

Věc C-214/20

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce**Datum doručení:**

20. května 2020

Předkládající soud:

Labour Court, Ireland (Irsko)

Datum předkládacího rozhodnutí:

6. května 2020

Žalobce:

MG

Odpůrkyně:

Dublin City Council

[omissis]**ŽÁDOST O ROZHODNUTÍ O PŘEDBĚŽNÉ OTÁZCE**

1. Tato žádost o rozhodnutí o předběžné otázce má svůj původ v žalobě, kterou podal žalobce proti rozhodnutí Adjudication Officer (rozhodující úředník) Workplace Relations Commission (Komise pro vztahy na pracovišti) týkajícímu se žádosti uplatněné ve vztahu k odpůrkyni zmíněné v úvodu. Žalobce tvrdí, že doba, kterou strávil v pracovní pohotovosti, představovala pracovní dobu ve smyslu článku 2 Organisation of Working Time Act 1997 (zákon o úpravě pracovní doby z roku 1997) a čl. 2 odst. 1 směrnice Rady 2003/88/ES. Rozhodující úředník Komise pro vztahy na pracovišti tuto žádost zamítl.
2. Komise pro vztahy na pracovišti je zákonem zřízený orgán, který má pravomoc v prvním stupni projednávat stížnosti, v nichž je namítáno porušení zákona o úpravě pracovní doby, a rozhodovat o nich.
3. Žalobce podal proti rozhodnutí výše uvedeného rozhodujícího úředníka žalobu k Labour Court (Pracovní soud), což je vnitrostátní soud příslušný k projednávání žalob podaných proti rozhodnutím Komise pro vztahy na pracovišti ve věcech

týkajících se zaměstnání, a to včetně věci souvisejících se zákonem o úpravě pracovní doby z roku 1997, a k rozhodování o těchto žalobách.

Skutkový základ sporu v původním řízení

4. Žalobce je záložní hasič zaměstnaný u odpůrkyně. Pracuje u ní od září 2005. Záložní hasič je hasič na částečný úvazek, jehož školí požární stanice, u níž je v záloze a k níž je přidělen, aby zde v případě upozornění na poplach reagoval na tísňové volání. V okamžiku přijetí tísňového volání směřovaného hasičům se u konkrétního hasičského sboru spustí poplach a hasiči, z nichž všichni u sebe nosí pager, požární stanici okamžitě odpoví. Hasiči se pak musí na stanici dostavit do 10 minut od chvíle, kdy jsou na poplach upozorněni. Takový záložní hasič, jako je žalobce, dostává základní honorář ve výši 10 000 eur ročně; vyplácí se mu každý měsíc. Tento honorář je pro záložního hasiče odměnou za to, že je v pracovní pohotovosti. Kromě tohoto honoráře je takovému záložnímu hasiči, jako je žalobce, v případě, kdy se musí dostavit na požární stanici, vyplácena dohodnutá částka. Žalobce je v záloze 24 hodin denně (s výjimkou období dovolené za kalendářní rok a období, ve vztahu k němuž svému zaměstnavateli předem oznámí, že nebude k dispozici, a zaměstnavatel s tím souhlasí), během nichž je v případě, že jej zaměstnavatel prostřednictvím pageru upozorní na poplach, povinen zareagovat. Žalobce je povinen zareagovat na upozornění pageru do 5 minut. Na požární stanici se musí dostavit nejpozději do 10 minut. Žalobce je povinen zúčastnit se 85 % běžného výcviku a musí být přítomen u 75 % požárů.
5. Žalobce může vykonávat i jinou práci, nepracuje-li průměrně více než 48 hodin týdně v období čtyř, šesti nebo dvanácti měsíců v závislosti na kategorii jeho zaměstnání. Žalobce pracuje jako řidič taxislužby. Pracovní smlouva, kterou uzavřel s požární stanicí, vyžaduje, aby žalobce předložil potvrzení od svého druhého zaměstnavatele, že mu bude v případě potřeby umožněno zúčastnit se hasičského zásahu. V této pracovní smlouvě je dále stanoveno, že žalobce během své (aktivní)* pracovní doby coby záložní hasič nesmí vykonávat žádnou jinou práci. Žalobce musí bydlet a pracovat v přiměřené vzdálenosti od požární stanice zaměstnavatele. Přiměřená vzdálenost odpovídá době, za kterou je hasič schopen dostavit se na požární stanici, u které je zaměstnán. Na základě změny bydliště nebo místa výkonu zaměstnání, v jejímž důsledku by se vzdálenost od požární stanice stala nepřiměřenou, dochází k automatickému ukončení služby. Hasičům v pohotovosti, kteří se na stanici dostaví v požadované době, je za hasičský zásah zapláceno v plné výši za všech okolností. Hasiči, který se na stanici ve výše uvedené žádoucí době nedostaví, ale dostaví se nejpozději do doby, kterou stanoví vedoucí protipožárního sboru, je vyplácena pevná hodinová sazba a na stanici setrvá, dokud nebude povolán k zásahu.
6. Toto zaměstnání je definováno jako zaměstnání na částečný úvazek. Podmínkou jeho výkonu je, že záložní hasiči jsou k dispozici podle potřeby.

Tvrzení účastníků původního řízení

Žalobce

7. Žalobce především tvrdí, že doba strávená v pohotovosti je pracovní dobou. Žalobce je v pohotovosti fakticky 24 hodin denně, 7 dní v týdnu (kromě období dovolené za kalendářní rok a ostatních období absence v práci, jako je pracovní neschopnost nebo období, ve vztahu k němuž svému zaměstnavateli předem oznámí, že nebude k dispozici, a zaměstnavatel s tím souhlasí), a to kvůli povinnosti dostavit se na požární stanici do 5 minut, což je žádoucí, nebo nejpozději do 10 minut poté, co je upozorněn na poplach. Žalobce proto tvrdí, že odpůrkyně porušuje články 11 až 17 a články 20 a 23 zákona o úpravě pracovní doby z roku 1997, které se týkají mimo jiné denních a týdenních dob odpočinku a pracovní doby delší než 48 hodin týdně. Žalobce uvádí, že se kvůli této pracovní pohotovosti nemůže věnovat rodině, práci taxikáře či společenským záležitostem, které by mohly mít vliv na jeho schopnost být na základě upozornění na poplach k dispozici. Pokud hasič na upozornění na poplach nezareaguje, může být proti němu zahájeno disciplinární řízení a může být propuštěn. Zákonem o úpravě pracovní doby z roku 1997 byla do vnitrostátního práva provedena směrnice Rady Evropských společenství 93/104/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, která byla pozměněna a poté konsolidována do směrnice 2003/88/ES.
8. Jménem žalobce je dále uváděno, že na základě rozsudku Soudního dvora Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) ve věci **Ville de Nivelles v. Matzak (C-518/15)** a zejména jeho odpovědi na čtvrtou předběžnou otázku lze dovodit, že doba, kterou žalobce tráví v pracovní pohotovosti, představuje pracovní dobu.

****Aktivní pracovní doba je vymezena jako doba faktické přítomnosti u požárů nebo na stanici věnovaná výcviku/cvičení atd. Aktivní pracovní doba žalobce činila v roce 2019 221 hodin a 17 minut.***

Odpůrkyně

9. Odpůrkyně tvrdí, že povinnost žalobce být k dispozici v určité vzdálenosti od požární stanice, aby mohl zareagovat na upozornění na poplach a dostavit se na požární stanici do určité doby, neodpovídá pracovní době. Žalobce během této doby může být a je zaměstnán a může se věnovat jiným činnostem. Žalobce není povinen setrvávat v době pohotovosti na určitém místě. Je po něm požadováno pouze to, aby se na základě upozornění na poplach dostavil na požární stanici ve stanovené době. Žádoucí je, aby tak učinil do 5 minut, nejpozději tak musí učinit do 10 minut. Tento požadavek odráží skutečnost, že záložní hasiči vynakládají veškeré úsilí, aby na upozornění na poplach zareagovali, ale mohou se opozdit z důvodů nezávislých na jejich vůli. Hasičům, kteří dorazí po uplynutí deseti minut, se nic neplatí. Obdrží-li hasič upozornění na poplach, musí se dostavit na požární stanici. Velitel stanice poté rozhodne, kolik členů sboru bude potřeba k danému zásahu. Obvykle jich není více než pět. Žalobce buď pak k zásahu přidělen je, nebo není. Pokud žalobce přidělen není, může odejít a pokračovat ve svých vlastních činnostech. V roce 2019 se žalobce dostavil na stanici k 64 % upozornění na poplach a byl přidělen k 33 % upozornění na poplach. V roce 2019

bylo zaznamenáno celkem 648 poplachů. Maximální týdenní pracovní doba žalobce v roce 2019, za níž mu byla vyplacena odměna, činila 26 hodin s týdenním průměrem 4,61 hodiny.

Vnitrostátní právní předpisy

10. Zákon o úpravě pracovní doby z roku 1997 (dále jen „zákon z roku 1997“) provádí do vnitrostátního práva směrnici Rady 93/104/ES, která byla zrušena a nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby.
11. Podle ustálené judikatury musí být zákon z roku 1997 v co největší možné míře vykládán a uplatňován tak, aby bylo dosaženo účelu zmíněné směrnice.
12. Článek 2 odst. 1 zákona z roku 1997 stanoví: „pracovní dobou“ se rozumí jakákoliv doba, během níž je zaměstnanec:
 - (a) na svém pracovišti nebo je k dispozici svému zaměstnavateli a
 - (b) vykonává činnosti nebo povinnosti v rámci své prácea pojem „práce“ bude vykládán tomu odpovídajícím způsobem.“

Znění zákona o úpravě pracovní doby, ve znění pozdějších předpisů, je dostupné na adrese: <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/front/revised/en/html>

Relevantní ustanovení unijního práva

13. Relevantní ustanovení unijního práva jsou obsažena v čl. 2 odst. 1 směrnice 2003/88/ES. Článek 2 odst. 1 stanoví: „pracovní dobou“ [se] rozumí jakákoliv doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi“.
14. V dané věci není namítáno porušení zákona z roku 1997 v souvislosti s dobou, během níž je žalobce fakticky povolán svým zaměstnavatelem. Daný případ je založen na závěru, že doba „pracovní pohotovosti“ je „pracovní dobou“ ve smyslu dotčeného zákona a dotčené směrnice, a to s ohledem na výklad článku 2 směrnice 2003/88/ES provedený ve výroku 4 rozsudku Soudního dvora ve věci **C-518/15 - Ville de Nivelles (Belgie) v. Rudy Matzak**.
15. Na tomto základě žalobce tvrdí, že pracuje 24 hodin denně, 365 dní v roce – kromě období dovolené za kalendářní rok a ostatních absencí a období, ve vztahu k nimž svému zaměstnavateli předem oznámí, že nebude k dispozici – v rozporu s články 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20 a 21 dotčeného zákona.

16. Zásadní otázkou daného sporu je význam pojmu „pracovní doba“. Zmíněná směrnice obsahuje v článku 2 definici pojmu „pracovní doba“ a definici pojmu „doba odpočinku“ a základem posuzovaného sporu je výklad těchto definic.
17. Výrok 4 výše zmíněného rozsudku Soudního dvora zní takto: *Článek 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem, musí být považována za „pracovní dobu“.*

Názor předkládajícího soudu

18. Soudní dvůr ve výroku 4 výše uvedeného rozsudku odpověděl na položenou otázku v souvislosti s pracovníkem v pracovní pohotovosti na místě určeném zaměstnavatelem, což byl ve věci *Matzak* domov tohoto pracovníka. Soudní dvůr konkrétně poukázal na rozdíl, pokud jde o omezení pracovníka na základě požadavku, aby byl v pracovní pohotovosti na místě stanoveném zaměstnavatelem. Soudní dvůr rovněž poukázal na omezení v důsledku požadavku dostavit se na pracoviště v případě povolání do 8 minut.
19. „Pohotovost“ žalobce se však od pohotovosti ve věci *Matzak* odlišuje – zaměstnavatel žalobce nevyžaduje, aby se žalobce zdržoval na konkrétním místě, a žalobce musí být pouze schopen v případě upozornění na poplach dostavit se na požární stanici v požadované době.
20. Žalobce ve věci *Matzak* nemohl během doby pohotovosti pracovat nebo se věnovat nějaké ekonomické činnosti, zatímco žalobce v posuzované věci takto omezen není. Žalobce během doby pohotovosti může vykonávat ekonomickou činnost a také tak činit – pracuje jako řidič taxislužby. Může být během doby pohotovosti zaměstnán třetí osobou nebo vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Je nesporné, že během doby pohotovosti, která je podle jeho názoru „pracovní dobou“, mohl být a byl zaměstnán, což znamenalo, že povinnost podle zákona z roku 1997 ve vztahu k úpravě jeho pracovní doby měl mít druhý zaměstnavatel.

Výsledek

21. Z důvodů uvedených v tomto rozhodnutí zdejší soud dospěl k závěru, že aby byl schopen v daném případě rozhodnout, potřebuje pomoc Soudního dvora v souvislosti s výkladem unijního práva. Rozhodl se proto přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru na základě článku 267 SFEU následující předběžné otázky:

Otázky

1. Musí být článek 2 [směrnice 2003/88/ES] vykládán v tom smyslu, že pokud se pracovník v pohotovosti zdržuje na místě nebo místech, která si sám

zvolí, a během doby pohotovosti není povinen zaměstnavateli sdělovat, kde se nachází, ale musí být schopen zareagovat na „povolání“ a dostavit se na určité místo do 5 minut, což je žádoucí, a nejpozději do 10 minut, vykonává během doby pohotovosti práci v rámci pracovní doby?

2. Je-li odpověď na první otázku kladná, lze mít za to, že pracovník, který je omezen pouze tím, že musí zareagovat na povolání a dostavit se na určité místo do 5 minut, což je žádoucí, a nejpozději do 10 minut, a může být během doby pohotovosti bez omezení současně zaměstnán jiným zaměstnavatelem nebo vykonávat samostatně výdělečnou činnost, vykonává práci v rámci „pracovní doby“ pro zaměstnavatele, ve vztahu k němuž je v pracovní pohotovosti?
3. Je-li odpověď na druhou otázku kladná, pokud je pracovník během doby pohotovosti fakticky zaměstnán druhým zaměstnavatelem, což je podmíněno pouze tím, že druhý zaměstnavatel musí pracovníka z práce uvolnit, je-li tento povolán prvním zaměstnavatelem, znamená to, že doba, po kterou je pracovník v pohotovosti a zároveň pracuje pro druhého zaměstnavatele, musí být považována za pracovní dobu v rámci jeho vztahu s prvním zaměstnavatelem?
4. Je-li odpověď na třetí otázku kladná, nabíhá pracovníkovi, který během doby pohotovosti u svého prvního zaměstnavatele pracuje pro druhého zaměstnavatele, pracovní doba jak ve vztahu k prvnímu, tak ve vztahu k druhému zaměstnavateli?

usnesení Labour Court (Pracovní soud)

[omissis]

dne 7. května 2020

[omissis]