

Vec C-214/20

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

20. máj 2020

Vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania:

The Labour Court

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

6. máj 2020

Odvolateľ:

MG

Odporca:

Dublin City Council

PRACOVNÝ DOKUMENT

[omissis]

ROZHODNUTIE O PODANÍ NÁVRHU NA ZAČATIE PREJUDICIÁLNEHO KONANIA

1. Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania vyplýva z odvolania sťažovateľa proti rozhodnutiu Adjudication Officer (rozhodujúci úradník) Workplace Relations Commission [Komisia pre vzťahy na pracovisku, Írsko] vo veci jeho nároku proti odporcovi, ktorý je uvedený v názve tohto konania. Sťažovateľ tvrdí, že čas, ktorý strávil v „pracovnej pohotovosti“, bol pracovným časom v zmysle článku 2 Organisation of Working Time Act 1997 [zákon o organizácii pracovného času z roku 1997] a článku 2 ods. 1 smernice Rady 2003/88/ES. Adjudication Officer (rozhodujúci úradník) Workplace Relations Commission [Komisia pre vzťahy na pracovisku] tento nárok zamietol.
2. Workplace Relations Commission [Komisia pre vzťahy na pracovisku] je orgán zriadeným zákonom s právomocou v prvom stupni prejednávať sťažnosti týkajúce sa porušení Organisation of Working Time Act 1997 [zákon o organizácii pracovného času z roku 1997] a rozhodovať o nich.
3. Sťažovateľ podal odvolanie proti rozhodnutiu Adjudication Officer (rozhodujúci úradník) na Labour Court [Súd pre pracovnoprávne veci, Írsko], ktorý je vnútroštátnym súdom príslušným na prejednávanie odvolaní proti rozhodnutiam Workplace Relations Commission [Komisia pre vzťahy na pracovisku] v pracovnoprávných veciach, vrátane Organisation of Working Time Act 1997 [zákon o organizácii pracovného času] a rozhodovanie o nich.

Skutkové okolnosti, ktoré viedli k sporu vo veci samej

4. Sťažovateľ je hasič v pohotovosti, ktorého zamestnáva odporca. Zamestnancom odporcu je od septembra 2005. Hasič v pohotovosti je hasič zamestnaný na čiastočný pracovný úväzok, vyškolený a zamestnaný na pridelenej hasičskej stanici, aby po upozornení reagoval na núdzové volania. Keď hasičský zbor prijme volanie, dôjde k aktivácii pagera konkrétneho oddielu a všetci hasiči, ktorí majú pri sebe pager, bezodkladne reagujú na takéto upozornenie z hasičskej stanice. Hasiči sú následne povinní, bez zbytočného odkladu, prísť na stanicu do 10 minút po prijatí upozornenia. Hasič v pohotovosti, ako je sťažovateľ, má základný plat za pohotovosť okolo 10 000 eur ročne, ktorý sa vypláca mesačne. Hasičovi v pohotovosti plat kompenzuje skutočnosť, že má pracovnú pohotovosť. Okrem platu za pracovnú pohotovosť má hasič v pohotovosti, ako je sťažovateľ, nárok na dohodnutú sumu, ak je potrebné, aby prišiel na hasičskú stanicu. Sťažovateľ je v pohotovosti 24 hodín denne (s výnimkou období dovolenky za kalendárny rok a období, ktoré vopred oznámi svojmu zamestnávateľovi, že bude nedostupný a zamestnávateľ ich odsúhlasí), aby reagoval na stavy núdze potom ako ho na ne upozorní zamestnávateľ prostredníctvom pagera. Sťažovateľ je povinný reagovať na pager zamestnávateľa do 5 minút. Maximálna doba

stanovená na príchod je 10 minút. Sťažovateľ je povinný zúčastniť sa 85% normálnych výcvikov a 75 % požiarov.

5. Sťažovateľ je oprávnený vykonávať inú prácu za predpokladu, že nepracuje v priemere viac ako 48 hodín týždenne počas obdobia štyroch, šiestich alebo dvanástich mesiacov v závislosti od kategórie jeho zamestnania. Sťažovateľ pracuje ako vodič taxi služby. Jeho pracovná zmluva s hasičskou stanicou obsahuje požiadavku, aby sťažovateľ predložil potvrdenie od svojho druhého zamestnávateľa, že bude uvoľnený, keď bude potrebné, aby prišiel k hasičským zásahom. Ďalšou požiadavkou uvedenou v jeho pracovnej zmluve je to, že sťažovateľ nesmie vykonávať akúkoľvek inú prácu počas jeho (aktívneho)* pracovného času ako hasič v pohotovosti. Sťažovateľ je povinný žiť a pracovať v primeranej vzdialenosti od hasičskej stanice zamestnávateľa. Primeraná vzdialenosť sa určuje podľa času, v ktorom musia byť schopní prísť na príslušnú hasičskú stanicu, v ktorej sú zamestnaní. Zmena bydliska alebo miesta výkonu práce na miesto, ktoré by bolo neprimerane vzdialené od stanice je dôvodom na automatický zánik ich služby. Hasiči v pohotovosti, ktorí reagujú a prídu v stanovenom čase, dostanú za hasičský zásah za každých okolností plný plat. Hasič, ktorý nereaguje a v požadovanom čase nepríde, ale reaguje v maximálnom čase pre príchod určenom vedúcim hasičského zboru, má nárok na paušálnu platbu vo výške hodinovej odmeny a bude na stanici, pokiaľ nie je nutné, aby bol prítomný pri zásahu.
6. Ide o zamestnanie na čiastočný pracovný úväzok. Podmienkou zamestnania je to, že hasiči v pohotovosti sú k dispozícii podľa potreby.

Podania účastníkov konania vo veci samej

Sťažovateľ

7. Hlavným tvrdením sťažovateľa je to, že čas strávený v pracovnej pohotovosti predstavuje pracovný čas. Sťažovateľ je v pracovnej pohotovosti prakticky 24 hodín denne, 7 dní v týždni (s výnimkou dovolenky za kalendárny rok a iných období voľna, akými sú napríklad obdobie práceneschopnosti a období, o ktorých zamestnávateľovi vopred oznámi, že bude nedostupný a zamestnávateľ mu ich odsúhlasí), a to z dôvodu, že po upozornení musí prísť v požadovanej 5 minútovej alebo maximálne 10 minútovej dobe stanovenej pre príchod. Z tohto dôvodu sťažovateľ tvrdí, že odporca porušuje články 11 až 17 a články 20 a 23 Organisation of Working Time Act 1997 [zákon o organizácii pracovného času z roku 1997], ktoré hovoria, okrem iného, o dobe denného odpočinku, odpočinku v týždni a práci nad rámec 48 – hodinového pracovného týždňa. Sťažovateľ tvrdí, že z dôvodu obmedzenia, ktoré so sebou pracovná pohotovosť prináša, nie je schopný venovať sa rodine, pracovať ako vodič taxi služby a ani spoločensky žiť, čo sú veci, ktoré môžu mať vplyv na jeho schopnosť byť po upozornení k dispozícii. Ak by nereagoval na pager mohlo by to pre neho znamenať uloženie disciplinárneho opatrenia a prípadne aj prepustenie. Organisation of Working Time Act 1997 [zákon o organizácii pracovného času z roku 1997] prebral

smernicu Rady (93/104/ES) o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, ktorá bola odvtedy zmenená a následne konsolidovaná do smernice 2003/88/ES.

8. Ďalej sa v mene sťažovateľa uvádza, že na základe rozsudku Súdneho dvora Európskej únie vo veci Ville de Nivelles a Matzak (C-518/15), a najmä jeho odpovede v bode 4 výroku, čas strávený v pracovnej pohotovosti predstavuje pracovný čas.

***Aktívne pracovné hodiny sú definované ako hodiny skutočne strávené pri požiari alebo na hasičskej stanici na výcviku/drile atď. V roku 2019 mal sťažovateľ 221 hodín a 17 minút aktívnych hodín.**

Odporca

9. Odporca uvádza, že požiadavka, aby bol sťažovateľ k dispozícii v určitej vzdialenosti od hasičskej stanice, aby mohol reagovať na pager a dostaviť sa v stanovenej lehote, nepredstavuje pracovný čas. Počas tohto obdobia sťažovateľ môže byť a je zamestnaný a môže vykonávať iné činnosti. Sťažovateľ nie je povinný zostať počas pracovnej pohotovosti na konkrétnom mieste. Jedinou požiadavkou je, aby sťažovateľ po upozornení dodržal dobu stanovenú pre príchod. Požadovaná doba na príchod je 5 minút a maximálna doba na príchod je 10 minút. Odráža to skutočnosť, že hasiči v pohotovosti sa budú snažiť čo najlepšie zareagovať na svoj pager, ale môžu sa oneskoriť z dôvodov, ktoré nevedia ovplyvniť. Hasič, ktorý príde po desiatich minútach, nemá nárok na plat. Po upozornení je hasič povinný prísť na hasičskú stanicu. Vedúci stanice následne rozhodne koľko členov posádky je potrebné vyslať na zásah. Obvykle sa to obmedzuje na päť. Následne sťažovateľ bude alebo nebude vyslaný. Ak sťažovateľ nie je vyslaný, môže odísť a vrátiť sa k svojej činnosti. V roku 2019 sťažovateľ prišiel na stanicu po 64 % upozornení a bol vyslaný ku 33% upozornení. V roku 2019 bolo celkovo 648 upozornení. Maximálny týždenný pracovný čas sťažovateľa v roku 2019, za ktorý mu bola vyplatená odmena, trval 26 hodín a v priemere bol jeho týždenný pracovný čas 4,61 hodiny.

Vnútroštátne právo

10. Organisation of Working Time Act 1997 [zákon o organizácii pracovného času z roku 1997] (ďalej len „zákon z roku 1997“) do vnútroštátneho práva preberá smernicu Rady (93/104/ES), ktorá bola zrušená a nahradená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času.
11. Podľa ustálenej judikatúry sa má zákon z roku 1997 vykladať a uplatňovať, v rozsahu v akom to dovoľuje, takým spôsobom, aby sa ním dosiahol cieľ sledovaný smernicou.
12. Článok 2 ods. 1 zákona z roku 1997 stanovuje, že: „pracovný čas“ je akýkoľvek čas, počas ktorého je zamestnanec:

- (a) na svojom pracovisku alebo k dispozícii svojmu zamestnávateľovi, a
- (b) vykonáva alebo plní činnosti alebo povinnosti vyplývajúce z jeho pracovných úloh

a v súlade s uvedeným sa vykladá aj pojem „práca.“

Text Organisation of Working Time Act 1997 [zákon o organizácii pracovného času z roku 1997] v znení neskorších predpisov je dostupný na: <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/front/revised/en/html>

Príslušné ustanovenia práva [Európskej] únie

13. Príslušné ustanovenia práva [Európskej] únie sú uvedené v článku 2 ods. 1 smernice 2003/88/ES. Článok 2 ods. 1 stanovuje: „pracovný čas“ je akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;
14. Sťažovateľ nenamietal porušenie zákona z roku 1997 v súvislosti s hodinami, ktoré skutočne odpracoval po prijatí upozornenia. Táto vec je založená na tvrdení, že „čas strávený v pracovnej pohotovosti“ je „pracovný čas“ v zmysle zákona a smernice, a to vzhľadom na výklad článku 2 smernice 2003/88/ES, ktorý je uvedený v bode 4 výroku Súdneho dvora v rozsudku vo veci C-518/15 - Ville de Nivelles (Belgicko) a Mr Rudy Matzak.
15. Na základe uvedeného sťažovateľ tvrdí, že pracuje 24 hodín denne 365 dní v roku s výnimkou dovolenky za kalendárny rok a inej dovolenky a období, o ktorých vopred oznámi svojmu zamestnávateľovi, že nebude k dispozícii, a to v rozpore s článkami 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21 uvedeného zákona.
16. Kľúčovou otázkou je význam pojmu „pracovný čas“. Smernica obsahuje vo svojom článku 2 definíciu pojmu „pracovný čas“ a definíciu „času odpočinku“ a práve výklad týchto pojmov tvorí podstatu tohto sporu.
17. Bod 4 výroku Súdneho dvora je v tomto znení: „Článok 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že čas pracovnej pohotovosti, ktorý pracovník trávi doma s povinnosťou reagovať na výzvu svojho zamestnávateľa do 8 minút, čo do značnej miery ovplyvňuje jeho možnosti venovať sa iným činnostiam, sa má považovať za „pracovný čas“.“

Názory vnútroštátneho súdu

18. Rozsudok Súdneho dvora a konkrétne jeho bod 4 výroku odpovedá na otázku týkajúcu sa pracovníka, ktorý má pracovnú pohotovosť na mieste určenom zamestnávateľom, konkrétne vo veci Matzak na mieste, kde má bydlisko. Súdny dvor osobitne poukazuje na rozdiel pokiaľ ide o obmedzenie uložené

pracovníkovi, ktoré od neho vyžaduje, aby počas pracovnej pohotovosti zotrval na mieste určenom zamestnávateľom. Súdny dvor tiež poukazuje na obmedzenie vyplývajúce z požiadavky byť v lehote 8 minút od zavolania na pracovisku.

19. Typické znaky povinností sťažovateľa, ktoré odlišujú jeho „pracovnú pohotovosť“ od „pracovnej pohotovosti“ vo veci Matzak, sú tie, že zamestnávateľ od sťažovateľa nevyžadoval, aby sa zdržiaval na konkrétnom mieste a že bol iba povinný po upozornení prísť v rámci požadovaného času prísť na konkrétne miesto.
20. Sťažovateľ vo veci Matzak nemohol počas „pracovnej pohotovosti“ vykonávať prácu alebo ekonomickú činnosť, pričom takéto obmedzenie sa na sťažovateľa nevzťahuje. Sťažovateľ môže vykonávať a skutočne aj vykonáva na svoj vlastný účet ekonomickú činnosť ako vodič taxi služby, a to počas doby „pracovnej pohotovosti“. Môže sa počas „pracovnej pohotovosti“ zamestnať u tretej strany alebo vykonávať ekonomickú činnosť na svoj vlastný účet. Je nesporné, že počas doby „pracovnej pohotovosti“, o ktorej tvrdí, že ide o „pracovný čas“, by sťažovateľ mohol byť a bol zamestnaný, takže takýto iný zamestnávateľ by mal alebo mohol mať povinnosť podľa zákona z roku 1997, pokiaľ ide o organizáciu pracovného času sťažovateľa.

Výsledok

21. Z dôvodov tu uvedených súd dospel k záveru, že pred rozhodnutím v tejto veci je potrebné požiadať Súdny dvor Európskej únie o pomoc pri výklade práva Európskej únie. Za týchto podmienok sa súd rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnu dvoru tieto prejudiciálne otázky podľa článku 267 Zmluvy o fungovaní Európskej únie:

Prejudiciálne otázky

1. Má sa článok 2 [smernice 2003/88/ES] vykladať v tom zmysle, že pracovník, ktorý má „pracovnú pohotovosť“ na mieste alebo miestach, ktoré si sám určí, pričom sa od neho nevyžaduje, aby počas pracovnej pohotovosti oznamoval zamestnávateľovi miesto, kde sa nachádza, a jedinou požiadavkou, ktorú musí splniť je to, že pracovník musí zareagovať „na volanie“ a v požadovanom čase 5 minút a maximálne 10 minút musí prísť do práce, vykonáva prácu v rámci pracovného času počas takejto pracovnej pohotovosti?
2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku, môže sa pracovník, ktorý nie je inak obmedzený ako požiadavkou zareagovať na volanie a prísť sa do práce v požadovanom čase 5 minút a maximálne 10 minút a ktorý môže byť počas pracovnej pohotovosti bez obmedzenia súčasne zamestnaný iným zamestnávateľom alebo môže bez obmedzenia vykonávať podnikateľskú činnosť na vlastný účet, považovať za pracovníka, ktorý vykonáva prácu

v rámci „pracovného času“ pre svojho zamestnávateľa, v súvislosti s ktorým má „pracovnú pohotovosť“?

3. V prípade kladnej odpovede na druhú otázku, ak je pracovník skutočne zamestnaný u druhého zamestnávateľa počas „pracovnej pohotovosti“ a jedinou požiadavkou je, že tento druhý zamestnávateľ musí uvoľniť zamestnanca, keď ho prvý zamestnávateľ zavolá, znamená to, že čas pracovníka strávený v „pracovnej pohotovosti“ a prácou pre druhého zamestnávateľa sa musí považovať za pracovný čas v rámci jeho pracovného pomeru s prvým zamestnávateľom?
4. V prípade kladnej odpovede na tretiu otázku, započítava sa pracovníkovi, ktorý pracuje pre druhého zamestnávateľa počas pracovnej pohotovosti u svojho prvého zamestnávateľa, pracovný čas súčasne u jedného a aj druhého zamestnávateľa?

Rozhodnutím Labour Court [Súd pre pracovno-právne veci]

[*omissis*]

7. máj 2020

[*omissis*]

PRACOVNÝ DOKUMENT