

Věc C-344/19

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce

Datum doručení:

2. května 2019

Předkládající soud:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovinsko)

Datum předkládacího rozhodnutí:

2. dubna 2019

Navrhovatel:

D. J.

Odpůrkyně:

Radiotelevizija Slovenija

(omissis)

ŽÁDOST O ROZHODNUTÍ O PŘEDBĚŽNÉ OTÁZCE

U Vrhovno sodišče Republike Slovenije [Nejvyšší soud Republiky Slovinsko] je projednávána věc týkající se pracovního práva, zahájená ze strany **D. J.** (*omissis*), navrhovatel, proti **RADIOTELEVIZIJA SLOVENIJA**, veřejnoprávní subjekt, (*omissis*), odpůrkyně, Lublaň, (*omissis*),

s cílem vymoci **zaplacení mzdových rozdílů ve výši 53 985,02 eur.**

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Nejvyšší soud Republiky Slovinsko) (*omissis*),

usnesením (*omissis*) ze dne 2. dubna 2019 přerušil řízení a rozhodl se předložit Soudnímu dvoru Evropské unie žádost o rozhodnutí o předběžné otázce.

I. Skutkové a právní okolnosti

1. Navrhovatel byl zaměstnán jako technik specializovaný na vysílání. Od 1. srpna 2008 do 31. ledna 2015 pracoval v některých vysílacích střediscích (dále jen

„VS“), a to do konce června 2013 ve VS Pohorje a od července 2013 ve VS Krvavec. Povaha práce, vzdálenost VS od místa bydliště (*omissis*) a pravidelné potíže s přístupem k VS (*omissis*), kde byla práce vykonávána, činily nezbytným pobývat v blízkosti místa zařízení. Odpůrkyně zařídila ubytování v objektu VS (s kuchyní, obývacím prostorem, ložnicí a koupelnou). Ve VS pracovali současně dva zaměstnanci - dva technici - kteří se střídali podle směn nebo časových úseků. Po vykonání své práce mohli oba technici odpočívat v obývacím pokoji nebo se věnovat volnočasovým aktivitám v okolí. Tito zaměstnanci mohli s volným časem nakládat v rámci možností, které příslušná lokalita nabízí.

2. Zjištění soudů nižších stupňů ve vztahu k rozdělení pracovní doby a k režimu výkonu pracovní činnosti jsou skutečně strohá, ale dostatečně jasně z nich vyplývá, že oba pracovníci vykonávali svou pracovní činnost na základě směn, kdy jedna probíhala od 6:00 do 18:00 a druhá od 12:00 do 24:00. Jedná se o skutková zjištění, která již nemohou být v kasačním řízení zpochybněna. Oba pracovníci se dohodli na tom, kdo z nich bude pracovat v první směně a kdo ve druhé směně. Vzhledem k tomu, že navrhovatel byl milovníkem filmů a televizních seriálů, většinu času pracoval ve směně probíhající od 12:00 do 24:00. Práce vykonaná v takto stanoveném období byla „běžná pracovní doba“ a vyžadovala přítomnost na pracovišti a zahrnovala v průměru dvě až tři hodiny skutečné práce (prohlídka VS, kontroly, měření, čtení dat, malá údržba, výměna filtrů atd.), zatímco zbývající čas spočíval v sezení před obrazovkou, sledování vysílání na obrazovce, čekání na případné poplachy a v případě potřeby v intervenci. Dokonce i během sledování televize bylo možné kontrolovat signál; z tohoto důvodu se mohli oba technici během výkonu pracovní činnosti zdržovat v obývacím pokoji a sledovat televizi.
3. Odpůrkyně vyplácela navrhovateli mzdu za dvanáct hodin běžné pracovní doby (za skutečnou přítomnost na pracovišti). Odpůrkyně započítala dobu od 0:00 do 6:00 ráno jako dobu odpočinku, za kterou nezaplatila dotčené osobě žádnou odměnu, zatímco zbývajících šest hodin nezahrnutých do denní směny (například od 6:00 do 12:00 nebo od 18:00 do 24:00) považovala za dobu nepřetržitě dosažitelnosti. Během této doby jeden pracovník vykonával práci (jako běžnou pracovní dobu v rámci své denní směny), zatímco druhý pracovník měl volno. Tento pracovník se mohl vzdálit od VS, jít se psem na procházku, odebrat se do jedné z okolních horských chat nebo na jakékoli jiné místo, a to bez omezení. Pracovník však musel být v případě zavolání dosažitelný a v případě potřeby musel zareagovat a do hodiny se vrátit do práce. Jednotlivé konkrétní úkoly mohly být prováděny v nejhodnějším časovém pořadí: okamžitě musely být provedeny pouze urgentní činnosti, zatímco ostatní činnosti mohly být odloženy až na následující den. Ve vztahu k této době dosažitelnosti odpůrkyně započítala a zaplatila navrhovateli příplatek (náhradu) ve výši 20 % základní mzdy; pokud byl však během této doby dosažitelnosti v návaznosti na zavolání vyžadován skutečný zásah (s návratem na pracoviště), byl takto strávený čas započítán a odměněn jako běžná pracovní doba. Veškeré skutečně odpracované hodiny byly odpůrkyní vyrovnány během šestiměsíčního referenčního období, takže na konci tohoto referenčního období neexistovaly žádné přesčasové hodiny.

4. Odpůrkyně zaplatila navrhovateli mzdu a příplatky v souladu s vnitřním předpisem o pracovní době, který v článku 16 stanoví, že nepřetržitá dosažitelnost z důvodů služebních požadavků znamená dostupnost pracovníka mimo jeho pracovní dobu prostřednictvím telefonu nebo za pomoci jiných nástrojů, aby byla v případě potřeby zaručena možnost příjezdu na pracoviště. Odpůrkyně odmítla, že by tato doba měla být považována za pracovní pohotovost. V souladu s článkem 8 výše uvedeného vnitřního předpisu se za pracovní pohotovost považuje doba, během které pracovník nemůže volně nakládat se svým časem a musí být k dispozici na svém pracovišti, která je stanovena řídicím pracovníkem, tak aby pracovník mohl začít vykonávat svou obvyklou práci nebo některé činnosti a úkoly související s jeho prací.

II. Průběh řízení a vyjádření účastníků řízení

5. Navrhovatel podal žalobu na zaplacení mzdových rozdílů na základě různých důvodů. Předmětem rozhodnutí Vrhovno sodišče (Nejvyšší soud) v kasačním řízení je žádost o zaplacení hodin, v rámci kterých byla po navrhovateli požadována nepřetržitá dosažitelnost (šest hodin), a to přesně ve výši předepsané pro práci přesahující běžnou pracovní dobu (přesčasy v hrubé částce ve výši 53 985,02 eur). Navrhovatel uvedl, že odpůrkyně měla do pracovní doby započítat nebo považovat za skutečnou pracovní činnost také dobu nepřetržitě dosažitelnosti, během které měl v zásadě volno, bez ohledu na skutečnost, zda v této době vykonával nebo nevykonával nějakou konkrétní pracovní činnost. Na podporu své žádosti navrhovatel uvedl skutečnost, že žil v místě, kde vykonával svou pracovní činnost a že z tohoto důvodu je třeba mít za to, že byl po celou dobu přítomen na pracovišti, ve skutečnosti 24 hodin denně. V rámci kolektivních pracovních smluv nebyly zohledněny veškeré snahy odborové organizace pracovníků v rozhlasovém vysílání určené k právní úpravě situace pracovníků ve vysílacích střediscích. Odpůrkyně přijala předpis o pracovní době (v roce 2011), v němž definovala nepřetržitou dosažitelnost jako dobu, která se nezapočítává do pracovní doby. Nicméně, povaha práce a pobytu ve vysílacích střediscích byla taková, že navrhovatel nemohl volně nakládat se svým časem, a to ani během období volna, neboť v průběhu dosažitelnosti musel, kdykoli to bylo nutné, odpovědět na zavolání a do hodiny přijet na pracoviště. S ohledem na skutečnost, že v lokalitách VS nebylo mnoho příležitostí zapojit se do volnočasových aktivit, zůstával navrhovatel po většinu času v prostorách VS. Navrhovatel uvádí, že je nezbytné tuto dobu kvalifikovat jako pracovní pohotovost, tedy jako skutečný výkon pracovní činnosti, a je tedy třeba tuto dobu odměnit, jelikož překročila běžnou pracovní dobu, jako práci přesahující běžnou pracovní dobu (přesčasy), ačkoli odpůrkyně formálně nenařídila a nepožádala o pracovní pohotovost, a tudíž o fyzickou přítomnost na pracovišti během těchto šesti hodin.
6. Odpůrkyně se proti soudní žalobě navrhovatele vymezila. Odpůrkyně uvedla, že navrhovatel se po dvanácti hodinách plnění své pracovní povinnosti nenacházel v pracovní pohotovosti, neboť měl volno nebo byl ve stavu nepřetržitě dosažitelnosti, která nespadá do pracovní doby. Odpůrkyně navrhovateli

započítala a zaplatila příplatek za nepřetržitou dosažitelnost (a kromě toho také příplatek za nepravidelné rozvržení pracovní doby), to vše v souladu s vnitřním předpisem o pracovní době.

7. Soud prvního stupně zamítl žalobu na zaplacení přesčasů (*omissis*). Soud prvního stupně uvedl, že hodiny nepřetržité dosažitelnosti, s přihlédnutím k povaze povinností navrhovatele během této doby, nelze považovat za pracovní pohotovost. Skutečně odpracované hodiny byly navrhovateli zaplacený jako běžná pracovní doba a v rámci přerozdelení pracovní doby byly vyrovnány během šestiměsíčního referenčního období. Naopak zbývající čas, během něhož se navrhovatel nacházel výhradně ve stavu dosažitelnosti a čekal na zavolání, se nepovažuje za skutečný výkon práce (skutečný výkon úkolů), který by měl být považován a odměněn jako pracovní pohotovost nebo, jelikož přesahuje běžnou pracovní dobu, jako přesčasy. Během této doby se od navrhovatele nevyžadovala fyzická přítomnost na pracovišti. Tato doba je tudíž považována za dosažitelnost, za kterou navrhovatel obdržel odpovídající odměnu (20 % základní mzdy), a nikoli za pracovní dobu. Odpůrkyně nenařídila výkon pracovní pohotovosti, ani pracovníka nepožádala, aby se během doby dosažitelnosti zdržoval na pracovišti. Podle soudu prvního stupně, pokud se navrhovatel zdržoval na pracovišti nebo v prostorách VS z vlastní svobodné vůle, nemůže to představovat základ pro vyhovění soudní žalobě, kterou podal.
8. Soud druhého stupně v této části zamítl odvolání podané navrhovatelem (*omissis*). Tento soud uvedl, že navrhovatel v době, za kterou požaduje odměnu za práci přesčas, neboť měl pracovní pohotovost, nedostal příkaz k výkonu pracovní pohotovosti, ani jej odpůrkyně nepožádala o fyzickou přítomnost na pracovišti, ale pouze ho požádala, aby se v případě potřeby do hodiny vrátil na pracoviště. Přítomnost navrhovatele ve VS po dvanácti hodinách běžné práce není pracovní pohotovost, i když se po této době nevracel domů „dolů do údolí“. Pracovní povinnost, kterou navrhovatel v této době měl, odpovídá definici nepřetržité dosažitelnosti z důvodu služebních požadavků podle článku 16 předpisu odpůrkyně o pracovní době. Skutečná (běžná) práce trvala dvanáct hodin, což je doba, kterou odpůrkyně uznala za běžnou pracovní dobu a za kterou navrhovatele odpovídajícím způsobem odměnila. Odpůrkyně uznala a odměnila jako běžnou pracovní dobu i skutečnou pracovní dobu, kterou navrhovatel odpracoval, pokud se na zavolání musel dostavit na pracoviště, když byl ve stavu dosažitelnosti. Navrhovatel využil těchto hodin v rámci vyrovnání šestiměsíčního referenčního období. Soud druhého stupně rovněž upřesnil, že rozsudky vydané Soudním dvorem Evropské unie (dále jen „SDEU“) ve věcech C-303/98, Simap, a C-151/02, Jaeger, se netýkaly zcela srovnatelné situace.
9. Navrhovatel podal kasační opravný prostředek k předkládajícímu soudu, v němž uvedl, že odpůrkyně jasně nestanovila pracovní dobu a dobu trvání směn, nýbrž ponechala oběma pracovníkům ve VS možnost, aby se v tomto ohledu dohodli. Navrhovatel uvádí, že soud nesprávně pochopil pojem skutečná pracovní doba, neboť tato pracovní doba není pouze doba, kdy pracovník skutečně vykonává pracovní činnosti, ale také celá doba, kdy je přítomen na místě určeném

zaměstnavatelem. Prostřednictvím rozvrhu pracovní doby mu odpůrkyně ve skutečnosti uložila vícedenní pracovní směny. Odpůrkyně zneužila institutu nepřetržité dosažitelnosti, aby penalizovala navrhovatele z hlediska odměny za dobu, kdy musel být k dispozici. V době, kdy byla nařízena „vícedenní směna“, nemohl navrhovatel nakládat se svým časem, neboť se nacházel buď na hoře Pohorje nebo na hoře Krvavec, což je důvod, proč nesouhlasí s tvrzením, podle něhož v této době nevykonával pracovní činnost. Navrhovatel uvádí, že nepřetržitá dosažitelnost nebo nepřetržitá přítomnost v místě VS znamená, že skutečně pracoval (nejméně) osmáct hodin denně, zatímco nepřetržitá přítomnost ve VS byla požadována z toho důvodu, že ve vysílacích centrech bylo nezbytné vykonávat dvacetičtyřhodinové směny.

III. Vnitrostátní právní předpisy

10. Zakon o delovnih razmerjih (zákon o pracovněprávních vztazích) (ZDR-1; Uradni list RS č. 21/2013 a následující) definuje pracovní dobu v článku 142, který zní následovně:

„Článek 142

1) Pracovní doba je skutečná pracovní doba a doba přestávky podle článku 154¹ tohoto zákona, jakož i doba odpovídající odůvodněným nepřítomnostem v práci na základě zákona a kolektivní smlouvy nebo obecného právního předpisu.

2) Skutečnou pracovní dobu představuje veškerá doba, v průběhu které pracovník pracuje, přičemž touto dobou se rozumí doba, ve které je pracovník zaměstnavateli k dispozici a plní své pracovní povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy.

3) Skutečná pracovní doba představuje základ pro výpočet produktivity práce.

11. Kolektivní smlouva pro veřejný sektor (KSVS; Ur. l. RS č. 57/2008 a následující)² stanovila v článku 46 následující:

„Zaměstnanci veřejné správy přísluší příplatek za dobu nepřetržité dosažitelnosti ve výši 20 % hodinové sazby základní mzdy. Doba nepřetržité dosažitelnosti zaměstnance veřejné správy se nezapočítává jako pracovní doba“.

12. Vnitřní předpis RTV (odpůrkyně) o pracovní době ze dne 22. prosince 2010 stanoví následující:

„Článek 6

¹ Článek 154 ZDR-1 upravuje otázku přestávek v pracovní době, které se počítají jako pracovní doba.

² [omissis] [informace týkající se znění kolektivní smlouvy použitelné na spor v původním řízení]

V rámci správních jednotek nebo útvarů je přípustné zavést pracovní pohotovost nebo jinou formu dosažitelnosti z důvodu služebních požadavků, je-li to dáno potřebou vykonávat konkrétní práci bez přerušení nebo v určitý den nebo do určité doby z důvodu ochrany před přírodními katastrofami nebo jinými typy nehod, anebo z důvodu mimořádných okolností, které jsou nezávislé na vůli zaměstnavatele a kterým zaměstnavatel nemůže zabránit.

Článek 8

Doba pracovní pohotovosti je doba, během které pracovník nemůže volně nakládat se svým časem a musí zůstat k dispozici na svém pracovišti nebo na jiném pracovišti stanoveném vedoucím pracovníkem, a to tak aby uvedený pracovník mohl začít vykonávat svou obvyklou práci nebo některé činnosti a úkoly související s jeho prací. Za pracovní pohotovost se považuje také doba, kterou pracovník stráví přesuny v územní [oblasti] na palubě vozidel jako cestující.

Článek 9

Veškerý čas strávený v pracovní pohotovosti je považován za pracovní dobu.

Článek 16

Pracovníkovi může být doba nepřetržité dosažitelnosti z důvodu služebních požadavků stanovena na základě výrobního procesu a ročního rozdělení práce na úrovni OJ (organizační jednotky) nebo JVP (jednotky vyrábějící pořady). Nepřetržitá dosažitelnost z důvodu služebních požadavků znamená dostupnost pracovníka mimo jeho pracovní dobu prostřednictvím telefonu nebo za pomoci jiných nástrojů, aby byla v případě potřeby zaručena možnost příjezdu na pracoviště. Nejvyšší přípustná doba pro dostavení se na pracoviště je jedna hodina. Nepřetržitá dosažitelnost musí být nařízena písemně a po dohodě s pracovníkem nejméně dva dny předem. Písemný příkaz (formulář 5) ohledně doby nepřetržité pracovní dosažitelnosti lze stanovit na měsíční, týdenní nebo denní bázi.

Doba nepřetržité dosažitelnosti se pracovníkovi nezapočítává jako pracovní doba“.

IV. Odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

13. Předmětem tohoto pracovního sporu je odměna za čas, který navrhovatel strávil ve stavu nepřetržité dosažitelnosti. Tento senát si je vědom skutečnosti, že otázka odměny nespadá do působnosti směrnice 2003/88. Pro účely rozhodnutí o kasačním opravném prostředku navrhovatele však uvádí, že o opodstatněnosti soudní žaloby podané navrhovatelem je možné rozhodnout až poté, co bude poskytnuta odpověď na vznesené otázky. Vzhledem ke specifické povaze

předmětné situace není možné nalézt zcela jasnou odpověď v rozsudcích, které se zabývaly podobnou problematikou, konkrétně v rozsudcích ve věcech:

- Simap (C-303/98), ve které SDEU považoval fyzickou přítomnost a dostupnost pracovníka na pracovišti z důvodu poskytování specializovaných služeb jako výkon pracovních povinností, a to i v případě, kdy se skutečný výkon činnosti liší v závislosti na okolnostech (pracovní pohotovost zdravotnického personálu);
 - Jaeger (C-151/02), ve které SDEU stanovil, že v situaci, ve které bylo pracovníkovi nařízeno, aby byl dosažitelný z důvodu služebních požadavků a aby byl trvale dostupný, aniž by musel být přítomen na pracovišti, a ve které však pracovník, i když je k dispozici zaměstnavateli, neboť musí být dosažitelný, může nakládat se svým časem s menšími překážkami a věnovat se svým vlastním zájmům, se za „pracovní dobu“ ve smyslu směrnice považuje pouze doba týkající se skutečného výkonu práce;
 - Tyco (C-266/14), ve které SDEU stanovil, že za pracovní dobu se považuje také doba, kdy pracovník cestuje vozidlem do práce, neboť činnost se provádí v územní [oblasti] a součástí pracovní povinnosti je také tento přesun do bydliště zákazníků, kde pracovník vykonává svou pracovní činnost;
 - Matzak (C-518/15), ve které SDEU stanovil, že i dosažitelnost hasiče, který musí být trvale dosažitelný ve svém bydlišti a má povinnost dostavit se na pracoviště do osmi minut od zavolání představuje pracovní dobu bez ohledu na skutečnost, že jeho přesuny a jeho možnost nakládat s vlastním volným časem jsou omezeny z důvodu povinnosti související s dosažitelností, přičemž v této souvislosti jsou relevantní dvě okolnosti, konkrétně to, že pracovník musí být v době dosažitelnosti doma (určené místo) a že doba reakce je krátká (8 minut).
14. Okolnosti projednávané věci předložené tomuto předkládajícímu soudu se liší od okolností věcí uvedených výše, a to z důvodu zvláštní povahy vykonávané práce a polohy místa výkonu pracovní činnosti. V projednávané věci se jedná o vysílací střediska umístěná na místech, která jsou obtížně dostupná, zejména v případě nepříznivých povětrnostních podmínek. VS Pohorje se tyčí do výšky 1050 metrů nad mořem, zatímco VS Krvavec se nachází ve výšce 1740 metrů nad mořem, což je důvod, pro který tam pracovníci, kteří byli přiděleni k práci v těchto vysílacích střediscích, po celou dobu bydlí. V těchto místech jsou možnosti volnočasových aktivit omezeny. Jedna ze dvou lokalit je navíc tak daleko od bydliště navrhovatele, že nepřichází v úvahu ani teoretická možnost návratu domů za těch nejprůzračnějších povětrnostních podmínek. Tento senát má za to, že situace navrhovatele je odlišná od situací, ve kterých se nacházeli pracovníci ve věcech, kterými se již SDEU zabýval. Tento senát spatřuje rozdíl ve věci Simap (C-303/98) v tom, že v projednávané věci nebyla nutná a vyžadovaná fyzická přítomnost navrhovatele a jeho dostupnost na pracovišti v době dosažitelnosti, s

výjimkou případu zásahu. Ve srovnání s věcí Jaeger (C-151/02), která vykazuje největší podobnosti, spatřuje tento senát rozdíl v tom, že navrhovatel se setkal s většími omezeními v nakládání se svým časem a v péči o své zájmy z důvodu samotné polohy těchto míst (a ne proto, že musel být dosažitelný). Odpůrkyně nestanovila přesné místo, kde se měl navrhovatel nacházet. Důvod, proč navrhovatel žil v místě, kde vykonával pracovní činnost, nespočíval v tom, že musel být k dispozici během doby dosažitelnosti, nýbrž v zeměpisných charakteristikách místa, kde byla pracovní činnost vykonávána. Tento soud spatřuje rozdíl oproti situaci posuzované ve věci Tyco (C-266/14) v tom, že není možné přirovnat dokončení cesty do bydliště zákazníků v rámci pracovního procesu k situaci dosažitelnosti. A konečně, rozdíl oproti věci Matzak (C-518/15) je podle názoru tohoto senátu dán skutečností, že navrhovatel nebylo nařízeno zdržovat se na určitém místě a měl také podstatně delší čas reagovat na zavolání.

15. Otázky, které tento senát pokládá SDEU, jsou následující:

- Musí být článek 2 směrnice 2003/88 vykládán v tom smyslu, že za takových okolností, jako jsou okolnosti uvedené v tomto řízení, se za pracovní dobu považuje nepřetržitá dosažitelnost, během které pracovník, který vykonává svou práci v rozhlasové a televizní vysílací stanici, musí být v době, kdy má volno (pokud není nutná jeho fyzická přítomnost na pracovišti), na zavolání dostupný a v případě potřeby musí do jedné hodiny dorazit na pracoviště?
- Má na definici povahy nepřetržité dosažitelnosti za takových okolností, jako jsou okolnosti tohoto řízení, vliv skutečnost, že pracovník je ubytován v místě výkonu své práce (rozhlasová a televizní vysílací stanice), neboť zeměpisné charakteristiky daného místa znemožňují (nebo činí obtížnější) každodenní návrat domů („dolů do údolí“)?
- Je odpověď na obě předchozí otázky odlišná v případě, že se jedná o místo, kde jsou možnosti pro volnočasové aktivity omezeny z důvodu zeměpisných charakteristik daného místa, nebo kde se pracovník setkává s většími omezeními v nakládání se svým volným časem a v péči o své zájmy (oproti situaci, kdyby žil doma)?

(omissis)