

Vec C-344/19

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

2. máj 2019

Vnútroštátny súd:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

2. apríl 2019

Dovolaťel':

D. J.

Odporkyňa:

Radiotelevizija Slovenija

PRACOVNÝ DOKUMENT

[omissis]

NÁVRH NA ZAČATIE PREJUDICIÁLNEHO KONANIA

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Najvyšší súd Slovinskej republiky, Slovinsko) rozhoduje v pracovnoprávnej veci začatej na návrh dovolateľa, ktorým je pán **D. J.** [omissis], proti odporkyňi, ktorou je verejnoprávna inštitúcia **RADIOTELEVIZIJA SLOVENIJA**, [omissis], Ľubľana, [omissis].

o zaplatenie súm vyplývajúcich z platových rozdielov vo výške 53 985,02 eura.

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Najvyšší súd Slovinskej republiky) [omissis],

uznesením [omissis] z 2. apríla 2019 prerušil konanie vo veci samej a rozhodol o predložení návrhu na začatie prejudiciálneho konania na Súdny dvor Európskej únie.

I. Skutkový a právny stav

1. Dovolateľ bol u odporkyne zamestnaný ako odborný technik pre vysielanie. V období od 1. augusta 2008 do 31. januára 2015 vykonával prácu v niekoľkých prenosových centrách (ďalej len „PC“), presnejšie do júna 2013, vrátane, v PC Pohorje a od júla 2013 v PC Krvavec. Vzhľadom na charakter práce, vzdialenosť PC od miesta bydliska [omissis] a pravidelný sťažený prístup k PC [omissis], v ktorom sa práca vykonávala, bolo nevyhnutné ubytovať sa v blízkosti vysielateľa. Odporkyňa zabezpečila ubytovanie priamo v PC (s kuchyňou, obývacou izbou, spálňou a kúpeľňou s toaletou). V rámci PC pracovali súčasne dvaja zamestnanci – obaja technici -, ktorí sa striedali podľa zmien alebo časových úsekov. Po práci mohli títo dvaja technici odpočívať v obývacej izbe alebo venovať sa voľnočasovým aktivitám v okolí. Svoj voľný čas mohli využívať v rámci možností príslušnej lokality.
2. Súdny prvý a druhý inštancie zhromaždili minimum informácií o rozvrhnutí pracovného času a režime vykonávania práce, z ich zistení však dostatočne jasne vyplýva, že dotknutí dvaja pracovníci vykonávali prácu na zmeny, a to jeden od 6 do 18 hod. a druhý od 12 do 24 hod. Ide o skutkové zistenia, ktoré v rámci dovolacieho konania už nemožno spochybníť. Dvaja dotknutí pracovníci si rozdeľovali zmeny podľa vzájomnej dohody. Keďže dovolateľ uprednostňoval sledovanie filmov a televíznych seriálov, väčšinou pracoval v zmene od 12 do 24 hod. Práca vykonávaná v takto určenom čase bola „bežnou prácou“ vyžadujúcou prítomnosť na pracovisku, ktorá zahŕňala v priemere dve až tri hodiny skutočnej práce (prehliadka PC, kontroly, merania, odčítanie údajov, výmena filtrov atď.),

kým zvyšný čas zahŕňal sedenie pred obrazovkou a dohľad nad aktuálnym vysielaním, očakávanie prípadných chybových hlásení a, v prípade potreby, príslušný zákrok. Kontrolu signálu bolo možné vykonávať aj prostredníctvom sledovania televízie; z tohto dôvodu sa mohli obaja technici zdržiavať počas výkonu práce aj v obývacej izbe, kde sledovali televíziu.

3. Odporkyňa platila dovolateľovi plat za dvanásť hodín bežnej práce (za skutočnú prítomnosť na pracovisku). Obdobie medzi polnocou a 6 hod. ráno započítavala ako čas odpočinku, za ktorý dotknutému pracovníkovi neplatila nijakú odmenu, kým zvyšných šesť hodín, ktoré neboli súčasťou dennej zmeny (napríklad od 6 do 12 hod. alebo od 18 do 24 hod.), považovala za pracovnú pohotovosť mimo pracoviska (ďalej len „trvalá dostupnosť“). V tomto čase jeden z pracovníkov pracoval (vykonával bežnú prácu v rámci svojej dennej zmeny), kým druhý pracovník mal voľno. Mohol sa preto z PC vzdialiť, ísť na prechádzku so psom, ísť do jednej z okolitých chát alebo na akékoľvek iné miesto, a to bez obmedzení. Tento pracovník však musel byť telefonicky dostupný a v prípade potreby bol povinný sa zmobilizovať a v priebehu hodiny sa vrátiť do práce. Jednotlivé konkrétne úlohy bolo v rámci trvalej dostupnosti možné plniť v najvýhodnejšom časovom poradí: iba naliehavé činnosti bolo potrebné vykonať ihneď, kým ostatné pracovné povinnosti bolo možné odložiť aj na nasledujúci deň. Za takúto trvalú dostupnosť odporkyňa započítavala a platila dovolateľovi príspevok k platu (náhradu) vo výške 20 % základného platu; ak však bolo počas trvalej dostupnosti nevyhnutné v nadväznosti na telefonickú výzvu vykonať skutočný zákrok (vrátane návratu na pracovisko), potrebný čas zamestnávateľ započítal a odmenil ako bežnú prácu. Odporkyňa rovnomerne rozvrhla všetok skutočne odpracovaný čas v rámci referenčného obdobia šesť mesiacov, tak, aby na konci tohto referenčného obdobia nefigurovali nadbytočné hodiny bežnej práce.
4. Odporkyňa zaplatila dovolateľovi plat a príslušné príspevky v súlade s Interným predpisom o pracovnom čase, v ktorého článku 16 sa stanovuje, že trvalá dostupnosť na pracovné účely znamená zastihnuteľnosť pracovníka mimo jeho pracovného času prostredníctvom telefónu alebo pomocou iného nástroja, aby mal v prípade potreby zabezpečenú možnosť príchodu na pracovisko. Odporkyňa nesúhlasila s tým, aby sa takýto čas považoval za pracovnú pohotovosť na pracovisku. Podľa článku 8 uvedeného Interného predpisu sa za pracovnú pohotovosť na pracovisku považuje časový úsek, v rámci ktorého pracovník nemôže využívať svoj čas podľa vlastného uváženia a musí byť k dispozícii v mieste výkonu práce, ktoré určí príslušný vedúci pracovník, aby mohol začať vykonávať svoju obvyklú prácu a/alebo určité činnosti a úlohy súvisiace s jeho prácou.

II. Priebeh konania a tvrdenia účastníkov konania

5. Dovolateľ podal žalobu o zaplatenie platových rozdielov, ktoré mu zamestnávateľ dlžil z viacerých dôvodov. Predmetom rozhodovania Vrhovno sodišče (Najvyšší

súd) v dovolacom konaní je návrh na zaplatenie odmeny za čas, počas ktorého sa od dovolateľa vyžadovala trvalá dostupnosť (šesť hodín), a to konkrétne vo výške stanovenej pre prácu nad rámec bežného pracovného času (hrubá odmena za prácu nadčas vo výške 53 985,02 eura). Dovolateľ uviedol, že odporkyňa mala do pracovného času započítať, t. j. mala považovať za skutočnú prácu, aj čas trvalej dostupnosti, počas ktorého mal v zásade voľno, a to bez ohľadu na to, či v danom čase vykonával alebo nevykonával konkrétnu pracovnú činnosť. Na podporu uvedeného návrhu dovolateľ poukázal na skutočnosť, že bol ubytovaný v mieste výkonu svojej práce a že z tohto dôvodu sa malo vychádzať z predpokladu, že na pracovisku bol prítomný po celý čas, t. j. *de facto* 24 hodín denne. V rámci kolektívnej pracovnej zmluvy sa podľa dovolateľa v plnom rozsahu nezohľadnilo úsilie odborovej organizácie pracovníkov v oblasti rozhlasového a televízneho vysielania o reguláciu postavenia pracovníkov v prenosových centrách. Odporkyňa prijala Interný predpis o pracovnom čase (v roku 2011), v ktorom trvalú dostupnosť vymedzila ako čas, ktorý sa nezapočítava do pracovného času. Vzhľadom na charakter práce a pobytu v prenosových centrách však dovolateľ nemohol voľne nakladať so svojim časom, a to ani počas pracovného voľna, keďže v rámci trvalej dostupnosti bol povinný v prípade akejkoľvek potreby odpovedať na telefonáty a do hodiny sa dostaviť na pracovisko. So zreteľom na skutočnosť, že lokality PC neposkytujú veľa možností venovať sa voľnočasovým aktivitám, dovolateľ zostával väčšinou po celý čas v priestoroch vysielateľa. Podľa názoru dovolateľa sa mal tento čas kvalifikovať ako pracovná pohotovosť na pracovisku, čiže ako skutočný výkon práce, pričom za tento čas, ktorý prekročoval rámec bežného pracovného času, mu mala odporkyňa z uvedeného dôvodu platiť odmenu ako za prácu nad rámec bežného pracovného času (práca nadčas), a to napriek tomu, že odporkyňa formálne nenariadila a nevyžadovala pracovnú pohotovosť na pracovisku, čiže fyzickú prítomnosť dovolateľa počas dotknutých šiestich hodín v mieste výkonu práce.

6. Odporkyňa navrhla žalobu dovolateľa zamietnuť. Uviedla, že dovolateľ nebol po dvanástich hodinách plnenia pracovných povinností v stave pracovnej pohotovosti na pracovisku, keďže mohol slobodne využívať voľný čas alebo bol v stave trvalej dostupnosti, ktorá nie je súčasťou pracovného času. Odporkyňa započítala a zaplatila dovolateľovi príspevok k platu za trvalú dostupnosť (a okrem toho aj príspevok za nepravidelné rozvrhnutie pracovného času), v úplnom súlade s Interným predpisom o pracovnom čase.
7. Súd prvej inštancie žalobu o zaplatenie nadčasov zamietol [*omissis*]. Konštatoval, že čas trvalej dostupnosti nemožno vzhľadom na charakter povinností dovolateľa počas dotknutých hodín považovať za pracovnú pohotovosť na pracovisku. Skutočne odpracovaný pracovný čas sa dovolateľovi zaplatil ako bežná práca, pričom v rámci rozvrhnutia pracovného času sa predmetné odpracované hodiny rovnomerne rozvrhli v rámci referenčného obdobia šiestich mesiacov. Naproti tomu, zvyšný čas, v priebehu ktorého bol dovolateľ iba v stave dostupnosti v očakávaní prípadných telefonátov, sa nepovažuje za skutočnú prácu (skutočný výkon pracovných úloh), ktorá by sa mala zohľadniť a odmeniť ako pracovná pohotovosť na pracovisku, čiže, keďže by išlo o prácu nad rámec bežného

pracovného času, ako práca nadčas. Počas dotknutých hodín sa od dovolateľa nevyžadovala fyzická prítomnosť na pracovisku. Z tohto dôvodu sa predmetný čas považuje za trvalú dostupnosť, za ktorú dovolateľ dostal primeranú odmenu (20 % základného platu), a nie za pracovný čas. Odporkyňa nenariadila výkon pracovnej pohotovosti na pracovisku, ani dotknutého pracovníka nepožiadala, aby sa v čase trvalej dostupnosti zdržiaval v mieste výkonu práce. Súd prvej inštancie ďalej uviedol, že skutočnosť, že dovolateľ sa z vlastnej vôle zdržiaval na pracovisku, t. j. v priestoroch PC, nemôže byť dôvodom na to, aby vyhovel jeho žalobe.

8. Súd druhej inštancie zamietol v predmetnej časti odvolanie podané súčasným dovolateľom [omissis]. Odvolací súd konštatoval, že dovolateľ nedostal v období, za ktoré si nárokuje odmenu za prácu nad rámec bežného pracovného času, a to z dôvodu, že podľa jeho názoru bol v stave pracovnej pohotovosti na pracovisku, nijaký príkaz vykonávať pracovnú pohotovosť na pracovisku, pričom odporkyňa nevyžadovala ani jeho fyzickú prítomnosť na pracovisku, ale iba ho požiadala, aby sa v prípade potreby na pracovisko do hodiny vrátil. Zotrvávanie dovolateľa v PC aj po dvanástich hodinách bežnej práce nepredstavuje pracovnú pohotovosť na pracovisku, hoci dovolateľ sa po uvedenom pracovnom čase nevracal domov „dole do doliny“. Pracovná povinnosť, ktorú mal dovolateľ v uvedenom čase, zodpovedá vymedzeniu trvalej dostupnosti podľa článku 16 Interného predpisu odporkyne o pracovnom čase. Skutočný (bežný) denný pracovný čas trval dvanásť hodín, pričom tento časový úsek odporkyňa uznala ako čas bežnej práce, za ktorý dovolateľovi uhradila zodpovedajúcu odmenu. Ako bežnú právu odporkyňa uznala a odmenila aj čas skutočnej práce, ktorú dovolateľ vykonal, keď sa na základe telefonickej výzvy v stave trvalej dostupnosti musel dostaviť na miesto výkonu práce. Dovolateľ využil takto odpracovaný čas v rámci rovnomerného rozvrhnutia pracovného času do referenčného obdobia šiestich mesiacov. Súd druhej inštancie rovnako vysvetlil, že rozsudky Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „SDEÚ“) vo veciach Simap, C-303/98 a Jaeger, C-151/02 sa netýkali úplne porovnateľných situácií.
9. Dovolateľ sa obrátil na vnútroštátny súd s dovolaním, v ktorom uvádza, že odporkyňa jasne nestanovila pracovný čas a dĺžku pracovných zmien, ale dvom pracovníkom PC ponechala v tomto ohľade priestor na dohodu. Dovolateľ zastáva názor, že súd prvej inštancie vychádzal z nesprávneho výkladu pojmu skutočná práca, keďže uvedený pojem podľa neho nezahŕňa iba čas, počas ktorého pracovník vykonáva skutočnú prácu, ale aj celý čas jeho prítomnosti na mieste určenom zamestnávateľom. Prostredníctvom rozpisu pracovného času mu odporkyňa v skutočnosti uložila viacdňové pracovné zmeny. Odporkyňa zneužila inštitút trvalej dostupnosti s cieľom poškodiť dovolateľa, pokiaľ išlo o odmenu za čas, počas ktorého jej mal byť k dispozícii. V období, v ktorom sa dovolateľovi nariadila „viacdňová zmena“, nemohol nakladať so svojim časom, keďže sa nachádzal buď na hore Pohorje alebo na hore Krvavec, pričom z tohto dôvodu nesúhlasí s tvrdením, podľa ktorého počas tohto obdobia nevykonával prácu. Dovolateľ poznamenáva, že trvalá dostupnosť, čiže jeho nepretržitá prítomnosť v mieste PC, znamenala, že pracoval *de facto* (aspoň) osemnásť hodín denne, zatiaľ čo jeho trvalá prítomnosť v PC sa vyžadovala vzhľadom na skutočnosť, že

v prenosových centrách bolo potrebné odpracovať dvadsaťštyri-hodinové pracovné zmeny.

III. Vnútroštátne predpisy

10. Zakon o delovnih razmerjih (zákoník práce) (ďalej len „ZDR-1“; Uradni list RS č. 21/2013 a nasledujúce) vymedzuje pracovný čas v § 142, podľa ktorého:

„§ 142

1. Pracovný čas je čas skutočnej práce a čas prestávky v práci podľa § 154¹ tohto zákona, ako aj čas zodpovedajúci neprítomnosti v práci, ktorú zamestnávateľ ospravedlnil na základe zákona a kolektívnej zmluvy alebo všeobecného právneho predpisu.

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

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

11. V kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „KZZVZ“; Ur. 1. RS č. 57/2008 a nasledujúce)² sa v článku 46 stanovilo:

„Zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme má nárok na príspevok k platu za čas trvalej dostupnosti vo výške 20 % základnej hodinovej odmeny. Čas, ktorý zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme strávi v stave trvalej dostupnosti sa nezapočítava do pracovného času“.

12. V Internom predpise RTV (odporkyňa) o pracovnom čase z 22.decembra 2010 sa stanovuje:

„Článok 6

V rámci jednotlivých organizačných jednotiek alebo útvarov možno zaviesť pracovnú pohotovosť na pracovisku alebo inú formu dostupnosti na pracovné účely, pokiaľ je to nevyhnutné vzhľadom na potrebu vykonávať určitú prácu nepretržite alebo v určitý deň alebo v určitom termíne, a to z dôvodu ochrany pred prírodnými katastrofami alebo inými nehodami alebo z dôvodu výnimočných

¹ V § 154 ZDR-1 sa upravuje otázka prestávky v práci počas pracovnej doby, ktorá sa započítava do pracovného času.

² [omissis] [údaje týkajúce sa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v znení vzťahujúcom sa na spor, ktorý je predmetom konania vo veci samej]

okolností nezávislých od vôle zamestnávateľa, ktorým zamestnávateľ nie je schopný zabrániť.

Článok 8

Pracovná pohotovosť na pracovisku je časový úsek, v rámci ktorého pracovník nemôže voľne nakladať so svojim časom a musí byť k dispozícii v mieste výkonu práce alebo na inom mieste, ktoré určí príslušný vedúci pracovník, tak, aby dotknutý pracovník mohol začať vykonávať svoju obvyklú prácu a/alebo určité činnosti a úlohy súvisiace s jeho prácou. Za pracovnú pohotovosť na pracovisku sa považuje aj čas, ktorý pracovník strávi presunom ako pasažier na palube dopravných prostriedkov.

Článok 9

Čas strávený v stave pracovnej pohotovosti na pracovisku sa v plnom rozsahu považuje za pracovný čas.

Článok 16

Pracovníkovi možno nariadiť trvalú dostupnosť na základe výrobného procesu alebo ročného rozpisu práce na úrovni OJ (organizačné jednotky) alebo jednotiek pre výrobu programov (JVP). Trvalá dostupnosť znamená zastihnuteľnosť pracovníka mimo jeho pracovného času prostredníctvom telefónu alebo pomocou iného nástroja, aby mal v prípade potreby zabezpečenú možnosť príchodu na pracovisko. Maximálny možný čas pre návrat na pracovisko je jedna hodina. Trvalá dostupnosť sa nariaďuje aspoň dva dni vopred, a to písomne a po dohode s dotknutým pracovníkom. Písomný príkaz (formulár 5) na trvalú pracovnú dostupnosť možno vydávať mesačne, týždenne alebo denne.

Trvalá dostupnosť sa pracovníkovi nezapočítava do pracovného času“.

IV. Odôvodnenie návrhu na začatie prejudiciálneho konania

13. Pracovnoprávny spor v prejednávanej veci sa týka odmeny za čas, ktorý dovolateľ strávil v stave trvalej dostupnosti. Vnútroštátny súd si je vedomý skutočnosti, že problematika odmeňovania nepatrí do rámca pôsobnosti smernice 2003/88. Na účely vydania rozhodnutia vo veci dovolania podaného v prejednávanej veci však konštatuje, že o dôvodnosti návrhu dovolateľa možno rozhodnúť iba na základe odpovedí na predkladané otázky. Rozsudky, v ktorých sa Súdny dvor zaoberal obdobnou problematikou, neposkytujú vzhľadom na špecifický charakter predmetného prípadu úplne jasné odpovede, pričom konkrétne ide o rozsudky vo veciach:

- Simap (C-303/98), v ktorom SDEÚ považoval fyzickú prítomnosť a dostupnosť pracovníka na pracovisku na účely poskytovania špecializovaných služieb za vykonávanie pracovných úloh, a to aj vtedy,

- keď sa skutočne vykonávaná činnosť líši v závislosti od okolností (zdravotná pohotovostná služba),
- Jaeger (C-151/02), v ktorom SDEÚ rozhodol, že v situácii, keď sa pracovníkovi nariadilo, aby bol na pracovné účely dostupný a trvalo zastihnuteľný, pričom sa nevyžaduje jeho prítomnosť na pracovisku, a hoci pracovník, vzhľadom na to, že musí byť zastihnuteľný, ostáva k dispozícii zamestnávateľovi, má možnosť s menšími obmedzeniami nakladať so svojim časom a venovať sa svojim záujmom, sa za „pracovný čas“ v zmysle smernice považuje jedine čas týkajúci sa skutočného výkonu práce,
 - Tyco (C-266/14), v ktorom SDEÚ rozhodol, že za pracovný čas sa považuje aj čas cesty pracovníka vozidlom do práce, keďže príslušná činnosť sa vykonáva v danej územnej oblasti a súčasťou pracovných povinností je aj samotný presun do bydliska zákazníka, kde dotknutý pracovník svoju pracovnú činnosť vykonáva,
 - Matzak (C-518/15), v ktorom SDEÚ rozhodol, že aj dostupnosť hasiča, ktorý je povinný zdržiavať sa vo svojom bydlisku a dostaviť sa na pracovisko do ôsmich minút od telefonickej výzvy, je súčasťou pracovného času, a to bez ohľadu na skutočnosť, že jeho pohyb a možnosť nakladať s voľným časom sú obmedzené z dôvodu predmetného záväzku dostupnosti, pričom treba vychádzať z predpokladu, že v danej súvislosti sú významné dve skutočnosti, a to konkrétne povinnosť pracovníka zdržiavať sa počas dostupnosti doma (určené miesto) a krátky reakčný čas (osem minút).
14. Okolnosti významné vo veci, o ktorej rozhoduje vnútroštátny súd, sa líšia od okolností, ktorými sa vyznačovali vyššie uvedené prípady, a to vzhľadom na špecifický charakter vykonávanej práce a polohy miesta výkonu predmetnej práce. V prejednávanej veci ide o prenosové centrá nachádzajúce sa na ťažko dostupných miestach, obzvlášť v prípade nepriaznivého počasia. PC Pohorje leží vo výške 1050 metrov nad morom, kým PC Krvavec sa nachádza vo výške 1740 metrov nad morom, a preto sú pracovníci, ktorí majú vykonávať prácu v uvedených prenosových centrách, ubytovaní po celý čas v mieste pracoviska. Možnosti využívania voľného času na vlastné aktivity sú v týchto miestach obmedzené. Jedna z uvedených lokalít je navyše natoľko vzdialená od miesta obvyklého pobytu dovolateľa, že neexistuje ani teoretická možnosť jeho dochádzania domov v prípade priaznivejšieho počasia. Vnútroštátny súd zastáva názor, že situácia dovolateľa sa líši od situácie pracovníkov v prípadoch, ktorými sa v minulosti zaoberal SDEÚ. V porovnaní s vecou Simap (C-303/98) sa prípad v prejednávanej veci podľa vnútroštátneho súdu odlišuje tým, že zamestnávateľ okrem prípadov, v ktorých bol potrebný zákrok, nevyžadoval počas trvalej dostupnosti fyzickú prítomnosť a pohotovosť dovolateľa na pracovisku. Pokiaľ ide o vec Jaeger (C-151/02), ktorá sa najviac podobá prípadu v prejednávanej veci, vnútroštátny súd upozorňuje na rozdiel v tom, že z dôvodu polohy uvedených miest (a nie z dôvodu povinnosti súvisiacej s dostupnosťou) mal dovolateľ obmedzenejšie možnosti nakladať s voľným časom a venovať sa svojim záujmom. Odporkyňa

neurčila presné miesto, na ktorom sa mal dovolateľ zdržiavať. Dôvod, pre ktorý bol dovolateľ ubytovaný v mieste výkonu svojej práce, nespočíval v skutočnosti, že v rámci dostupnosti mal byť k dispozícii na pracovisku, ale vyplýval zo zemepisných vlastností miesta výkonu práce. V porovnaní s vecou Tico (C-266/14) identifikoval vnútroštátny súd rozdiel v skutočnosti, že stav dostupnosti nie je možné porovnávať s cestovaním do bydliska klientov ako súčasťou pracovného procesu. Rozdiel v porovnaní s vecou Matzak (C-518/15) spočíva podľa názoru vnútroštátneho súdu napokon v skutočnosti, že dovolateľovi sa neuložila povinnosť zdržiavať sa na určenom mieste a mal aj podstatne dlhší reakčný čas, pokiaľ išlo o návrat na pracovisko po telefonickej výzve.

15. Vnútroštátny súd predkladá SDEÚ tieto prejudiciálne otázky:

- Má sa článok 2 smernice 2003/88 vykladať v tom zmysle, že za okolností, aké nastali v prejednávanej veci, sa za pracovný čas považuje „trvalá dostupnosť“ (pracovná pohotovosť mimo pracoviska), počas ktorej je pracovník vykonávajúci prácu v rámci stanice pre rozhlasové a televízne vysielanie povinný byť v čase pracovného voľna (v ktorom nie je potrebná jeho fyzická prítomnosť na pracovisku) telefonicky zastihnuteľný, pričom v prípade potreby sa musí do hodiny vrátiť na pracovisko?
- Má na stanovenie povahy inštitútu „trvalej dostupnosti“ (pracovná pohotovosť mimo pracoviska), za okolností, aké nastali v prejednávanej veci, vplyv skutočnosť, že pracovník je ubytovaný v mieste výkonu svojej práce (stanica pre rozhlasové a televízne vysielanie), keďže každodenné dochádzanie do miesta bydliska („dole do údolia“) je vzhľadom na zemepisné vlastnosti danej lokality nemožné (alebo sťažené)?
- Mala by byť odpoveď na vyššie uvedené otázky odlišná v prípade, ak by išlo o miesto, v ktorom má pracovník v dôsledku zemepisných vlastností danej lokality obmedzené možnosti venovať sa voľnočasovým aktivitám alebo má obmedzenejšie možnosti nakladať s voľným časom a starať sa o svoje záujmy (v porovnaní s prípadom, ak by bol ubytovaný v mieste svojho bydliska)?

[omissis]