora z 3. októbra 2000, Simap (C-303/98,

Zb. s. I-7963). Podľa nich článok 14 ods. 2 písm. b) DRK-TV porušuje právo Spoločenstva tým, že stanovuje dlhší pracovný čas ako 48 hodín týždenne. Okrem toho úpravu obsiahnutú v kolektívnej zmluve nemožno odôvodniť ani odchylnou úpravou uvedenou v článku 7 ods. 1 bod 1 písm. a) ArbZG. Tento zákon podľa žalobcov v konaní pred vnútroštátnym súdom neprebral správnym spôsobom do vnútroštátneho práva ustanovenia smernice 93/104. Preto musí byť odchylná úprava v ArbZG vykladaná v súlade s právom Spoločenstva, v opačnom prípade je nepoužiteľná.

37 Na druhej strane Deutsches Rotes Kreuz navrhuje žalobu zamietnuť. Uvádza najmä, že jeho úprava predĺženia pracovného času je v súlade s ustanoveniami kolektívnej zmluvy a vnútroštátnych zákonov.

38 Arbeitsgericht Lörrach zaoberajúci sa predmetným sporom sa najprv pýta, či činnosť žalobcov patrí do oblasti pôsobnosti smernice 93/104.

39 Po prvé článok 1 ods. 3 smernice 93/104 odkazuje v prípade rozsahu pôsobnosti na článok 2 smernice 89/391 a vylučuje zo svojej pôsobnosti viaceré oblasti, ak vzhľadom na osobitosti určitých špecifických činností by nebolo vhodné použitie smernice. Podľa názoru vnútroštátneho súdu musia byť takto vylúčené z pôsobnosti smerníc len tie činnosti, ktorými sa zabezpečuje verejná bezpečnosť a poriadok, sú nevyhnutné pre riadne fungovanie štátu a vzhľadom na charakter týchto činností nemôže prísť k plánovaniu pracovného času. Ako príklad uvádza súd rozsiahle katastrofy. Naopak činnosť záchrannej služby, hoci musí byť pripravená na zásah 24 hodín denne, nemožno vyňať z pôsobnosti oboch smerníc, pretože je stále možné plánovať deľbu práce a pracovný čas jednotlivých zamestnancov.

40 Po druhé existujú pochybnosti, či práca pozemnej záchrannej služby má byť zaradená do oblasti „cestnej dopravy" v zmysle článku 1 ods. 3 smernice 93/104. Ak by sme pod týmto pojmom chápali akúkoľvek činnosť, ktorá sa uskutočňuje v dopravnom prostriedku na verejných komunikáciách, tak by sme sem museli zaradiť záchrannú službu zabezpečovanú sanitnými vozidlami a vozidlami rýchlej zdravotníckej pomoci, pretože podstatnou časťou jej pracovnej náplne je výjazd na miesto, kde sa vyskytol naliehavý prípad, a transport pacienta z daného miesta do nemocnice. Záchranná služba však pracuje zvyčajne v priestorovo úzko ohraničenej oblasti, spravidla v rámci landkreisu (nižší územno-správny celok v Nemecku), takže vzdialenosti nie sú veľké a čas zásahu je obmedzený. Práca v záchrannej službe sa teda líši od typickej práce v oblasti cestnej dopravy. Pochybnosti však existujú vzhľadom na rozsudok z 24. septembra 1998, Tögel (C-76/97, Zb. s I-5357, bod 40).

41 Vnútroštátny súd chce následne vedieť, či predpokladom na nepoužitie priemerného maximálneho týždenného pracovného času v rozsahu 48 hodín stanoveného v článku 18 ods. 1 písm. b) bod i) smernice 93/104 je výslovný a jednoznačný súhlas zamestnanca alebo či postačuje súhlas zamestnanca s použitím kolektívnej zmluvy ako celku, keďže táto zmluva okrem iného obsahuje možnosť prekročenia maximálnej dĺžky 48 hodín.

42 Na záver sa Arbeitsgericht Lörrach pýta, či článok 6 smernice 93/104 je bezpodmienečne a dostatočne presný, takže sa jednotlivec pred vnútroštátnym súdom na neho môže odvolávať, ak členský štát neprebral správne túto smernicu do právneho poriadku. Ak vychádzame z nemeckého práva, potom ak úprava uvedená v článku 14 ods. 2 písm. b) DRK-TV použitá na pracovné zmluvy uzatvorené medzi účastníkmi konania patrí do rámca možností, ktoré ponúka článok 7 ods. 1 bod 1 písm. a) ArbZG, umožní toto ustanovenie zamestnávateľovi predĺžiť denný pracovný čas bez nároku na náhradu, takže obmedzenie týždenného pracovného času na maximálnu dĺžku 48 hodín vyplývajúce z článku 3 ArbZG a z článku 6 bodu 2 smernice 93/104 sa nepoužije.

43 Podľa názoru Arbeitsgericht Lörrach si rozhodnutie ním prejednávaných sporov za takých okolností vyžaduje výklad práva Spoločenstva, a preto položil Súdnemu dvoru nasledujúce otázky rovnako formulované vo veciach C-397/01 až C-403/01:

„1) a) Treba odkaz v článku 1 ods. 3 smernice 93/104... na článok 2 ods. 2 smernice 89/391/EHS..., podľa ktorého sa tieto smernice neuplatňujú, ak sú s nimi nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany, chápať tak, že toto vylúčenie sa vzťahuje aj na činnosť záchranárov asistentov, ktorí podali žalobu?

b) Vylučuje pojem „cestná doprava" uvedený v článku 1 ods. 3 smernice 93/104/ES z pôsobnosti tejto smernice len činnosti v doprave, ktorých podstatou je prekonávanie väčších vzdialeností a pri ktorých nemožno vopred určiť dĺžku denného pracovného času vzhľadom na prípadné nepredvídateľné komplikácie, alebo sa naopak tento pojem vzťahuje aj na pozemnú záchrannú službu, ktorá zahŕňa prinajmenšom riadenie záchranného vozidla a sprevádzanie pacienta počas prepravy?

2) Treba článok 18 ods. 1 písm. b) bod i) smernice 93/104 s ohľadom na rozsudok Súdneho dvora... vo veci Simap... (body 73 a 74) chápať tak, že zamestnanec musí udeliť individuálny súhlas s predĺžením pracovného času nad 48 hodín týždenne, alebo postačí, že sa zamestnanec so svojím zamestnávateľom dohodne v pracovnej zmluve, že pracovné podmienky upravuje kolektívna zmluva, ktorá umožňuje predĺženie pracovného času nad 48 hodín týždenne?

3) Je článok 6 smernice 93/104/ES nepodmienený a dostatočne presný, takže sa naň jednotlivci môžu odvolať pred vnútroštátnymi súdmi, ak členský štát nesprávne prebral smernicu do vnútroštátneho právneho poriadku?"

44 Uznesením predsedu Súdneho dvora zo 7. novembra 2001 boli veci C-397/01 až C-403/01 spojené na účely písomnej časti konania, ústnej časti konania a rozsudku.

45 Rozhodnutím zo 14. januára 2003 prerušil Súdny dvor konanie v týchto veciach až do pojednávania vo veci Jaeger, v ktorej bol vyhlásený rozsudok z 9. septembra 2003 (C-151/02, Zb. s. I-8389), ktoré sa uskutočnilo 25. februára 2003.

46 Uznesením Súdneho dvora z 13. januára 2004 bola opätovne otvorená ústna časť konaniavo veciach C-397/01 až C-403/01.

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke, časť a)

47 V časti a) svojej prvej otázky sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 2 smernice 89/391 a článok 1 ods. 3 smernice 93/104 treba vykladať tak, že činnosť asistentov záchranárov vykonávaná v rámci záchrannej služby, ktorá je predmetom konania pred vnútroštátnym súdom, patrí do pôsobnosti uvedených smerníc.

48 Pred odpoveďou na túto otázku treba najskôr pripomenúť, že článok 1 ods. 3 smernice 93/104 definuje svoj rozsah pôsobnosti formou výslovného odkazu na článok 2 smernice 89/391. Predtým, než budeme môcť určiť, či činnosť asistentov záchranárov, ktorí sprevádzajú sanitné vozidlo alebo vozidlo rýchlej zdravotníckej pomoci so sprievodom lekára v rámci záchrannej služby prevádzkovanej Deutsches Rotes Kreuz, patrí do pôsobnosti smernice 93/104, musíme skúmať, či táto činnosť patrí do pôsobnosti smernice 89/391 (pozri rozsudok Simap, už citovaný, body 30 a 31).

49 Smernica 89/391 sa v zmysle článku 2 ods. 1 uplatňuje na „na všetky odvetvia činnosti, verejné a súkromné", ku ktorým okrem iného patria všeobecne uvedené činnosti služieb.

50 Ako vyplýva z odseku 2 prvého pododseku tohto článku, neuplatňuje sa uvedená smernica tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti, najmä v oblasti služieb civilnej ochrany.

51 Každopádne je však potrebné konštatovať, že na činnosť asistentov záchranárov, ktorí sprevádzajú sanitné vozidlo alebo vozidlo rýchlej zdravotníckej pomoci so sprievodom lekára v rámci záchrannej služby pre zranených a chorých, ktorú prevádzkuje taká organizácia, akou je Deutsches Rotes Kreuz, sa nevzťahuje výnimka uvedená v predchádzajúcom bode.

52 Z cieľa smernice 89/391 zameraného na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, ako aj zo znenia jeho článku 2 ods. 1 však vyplýva, že rozsah jej pôsobnosti je nutné chápať širšie. Z toho vyplýva, že výnimky z pôsobnosti uvedené v článku 2 ods. 2 prvom pododseku treba vykladať zužujúco (pozri

rozsudok Simap, už citovaný, body 34 a 35, a uznesenie z 3. júla 2001, CIG, C-241/99,Zb. s. I-5139, bod 29).

53 Okrem toho článok 2 ods. 2 prvý pododsek smernice 89/391 nevylučuje z pôsobnosti smernice služby civilnej ochrany ako také, ale len „určité osobitné činnosti" týchto služieb, ak charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti odporujú použitiu ustanovení tejto smernice.

54 Táto výnimka zo široko vymedzeného rozsahu pôsobnosti smernice 89/391 sa teda musí vykladať tak, že jej rozsah pôsobnosti sa obmedzuje na prípady nevyhnutnej ochrany záujmov, ktoré dovoľuje smernica členským štátom chrániť.

55 Z tohto hľadiska bola výnimka uvedená v článku 2 ods. 2 prvom pododseku smernice 89/391 prijatá len na účel zabezpečiť riadne fungovanie služieb nevyhnutných na ochranu verejnej bezpečnosti, zdravia a poriadku, ak nastane osobitne vážna situácia alebo situácia osobitného rozsahu — napríklad katastrofa — pre ktorú je typické, že nie je možné rozvrhnúť pracovný čas pre zásahové a záchranné tímy.

56 Takto popísaná služba civilnej ochrany v užšom zmysle slova, na ktorú sa vzťahuje uvedené ustanovenie, sa jasne odlišuje od záchrany zranených a chorých, ktorá je predmetom vnútroštátneho sporu.

57 Aj keď služba, ako ju popísal vnútroštátny súd, musí čeliť udalostiam, ktoré prirodzene nemožno predvídať, tak za obvyklých podmienok činnosti s ňou spojené možno vopred plánovať vrátane pracovného času jej personálu v súlade s úlohami, ktoré boli na ňu prenesené.

58 Táto služba sa teda nevyznačuje žiadnymi osobitosťami, ktoré by odporovali použitiu právnych noriem Spoločenstva v oblasti ochrany bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov, takže sa na ňu nevzťahuje vylúčenie z pôsobnosti uvedené v článku 2 ods. 2 prvom pododseku smernice 89/391, ale naopak sa na ňu použije táto smernica.

59 Čo sa týka smernice 93/104, z článku 1 ods. 3 vyplýva, že sa vzťahuje na všetky odvetvia činnosti, verejný aj súkromný sektor, v zmysle článku 2 smernice 89/391, s výnimkou určitých taxatívne vymenovaných špecifických činností.

60 Žiadna z týchto činností však nie je relevantná pri službe, ktorá je predmetom konania pred vnútroštátnym súdom. Najmä nemožno porovnávať činnosť asistentov záchranárov sprevádzajúcich v sanitnom vozidle alebo vozidle rýchlej zdravotníckej pomoci pacientov v rámci záchrannej služby, s činnosťou lekárov v rámci ich odbornej prípravy, na ktorú sa smernica 93/104 v zmysle článku 1 ods. 3 nepoužije.

61 Z uvedeného vyplýva, že činnosť, ako ju popísal vnútroštátny súd patrí do rozsahu pôsobnosti smernice 93/104.

62 Ako správne zdôraznila Komisia, tento záver potvrdzuje aj skutočnosť, že článok 17 ods. 2 bod 2.1 písm. c) iii) smernice 93/104 výslovne uvádza služby ambulancie. Táto zmienka by nebola opodstatnená, ak by uvedená činnosť bola vylúčená z pôsobnosti smernice 93/104 v zmysle článku 1 ods. 3. Naopak, táto zmienka dokazuje, že zákonodarca Spoločenstva vychádzal zo zásady použiteľnosti tejto smernice na takéto činnosti, ale súčasne dal možnosť odchýliť sa za určitých podmienok od jednotlivých ustanovení smernice.

63 Za týchto podmienok treba na časť a) prvej otázky odpovedať takto: článok 2 smernice 89/391 a článok 1 ods. 3 smernice 93/104 treba vykladať v tom zmysle, že činnosť asistentov záchranárov vykonávaná v rámci lekárskej záchrannej služby, ktorá je predmetom konania pred vnútroštátnym súdom, patrí do pôsobnosti tejto smernice.

O prvej otázke, časť b)

64 V časti b) prvej otázky sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či pojem „cestná doprava" v zmysle článku 1 ods. 3 smernice 93/104 treba vykladať tak, že zahŕňa činnosť záchrannej služby, pretože minimálne sčasti spočíva v užívaní vozidla a sprevádzaní pacientov počas prepravy do nemocnice.

65 Z tohto hľadiska treba pripomenúť, že podľa článku 1 ods. 3 smernice 93/104 sa smernica „vzťahuje na všetky odvetvia činnosti... s výnimkou leteckej, železničnej, cestnej, námornej a vnútrozemskej riečnej a jazernej dopravy..."

66 V rozsudku zo 4. októbra 2001, Bowden a i. (C-133/00, Zb. s. I-7031), Súdny dvor rozhodol, že toto ustanovenie treba vykladať tak, že všetci zamestnanci pracujúci v oblasti cestnej dopravy vrátane administratívy sú vylúčení z pôsobnosti tejto smernice.

67 Výnimky z pôsobnosti uvedené v článku 1 ods. 3 smernice 93/104 musia byť ako výnimky z právnej úpravy Spoločenstva o pracovnom čase vykladané zužujúco tak, že sa vzťahujú na nevyhnutné požiadavky ochrany tých záujmov, ktorých ochranu tieto výnimky sledujú (pozri obdobne rozsudok Jaeger, už citovaný, bod 89).

68 Dopravný sektor je vyňatý z pôsobnosti smernice 93/104, pretože v tejto oblasti už existuje právna úprava Spoločenstva, ktorá vzhľadom na osobitnú povahu tejto činnosti ustanovuje okrem iného aj špecifickú úpravu pracovného času. Táto právna úprava sa však nepoužije na dopravu vykonávanú v prípade naliehavých situácií a v rámci záchranárskych akcií.

69 Okrem toho sa už citovaný rozsudok Bowden a i. týka zamestnávateľa, ktorý pôsobí v jednom z dopravných sektorov výslovne uvedených v článku 1 ods. 3 smernice 93/104 (pozri body 39 až 41 uvedeného rozsudku). Naopak, činnosť Deutsches Rotes Kreuz nemožno zaradiť do dopravného sektoru, pokiaľ ide o záchrannú službu, ktorá je predmetom sporu pred vnútroštátnym súdom.

70 Nie je podstatné, že táto činnosť čiastočne spočíva v použití sanitného vozidla a v sprevádzaní pacienta pri preprave do nemocnice, keďže hlavným cieľom tejto

činnosti je poskytnúť prvú pomoc chorému alebo zranenému, a nie vykonávať činnosť patriacu do sektoru dopravy.

71 Okrem toho treba pripomenúť, že služby ambulancie sú výslovne uvedené v článku 17 ods. 2 bod 2.1 písm. c) bode iii) smernice 93/104. Táto zmienka umožňujúca odchýliť sa od určitých špecifických ustanovení smernice by bola zbytočná, ak by tieto služby boli podľa článku 1 ods. 3 smernice 93/104 vylúčené z pôsobnosti smernice ako celku.

72 Za daných okolností pojem „cestná doprava" v zmysle článku 1 ods. 3 smernice 93/104 nezahŕňa záchrannú službu, ktorá je predmetom sporu pred vnútroštátnym súdom.

73 Tento výklad v žiadnom prípade neodporuje už citovanému rozsudku Tögel, na ktorý sa odvoláva vnútroštátny súd vzhľadom na to, že predmetom tohto rozsudku nebol výklad smernice 93/104, ale výklad smernice Rady 92/50/EHS z 18. júna 1992 o koordinácii postupov verejného obstarávania služieb (Ú. v. ES L 209, s. 1), ktorej predmet úpravy a ciele sú irelevantné pre určenie rozsahu pôsobnosti smernice 93/104.

74 Vzhľadom na predchádzajúce vyjadrenia treba na časť b) prvej otázky odpovedať takto: pojem „cestná doprava" v zmysle článku 1 ods. 3 smernice 93/104 sa musí vykladať tak, že sa nevzťahuje na činnosť záchrannej služby, aj keď táto činnosť čiastočne spočíva v použití vozidla a v sprevádzaní pacienta pri preprave do nemocnice.

O druhej otázke

75 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 18 ods. 1 písm. b) bod i) prvú zarážku smernice 93/104 treba vykladať tak, že prekročenie maximálneho týždenného pracovného času 48 hodín stanoveného v článku 6 smernice je možné a platné len s výslovným a slobodným súhlasom jednotlivého zamestnanca alebo či v danom prípade postačuje, že pracovná zmluva dotknutého zamestnanca odkazuje na kolektívnu zmluvu, ktorá umožňuje takéto predĺženie pracovného času.

76 Na účel odpovede na takto preformulovanú otázku však treba poukázať na to, že z článku 118 A Zmluvy, ktorý tvorí právny základ smernice 93/104, ako aj z prvého, štvrtého, siedmeho a ôsmeho odôvodnenia, ako aj zo samotného znenia jej článku 1 ods. 1 vyplýva, že jej cieľom je zaručiť lepšiu ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov prostredníctvom zabezpečenia minimálneho — najmä denného a týždenného — času odpočinku a primeraných prestávok v práci, ako aj stanovením maximálneho týždenného pracovného času.

77 Na druhej strane sa členské štáty a sociálni partneri môžu v rámci úpravy vytvorenej smernicou 93/104 odchýliť len od tých ustanovení, ktoré sú tu taxatívne vymenované. Okrem toho takéto odchýlky musia spĺňať prísne kritériá s cieľom zabezpečiť účinnú ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov.

78 Článok 18 ods. 1 písm. b) bod i) smernice stanovuje, že členské štáty však majú možnosť neuplatňovať článok 6 za predpokladu, že dodržujú všeobecnú zásadu ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov a spĺňajú určité kumulatívne podmienky uvedené v článku 18 ods. 1 písm. b) bod i).

79 Osobitne článok 18 ods. 1 písm. b) bod i) prvá zarážka stanovuje, že žiadny zamestnávateľ nebude vyžadovať, aby zamestnanec pracoval dlhšie ako 48 hodín v priebehu obdobia siedmich dní, čo bude vypočítané ako priemer za referenčné obdobie uvedené v bode 2 článku 16 smernice 93/104, pokiaľ zamestnanec nebude súhlasiť s vykonávaním takejto práce.

80 Z tohto hľadiska Súdny dvor už v bode 73 citovaného rozsudku Simap rozhodol, že ako vyplýva zo znenia článku 18 ods. 1 písm. b) bod i) prvej zarážky, vyžaduje sa individuálny súhlas zamestnanca.

81 Z bodu 74 tohto rozsudku Súdneho dvora vyplýva, že súhlas vyjadrený zástupcami odborov v kolektívnej zmluve alebo dohode nemožno porovnávať s výslovným súhlasom jednotlivého zamestnanca v zmysle článku 18 ods. 1 písm. b) bod i) prvej zarážky.

82 Tento výklad vyplýva z cieľa smernice 93/104, ktorá má zaručiť účinnú ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov tým, že im zaručí právo na maximálny týždenný pracovný čas, ako aj minimálny čas odpočinku. Každá odchýlka od týchto minimálnych požiadaviek musí teda v celom rozsahu zaručiť, že dotknutý zamestnanec, ktorý sa vzdá sociálneho práva, ktoré mu priamo priznáva táto smernica, tak urobí slobodne a pri plnej znalosti veci. Tieto požiadavky sú o to dôležitejšie, že zamestnanca treba považovať za slabšiu stranu pracovnej zmluvy, takže je nutné zabrániť tomu, aby zamestnávateľ obchádzal vôľu druhej zmluvnej strany alebo ju obmedzoval v jej právach bez jej výslovného súhlasu.

83 Tieto úvahy platia aj v prípade, ktorý je predmetom druhej otázky.

84 Z toho vyplýva, že aby bolo možné platne sa odchýliť od maximálneho týždenného pracovného času v trvaní 48 hodín stanoveného v článku 6 smernice 93/104, musí byť súhlas zamestnanca nielen individuálny, ale musí byť udelený aj výslovne a slobodne.

85 Tieto podmienky nie sú splnené, ak pracovná zmluva dotknutej osoby odkazuje len na kolektívnu zmluvu, ktorá pripúšťa prekročenie maximálneho týždenného pracovného času. Nie je totiž v žiadnom prípade isté, že dotknutý zamestnanec pri uzatváraní takejto zmluvy vedel o obmedzení práv, ktoré mu zaručuje smernica 93/104.

86 Na druhú otázku teda treba odpovedať, že článok 18 ods. 1 písm. b) bod i) prvú zarážku smernice 93/104 treba vykladať tak, že prekročenie maximálneho týždenného pracovného času 48 hodín uvedeného v článku 6 smernice je platné len pri udelení výslovného a slobodného súhlasu zo strany jednotlivého zamestnanca. Z tohto hľadiska nepostačuje, že pracovná zmluva dotknutého zamestnanca odkazuje na kolektívnu zmluvu, ktorá umožňuje takéto prekročenie.

O tretej otázke

87 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd, v podstate pýta, či v prípade nesprávneho prebratia smernice do právneho poriadku článok 6 bod 2 smernice 93/104 treba vykladať tak, že má priamy účinok.

88 Ako vyplýva z jej znenia, ako aj z jej kontextu, táto otázka má dva aspekty, z ktorých prvý sa týka výkladu článku 6 bod 2 smernice 93/104, aby vnútroštátny súd mohol

rozhodnúť o súlade príslušných vnútroštátnych predpisov s požiadavkami práva Spoločenstva, zatiaľ čo druhý aspekt otázky sa týka problému, či toto ustanovenie spĺňa predpoklady na to, aby sa na neho mohol jednotlivec odvolávať za okolností ako v predmetnom vnútroštátnom spore, keď členský štát nesprávne prebral smernicu do vnútroštátneho právneho poriadku.

89 Oba tieto aspekty budú následne predmetom skúmania.

O význame článku 6 bodu 2 smernice 93/104

90 Najprv treba pripomenúť, že článok 6 bod 2 smernice 93/104 ukladá členským štátom prijať opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov neprekročí priemerný pracovný čas na každé obdobie 7 dní vrátane nadčasov 48 hodín.

91 Z článku 118 A Zmluvy, ktorý tvorí právny základ smernice 93/104, z jej prvého, štvrtého, siedmeho a ôsmeho odôvodnenia, z Charty Spoločenstiev o sociálnych právach pracovníkov prijatej na zasadnutí Európskej rady v Štrasburgu 9. decembra 1989, ktorej body 8 a 19 prvý odsek sa spomínajú v štvrtom odôvodnení tejto smernice, ako aj zo znenia článku 1 ods. 1 tejto smernice vyplýva, že jej cieľom je stanovenie minimálnych požiadaviek na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov konkrétne harmonizáciou vnútroštátnych predpisov

o pracovnom čase. Harmonizácia právnej úpravy pracovného času na úrovni práva Spoločenstva má prispieť k zlepšeniu ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov formou zabezpečenia minimálneho — denného a týždenného — času odpočinku a primeraných prestávok v práci (pozri rozsudok Jaeger, už citovaný, body 45 až 47).

92 Smernica 93/104 stanovuje v článku 6 bod 2 maximálnu hranicu priemerného týždenného pracovného času v rozsahu 48 hodín, pričom zreteľne a jasne určuje, že to je vrátane nadčasov.

93 Súdny dvor už v tejto súvislosti rozhodol, že pohotovostnú službu („Bereitschaftsdienst"), ktorú vykonáva zamestnanec vo forme osobnej prítomnosti na mieste určenom zamestnávateľom, treba považovať v celom rozsahu za pracovný čas v zmysle smernice 93/104 bez ohľadu na to, že zo strany zamestnanca počas tejto pohotovosti nedochádza nepretržitému výkonu práce (pozri rozsudok Jaeger, už citovaný, body 71, 75 a 103).

94 Súčasne to musí platiť aj na pracovnú pohotovosť na pracovisku („Arbeitsbereitschaft") asistentov záchranárov v rámci záchrannej služby, v ktorej sa vyskytujú nutne dlhšie alebo kratšie fázy nečinnosti medzi zásahmi.

95 Tieto časy pracovnej pohotovosti na pracovisku treba v celom rozsahu zahrnúť do výpočtu maximálneho denného alebo týždenného pracovného času.

96 Okrem toho, hoci článok 15 smernice 93/104 vo všeobecnosti pripúšťa v rámci systému vytvoreného smernicou uplatnenie alebo prijatie vnútroštátnych ustanovení, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov, môžu sa členské štáty alebo sociálni partneri odchýliť len od niekoľkých taxatívne stanovených ustanovení smernice (pozri rozsudok Jaeger, už citovaný, bod 80).

97 Na jednej strane sa ale článok 6 smernice 93/104 uvádza len v článku 17 ods. 1 smernice, ktorý sa nesporne vzťahuje na činnosti, ktoré nemajú nič spoločné s činnosťou asistentov záchranárov ako v prípade žalobcov v predmetnom vnútroštátnom spore. Naopak, odsek 2 bod 2.1 písm. c) bod iii) uvedeného článku odkazuje na „činnosti spojené s potrebou nepretržitej služby", ku ktorým okrem iného patrí „služba ambulancie", ale toto ustanovenie poskytuje možnosť odchylnej úpravy iba v prípade článkov 3, 4, 5, 8 a 16 tejto smernice.

98 Na druhej strane článok 18 ods. 1 písm. b) bod i) smernice 93/104 stanovuje, že členské štáty majú možnosť neuplatňovať článok 6 za predpokladu, že dodržujú všeobecnú zásadu ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov a že splnia kumulatívne podmienky uvedené v článku 18 ods. 1 písm. b) bode i). Spolková republika Nemecko však nevyužila túto možnosť odchylnej úpravy (pozri rozsudok Jaeger, už citovaný, bod 85).

99 Okrem iného z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že členské štáty nemôžu jednostranne určiť význam ustanovení smernice 93/104 tým, že nárok zamestnanca na priemerný týždenný pracovný čas v maximálnej dĺžke 48 hodín, ako ho ustanovuje článok 6 bod 2 tejto smernice, budú viazať na nejakú podmienku alebo ho nejakým spôsobom obmedzia (pozri v tomto zmysle rozsudok Jaeger, už citovaný, body 58 a 59). Akýkoľvek iný výklad by nedostatočne napĺňal cieľ smernice

zabezpečiť účinnú ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov tým, že im skutočne zaručí minimálny čas odpočinku (pozri rozsudok Jaeger, už citovaný, body 70 a 92).

100 Za týchto podmienok musíme dospieť k záveru, že s ohľadom tak na znenie článku 6 bod 2 smernice 93/104, ako aj na jeho cieľ a systematiku, je maximálna hranica 48 hodín pre priemerný týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas zvlášť dôležité pravidlo sociálneho práva Spoločenstva, ktoré musí byť na prospech každému zamestnancovi ako minimálny nárok na ochranu jeho bezpečnosti a zdravia (pozri obdobne rozsudok z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, body 43 a 47), takže taká vnútroštátna úprava, aká je predmetom konania pred vnútroštátnym súdom, ktorá umožňuje týždenný pracovný čas dlhší ako 48 hodín vrátane pracovnej pohotovosti na pracovisku („Arbeitsbereitschaft"), je v rozpore s požiadavkami tohto ustanovenia.

101 Na tretiu otázku, pokiaľ ide o prvý aspekt, treba odpovedať tak, že článok 6 bod 2 smernice 93/104 treba vykladať tak, že za okolností, ktoré sú predmetom konania pred vnútroštátnym súdom, zabraňuje členskému štátu prijať právnu úpravu, ktorá umožňuje pri pracovnej pohotovosti na pracovisku („Arbeitsbereitschaft") vykonávanej asistentmi záchranármi v rámci záchrannej zdravotnej služby v organizácii, akou je Deutsches Rotes Kreuz, prípadne prostredníctvom kolektívnej zmluvy alebo podnikovej dohody uzatvorenej na základe kolektívnej zmluvy, prekročiť maximálny týždenný čas v rozsahu 48 hodín stanovený v tomto ustanovení.

O priamom účinku článku 6 bodu 2 smernice 93/104 a o dôsledkoch na konania vo veci samej

102 Keďže príslušná vnútroštátna úprava za okolností, ktoré sú predmetom konaní vo veci samej, je v rozpore s požiadavkami smernice 93/104 týkajúcimi sa maximálneho

týždenného pracovného času, treba následne skúmať, či článok 6 bod 2 smernice 93/104 spĺňa predpoklady na to, aby vyvolal priame účinky.

103 V tejto súvislosti vyplýva z ustálenej judikatúry Súdneho dvora, že vo všetkých prípadoch, v ktorých sú ustanovenia smernice obsahovo bezpodmienečné a dostatočne presné, majú jednotlivci právo sa na ne odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi voči štátu, pokiaľ štát neprebral smernicu do vnútroštátneho právneho poriadku v stanovenej lehote alebo ju neprebral správne (pozri okrem iného rozsudky z 19. novembra 1991, Francovich a i., C-6/90 a C-9/90, Zb. s. I-5357, bod 11, a z 11. júla 2002, Marks & Spencer, C-62/00, Zb. s. I-6325, bod 25).

104 Článok 6 bod 2 smernice 93/104 spĺňa tieto kritériá vzhľadom na to, že členským štátom jednoznačne ukladá povinnosť dosiahnuť presne vymedzený výsledok, ktorá s ohľadom na uplatnenie stanoveného pravidla nie je obmedzená žiadnou podmienkou a je zameraná na stanovenie maximálnej hranice týždenného pracovného času 48 hodín vrátane práce nadčas.

105 Aj keď smernica 93/104 necháva členským štátom priestor na voľnú úvahu pri vydaní vykonávacích predpisov, najmä čo sa týka referenčného obdobia na účely uplatnenia článku 6 a navyše im umožňuje odchýliť sa od tohto článku, neovplyvňuje to presnosť a bezpodmienečnosť bodu 2 uvedeného článku. Na jednej strane zo znenia článku 17 ods. 4 tejto smernice vyplýva, že referenčné obdobie nesmie presiahnuť dvanásť mesiacov, a na strane druhej je možnosť členských štátov neuplatňovať článok 6 spätá s dodržovaním všetkých podmienok uvedených v článku 18 ods. 1 písm. b) bode i) tejto smernice. Je preto možné stanoviť minimálnu ochranu, ktorá sa uplatní v každom prípade (pozri v tomto zmysle rozsudok Simap, už citovaný, body 68 a 69).

106 Článok 6 bod 2 smernice 93/104 spĺňa teda všetky predpoklady na to, aby vyvolal priame účinky.

107 Okrem toho treba určiť právne následky, ktoré vnútroštátny súd z tohto výkladu vyvodí za skutkového stavu, ktorý je predmetom konania pred týmto súdom, v ktorom proti sebe stoja jednotlivci.

108 V tejto súvislosti Súdny dvor už v ustálenej judikatúre rozhodol, že smernica nemôže zakladať povinnosti jednotlivcovi, takže sa na smernicu ako takú voči nemu nemožno odvolávať (pozri okrem iného rozsudky z 26. februára 1986, Marshall, 152/84, Zb. s. 723, bod 48; zo 14. júla 1994, Faccini Dori, C-91/92, Zb. s. I-3325, bod 20, a zo 7. januára 2004, Wells, C-201/02, Zb. s. I-723, bod 56).

109 Z toho vyplýva, že sa nemôže hoci aj jasné, presné a bezpodmienečné ustanovenie smernice zaručujúce jednotlivcovi práva alebo ukladajúce povinnosti ako také použiť v rámci sporu, v ktorom stoja proti sebe výhradne jednotlivci.

110 Rovnako z ustálenej judikatúry, počínajúc rozsudkom z 10. apríla 1984, Von Colson a Kamann (14/83, Zb. s. 1891, bod 26), však vyplýva, že povinnosť členských štátov dosiahnuť cieľ stanovený smernicou a povinnosť v zmysle článku 10 ES prijať všetky vhodné všeobecné alebo osobitné opatrenia na splnenie tejto povinnosti zaväzuje všetky orgány verejnej moci vrátane súdnych orgánov v rámci ich právomocí (pozri

okrem iného rozsudky z 13. novembra 1990, Marleasing, C-106/89, Zb. s. I-4135, bod 8; Faccini Dori, už citovaný, bod 26; z 18. decembra 1997, Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Zb. s. I-7411, bod 40, a z 25. februára 1999, Carbonari a i., C-131/97, Zb. s. I-1103, bod 48).

111 Predovšetkým vnútroštátne súdy majú totiž povinnosť zaručiť právnu ochranu vyplývajúcu pre jednotlivcov z ustanovení práva Spoločenstva a zabezpečiť jej uplatnenie v celom rozsahu.

112 To platí tým skôr, keď sa vnútroštátny súd zaoberá vecou týkajúcou sa použitia vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré — ako v danom prípade — boli prijaté špeciálne na prebratie smernice, ktorá jednotlivcom priznáva práva. Uvedený súd musí v súvislosti s článkom 249 tretí odsek ES vychádzať z právnej domnienky, že keď členský štát využil možnosť voľnej úvahy obsiahnutej v tomto ustanovení, mal v úmysle v celom rozsahu si splniť povinnosti vyplývajúce z tejto smernice (pozri rozsudok zo 16. decembra 1993, Wagner Miret, C-334/92, Zb. s. I-6911, bod 20).

113 Pri použití vnútroštátneho práva, anajmä ustanovení právnej úpravy špeciálne prijatej na vykonanie požiadaviek vyplývajúcich zo smernice, musí vnútroštátny súd vykladať vnútroštátne právo v najvyššej možnej miere v zmysle znenia a cieľov tejto smernice, aby sa dosiahol ňou sledovaný výsledok, ako aj súlad s článkom 249 tretím pododsekom ES (pozri v tomto zmysle okrem iného už citované rozsudky Von Colson a Kamann, bod 26; Marleasing, bod 8, a Faccini Dori, bod 26; pozri aj rozsudky z 23. februára 1999, BMW, C-63/97, Zb. s. I-905, bod 22; z 27. júna 2000, Océano Grupo Editorial a Salvat Editores, C-240/98 až C-244/98, Zb. s. I-4941,

bod 30 a z 23. októbra 2003, Adidas-Salomon a Adidas Benelux, C-408/01, Zb. s. I-12537, bod 21).

114 Požiadavka výkladu vnútroštátneho práva v súlade s právom Spoločenstva vyplýva zo systému Zmluvy, ktorá tým umožňuje vnútroštátnemu súdu, aby v rámci svojich právomocí zabezpečil plnú účinnosť práva Spoločenstva pri rozhodovaní o spore (pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. mája 2003, Mau, C-160/01, Zb. s. I-4791, bod 34).

115 Táto zásada výkladu vnútroštátneho práva v súlade s právom Spoločenstva formulovaná v práve Spoločenstva sa síce v prvom rade týka vnútroštátnych ustanovení prijatých na prebratie smernice, neobmedzuje sa však iba na výklad týchto ustanovení, ale vyžaduje, aby vnútroštátny súd vzal do úvahy vnútroštátne právo ako celok, a posúdil, do akej miery ho možno použiť spôsobom, ktorý nevedie k výsledku, ktorý odporuje smernici (pozri v tomto zmysle rozsudok Carbonari a i., už citovaný, body 49 a 50).

116 Ak umožňuje vnútroštátne právo použitím vlastných metód výkladu vnútroštátne ustanovenie vykladať za určitých okolností tak, že bude možné vyhnúť sa rozporu s inou normou vnútroštátneho práva alebo obmedziť oblasť pôsobnosti tohto ustanovenia na dosiahnutie tohto účelu a použiť ho len do tej miery, aby bolo v súlade s danou normou, tak je vnútroštátny súd povinný použiť rovnaké metódy, aby sa dosiahol cieľ sledovaný smernicou.

117 Za takých okolností je teda súd, ktorý položil otázky a rieši právne spory vo vnútroštátnom konaní týkajúce sa oblasti pôsobnosti smernice 93/104 a ktoré majú svoj pôvod v skutkovom stave, ktorý nastal po uplynutí lehoty na prebratie smernice

do právneho poriadku, povinný pri použití ustanovení vnútroštátneho práva určených špeciálne na vykonanie smernice vykladať ich v čo najvyššej možnej miere tak, aby mohli byť použité v súlade s cieľmi tejto smernice (pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. júla 2000, Centrosteel, C-456/98, Zb. s. I-6007, body 16 a 17).

118 V predmetnom spore vyžaduje teda zásada výkladu v súlade s právom Spoločenstva, aby vnútroštátny súd zohľadnil vnútroštátne právo ako celok a urobil všetko, čo je v jeho právomoci, na zabezpečenie plnej účinnosti smernice 93/104 s cieľom zabrániť prekročeniu maximálneho týždenného pracovného času stanoveného v článku 6 bod 2 smernice (pozri v tomto zmysle rozsudok Marleasing, už citovaný, body 7 a 13).

119 Vzhľadom na to je potrebné dospieť k záveru, že vnútroštátny súd musí vo vnútroštátnom spore vedenom výhradne medzi jednotlivcami pri použití ustanovení vnútroštátneho práva vydaných na splnenie povinností ustanovených v smernici, zohľadniť vnútroštátne právo ako celok a v najvyššej možnej miere ho vykladať v zmysle znenia a účelu smernice, aby dospel k záveru, ktorý je v súlade s cieľom sledovaným smernicou. V predmetnom spore musí vnútroštátny súd, urobiť všetko, čo je v jeho právomoci, aby zabránil prekročeniu maximálneho týždenného pracovného času stanoveného v článku 6 bod 2 smernice 93/104 na 48 hodín.

120 V zmysle vyššie uvedeného treba na tretiu otázku odpovedať takto:

— článok 6 bod 2 smernice 93/104 treba vykladať tak, že za okolností, ako sú tie vo veci samej, mu odporuje právna úprava členského štátu, ktorá umožňuje pri

pracovnej pohotovosti na pracovisku („Arbeitsbereitschaft") vykonávanej asistentmi záchranármi v rámci záchrannej služby u organizácie akou je Deutsches Rotes Kreuz, prípadne prostredníctvom kolektívnej zmluvy alebo podnikovej dohody uzatvorenej na základe kolektívnej zmluvy, prekročiť maximálny týždenný čas v rozsahu 48 hodín stanovený v tomto ustanovení;

— toto ustanovenie spĺňa všetky predpoklady na to, aby vyvolalo priame účinky;

— vnútroštátny súd vo vnútroštátnom spore vedenom výhradne medzi jednotlivcami musí pri použití ustanovení vnútroštátneho práva vydaných na prebratie povinností ustanovených v smernici zohľadniť vnútroštátne právo ako celok a vykladať ho v najvyššej možnej miere s ohľadom na znenie a účel smernice, aby dospel k riešeniu, ktoré je v súlade s cieľom sledovaným smernicou. V predmetnom spore musí vnútroštátny súd, urobiť všetko, čo je v jeho právomoci, aby zabránil prekročeniu maximálneho týždenného pracovného času stanoveného v článku 6 bod 2 smernice 93/104 na 48 hodín.

O trovách

121 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

1) a) **Článok 2 smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci a článok 1 ods. 3 smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že činnosť asistentov záchranárov vykonávaná v rámci záchrannej služby, ktorá je predmetom konania pred vnútroštátnym súdom, patrí do pôsobnosti tejto smernice.**

b) **Pojem „cestná doprava" v zmysle článku 1 ods. 3 smernice 93/104 sa má vykladať tak, že sa nevzťahuje na činnosť záchrannej služby, aj keď táto činnosť čiastočne spočíva v použití vozidla a sprevádzaní pacienta pri preprave do nemocnice.**

2) **Článok 18 ods. 1 písm. b) bod i) prvá zarážka smernice 93/104 sa má vykladať tak, že prekročenie maximálneho týždenného pracovného času 48 hodín uvedeného v článku 6 smernice je platné len pri udelení výslovného a slobodného súhlasu zo strany jednotlivého zamestnanca. Z tohto hľadiska nepostačuje, že pracovná zmluva dotknutého zamestnanca odkazuje na kolektívnu zmluvu, ktorá umožňuje takéto prekročenie.**

3) — **Článok 6 bod 2 smernice 93/104 sa má vykladať tak, že za okolností, ako sú tie vo veci samej, mu odporuje právna úprava členského štátu, ktorá**

umožňuje pri pracovnej pohotovosti na pracovisku („Arbeitsbereitschaft") vykonávanej asistentmi záchranármi v rámci záchrannej služby u organizácie akou je Deutsches Rotes Kreuz, prípadne prostredníctvom kolektívnej zmluvy alebo podnikovej dohody uzatvorenej na základe kolektívnej zmluvy, prekročiť maximálny týždenný pracovný čas v rozsahu 48 hodín stanovený v tomto ustanovení;

— **Toto ustanovenie spĺňa všetky predpoklady na to, aby vyvolalo priame účinky;**

— **Vnútroštátny súd vo vnútroštátnom spore vedenom výhradne medzi jednotlivcami musí pri použití ustanovení vnútroštátneho práva vydaných na prebratie povinností stanovených v smernici zohľadniť vnútroštátne právo ako celok a vykladať ho v najširšej možnej miere s ohľadom na znenie a účel smernice, aby dospel k riešeniu, ktoré je v súlade s cieľom sledovaným smernicou. V predmetnom spore musí vnútroštátny súd urobiť všetko, čo je v jeho právomoci, aby zabránil prekročeniu maximálneho týždenného pracovného času stanoveného v článku 6 bode 2 smernice 93/104 na 48 hodín.**

Podpisy