

**Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce**

**Věc C-742/19**

**Datum doručení:**

10. října 2019

**Předkládající soud:**

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovinsko)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

10. září 2019

**Žalobce:**

B.K.

**Žalovaná:**

Slovinská republika

---

VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE

DELOVNO-SOCIALNI ODDELEK

(Nejvyšší soud Slovinské republiky

Senát sociálního a pracovního práva)

(*omissis*)

**ŽÁDOST**

**O ROZHODNUTÍ O PŘEDBĚŽNÉ OTÁZCE**

Před Vrhovno sodišče Republike Slovenije probíhá řízení ve věci v oblasti pracovního práva, zahájené: **B.K.** (*omissis*), žalobce, proti: **Slovinské republice (Ministerstvo obrany)**, (*omissis*), žalované,

za účelem získání **odměny za přesčasové hodiny**.

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (*omissis*),

usnesením (*omissis*) řízení přerušil a rozhodl o položení žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce Soudnímu dvoru Evropské unie.

### Řízení a argumenty účastníků řízení

1. Žalobce podal žalobu, kterou se domáhá toho, aby mu žalovaná uhradila odměny za hodiny připravenosti k práci, které strávil na pracovišti, a to jako přesčasové hodiny. Konkrétně žádá o měsíční rozdíl mezi hodinami uhrazenými za připravenost (ve výši 20 % hodinové sazby základního platu) a částkami odpovídajícími těmto hodinám stráveným v připravenosti, vypočítanými ve výši 130 % hodinové sazby základního platu (tedy poměrně k hodnotě přesčasů), a to za období od února 2014 do července 2015. Podle žalobce by žalovaná měla v plném rozsahu započítat připravenost na pracovišti (během pohotovosti) do pracovní doby, a měla by je tedy odměňovat jako běžnou pracovní dobu nebo přesčasy. Svůj návrh odůvodnil tvrzením, že musel být vždy přítomen na pracovišti nebo na určeném místě (v kasárnách) k dispozici zaměstnavatele a byl vzdálen od místa svého bydliště a od své rodiny.
2. Žalovaná s návrhem žalobce nesouhlasí. Tvrdila, že odměnu žalobce vypočítala v souladu s právními předpisy. Podle těchto ustanovení připravenost na pracovišti nebo na určeném místě nespadá do pracovní doby, takže za dobu připravenosti má žalobce nárok pouze na náhradu ve výši 20 % hodinové sazby.
3. Rozsudkem (*omissis*) ze dne 26. září 2016 soud prvního stupně zamítl návrh žalobce na výpočet pracovní doby, o níž byla během příslušného období překročena běžná pracovní doba, která byla vyjádřena v hrubých částkách, jak vyplývají z výroku napadeného rozsudku, odpočet těchto částek, jakož i zaplacení čistých částek včetně úroků z prodlení stanovených zákonem. Tento soud rozhodl, že žalovaná správně stanovila odměnu žalobce v souladu s vnitrostátními právními předpisy v oblasti obrany, podle níž připravenost k práci na pracovišti nebo na určeném místě (během pohotovosti) jako celek nespadá do pracovní doby. Žalobce tedy má za toto období nárok pouze na náhradu za připravenost, která odpovídá 20 % hodinové sazby, tedy náhradu, která mu již byla uhrazena.
4. Rozsudkem (*omissis*) ze dne 4. května 2017 soud druhého stupně zamítl opravný prostředek žalobce a potvrdil rozsudek soudu prvního stupně. Měl mimo jiné za to, že vnitrostátní právní úprava připravenosti v oblasti obrany není v rozporu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9; dále jen „směrnice 2003/88/ES“). Tato směrnice ve svém článku 1 výslovně stanoví, že se nevztahuje na činnost určitých veřejných služeb (například ozbrojených sil nebo policie), jejichž zvláštní povaha odporuje této směrnici. Právní předpisy upravující připravenost v konkrétním případě, tedy vzhledem ke zvláštním požadavkům veřejné služby, jaké existují ve slovinské armádě, nejsou v rozporu se směrnicí 2003/88/ES, neboť rovněž čl. 2 odst. [2] směrnice 89/391/EHS zůstává dodržen. V rámci návrhu žalobce odkazuje na rozsudek

Soudního dvora Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) ze dne 3. října 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528), s tím, že tato věc není srovnatelná s projednávanou věcí, vzhledem ke specifičnosti práce v armádě, jakož i ke skutečnosti, že se jednalo o odlišnou problematiku (případy pohotovosti vykonávané pracovníky v určitých sociálních nebo zdravotnických zařízeních a v záchranných službách), a vzhledem k tomu, že organizace práce v armádě je mimoto odlišná od organizace práce v takových zařízeních.

5. Žalobce podal návrh, kterým se domáhal, aby byl oprávněn podat kasační stížnost. Vrhovno sodišče mu vyhověl usnesením ze dne 20. září 2017 a povolil přezkum týkající se otázky, zda je žalovaná ve prospěch žalobce povinna zahrnout pracovní připravenost na pracovišti do počtu odpracovaných hodin za týden či za měsíc, a na tomto základě mu hradit z titulu práce vykonané nad rámec běžné pracovní doby odměny za práci přesčas ve výši 130 % hodinové sazby základního platu.
6. Žalobce podal návrh na obnovu řízení z důvodu nesprávného použití hmotného práva a hmotněprávního porušení procesních pravidel. Zvláště si stěžuje na to, že žalovaná mu neuznává pracovní dobu na pracovišti jako pracovní dobu a vyplácí mu pouze náhradu ve výši 20 % hodinové sazby základního platu, i když musí být vždy přítomen na pracovišti a musí být k dispozici zaměstnavateli. To je v rozporu se směrnicí 2003/88/ES a s judikaturou Soudního dvora týkající se výkladu pojmu „pracovní doba“. Práce vykonávaná žalobcem by měla být započítána do pracovní doby, a v důsledku toho odměňována jako práce přesčas.

## II. Skutečnosti

7. Žalobce byl zaměstnán slovinskou armádou a vykonával svou službu v kasárnách Slovenska Bistrica. Jeden týden měsíčně (7 dnů) plnil službu pracovní pohotovosti v kasárnách po dobu 24 hodin denně, všechny dny v týdnu včetně soboty a neděle. V průběhu tohoto období musel být dosažitelný a trvale přítomen v prostorách žalované. V případě (předem neoznámeného) příchodu vojenské policie, kontroly nebo zásahové jednotky byl povinen dostavit se k nově příchozím a plnit úkoly, jež mu zadají nadřízení. Za toto období mu žalovaná uznala a zaplatila obvyklou běžnou odměnu za 8 odpracovaných hodin s tím, že 8 hodin odpracoval v rámci své pracovní doby, ale zbývající hodiny však do pracovní doby nezapočítala a omezila se na to, že mu uhradila pouze peněžitou náhradu za připravenost ve výši 20 % základního platu. Nebylo tvrzeno ani konstatováno, že ve sporném období nastaly neobvyklé a nepředvídatelné okolnosti nebo mimořádné události jakékoli povahy.

## III. Vnitrostátní právní předpisy

8. Ve Slovinské republice je institut připravenosti upraven pouze částečně a ne zcela jednotně.

Zakon o delovnih razmerjih (zákon o pracovních poměrech) (Uradni list RS, č. 21/2013 a násl.; dále jen „ZDR-1“), jenž je ve Slovinské republice rámcovým zákonem v oblasti pracovních poměrů, pojem „připravenost“ nedefinuje. Naproti tomu stran pracovní doby obecně stanoví, že pracovní doba zahrnuje skutečnou pracovní dobu a přestávku ve smyslu článku 154 tohoto zákona, jakož i čas, který odpovídá odůvodněné nepřítomnosti v práci na základě zákona a kolektivní smlouvy nebo obecného nařizovacího aktu (čl. 142 odst. 1 ZDR-1). Skutečná pracovní doba znamená veškerý čas, během něhož pracovník pracuje, tj. čas, kdy je k dispozici zaměstnavateli a plní své profesní povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy (čl. 142 odst. 2 ZDR-1).

9. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (zákon o platech ve veřejném sektoru) (Uradni list RS, č. 56/02 a násl.; dále jen „ZSPJS“), který upravuje odměny úředníků a zaměstnanců ve veřejném sektoru (tento status náleží rovněž příslušníkům slovinské armády) ve svém článku 23 uvádí náhrady, na které mají veřejní zaměstnanci nárok. Jedním z nich je také náhrada za práci, která byla vykonána v méně příznivém časovém rozmezí.

Článek 32 odst. 3 (upravující náhradu za práci vykonávanou v méně příznivém časovém rozmezí) stanoví, že úředníci rovněž pobírají náhradu za nepřetržitou připravenost a že její výše je stanovena kolektivní smlouvou ve veřejném sektoru (čl. 32 odst. 5 ZSPJS). Nicméně ani ZSPJS neposkytuje definici nepřetržité připravenosti.

10. Kolektivní smlouva pro veřejný sektor platná během sporného období (Uradni list RS, č. 57/2008 a násl., dále jen „kolektivní smlouva“)<sup>1</sup>, ve svém článku 46 stanovila, že veřejný zaměstnanec pobírá náhradu za nepřetržitou připravenost ve výši 20 % hodinové sazby základního platu (odstavec 1) a že nepřetržitá připravenost se veřejným zaměstnancům nezapočítává do pracovní doby (odstavec 2). Výkladový akt ke kolektivní smlouvě (Uradni list RS, č. 112-4869/2008) stanovil následující ve vztahu k článku 46: „Připravenost znamená dosažitelnost veřejného zaměstnance, aby se v případě nutnosti mohl dostavit do práce mimo pracovní dobu. Nepřetržitá připravenost musí být nařízena písemně. Výše odstupného za nepřetržitou připravenost je stejná bez ohledu na to, zda úředník byl nepřetržitě dosažitelný během dne, v noci, v pracovní den, v neděli nebo v den uznávaný zákonem jako svátek.“
11. Zakon o obrambi (zákon v oblasti obrany; Uradni list RS, č. 92/94 a násl.; dále jen „ZObr“), který mimo jiné upravuje práva a povinnosti pracovníků vykonávajících profesní činnost v oblasti obrany, ve svém článku 96 stanoví, že pracovník, který vykonává výdělečnou činnost v oblasti obrany<sup>2</sup>, je povinen po rozhodnutí

<sup>1</sup> (omissis)

<sup>2</sup> Článek 5 ZObr obsahuje definice pojmů: „pracovníkem“ ve smyslu tohoto zákona je voják nebo civilní zaměstnanec, který vykonává vlastní profesní činnost v armádě nebo jiná osoba, která plní funkce administrativního či technického rázu na Ministerstvu (dále jen: pracovník, který vykonává svou profesní činnost v oblasti obrany, pracovník v oblasti obrany nebo pracovník) (bod 14a). Vojákem je ten, kdo plní vojenskou službu (bod 14).

nadřizeno a potřeb služby vykonávat své služební povinnosti za zvláštních pracovních podmínek (odstavec 1). „Zvláštními pracovními podmínkami“ uvedenými v předchozím odstavci se rozumí práce vykonávaná v časovém rozmezí, které je pro pracovníky méně příznivé, jakož i práce za méně příznivých pracovních podmínek nebo zahrnující další zátěž, kde zákon rovněž uvádí:

- připravenost nebo dosažitelnost (čl. 96 odst. 2 bod 8 ZObr); a
- plnění služby pracovní pohotovosti (čl. 96 odst. 2 bod 10 ZObr);

V případě, že pracovník po dobu připravenosti vykonává práci, je skutečně odpracovaná doba považována za rozšíření pracovní doby, pokud tento zákon nestanoví jinak (čl. 96 odst. 3 ZObr).

12. Připravenost v armádě se řídí článkem 97 ZObr, podle něhož je připravenost dobou, během níž musí být pracovník působící v oblasti obrany připraven k práci na pracovišti, na určeném místě nebo v místě bydliště (odstavec 1). Připravenost se nezapočítává do počtu odpracovaných hodin týdně nebo měsíčně. V případě, že pracovník musí během doby připravenosti skutečně pracovat, zohlední se tato skutečně odpracovaná doba v počtu pracovních hodin týdně nebo měsíců (odstavec 2). Ministr stanoví případy a postupy pro ukládání připravenosti na pracovišti, na určeném místě nebo v místě bydliště. Případy a způsoby provádění připravenosti v armádě jsou stanoveny Vrchním velitelem ozbrojených sil (bod 3). Připravenost na určeném místě se považuje za rovnocennou připravenosti na pracovišti (odstavec 4).
13. Pro účely projednávané věci je rovněž třeba objasnit právní režim pracovní pohotovosti upravený v článku 97 ZObr. Tento článek stanoví, že služba pracovní pohotovosti zpravidla trvá nepřerušeno 24 hodin (odstavec 1). Vojáci, kteří plní službu pracovní pohotovosti, se považují za pracovníky, kteří mají rozdělenou pracovní dobu. Hodiny, během nichž nevykonávají žádnou skutečnou práci, nejsou započítávány do pracovní doby, ale lze je považovat za připravenost na pracovišti (odstavec 2). Denní pracovní činnost během služby pracovní pohotovosti nesmí překročit 12 hodin. V naléhavých případech nebo při plnění již zahájených úkolů může být doba výkonu práce vojáků výjimečně prodloužena. V takovém případě jsou však hodiny odpracované po uplynutí 12 odpracovaných hodin považovány za hodiny překračující běžnou pracovní dobu (odstavec 3). Plnění služby pracovní pohotovosti může trvat nepřetržitě nejvýše sedm dnů. Vojáci mají právo na dobu přestávek na odpočinek v místě, kde plní službu pracovní pohotovosti, takže se 12 hodin považuje za obvyklou pracovní dobu a zbývajících 12 hodin se považuje za hodiny strávené v připravenosti (odstavec 4).
14. Pokud jde o započítání pracovní doby a odměny za práci, ZObr tak staví připravenost na pracovišti nebo na určeném místě (pokud musí být pracovník přítomen na pracovišti a musí být k dispozici zaměstnavateli k pracovním účelům) na roveň připravenosti v místě bydliště (když je pracovník dosažitelný v místě

vlastního bydliště). Má se za to, že to není v souladu se směrnicí 2003/88/EU a judikaturou Soudního dvora<sup>3</sup>.

#### IV. K použití směrnice 2003/88/ES a k první otázce

15. Podle čl. 1 odst. 3 směrnice 2003/88/ES se tato směrnice vztahuje na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá, ve smyslu článku 2 směrnice 89/391/EHS, aniž jsou dotčeny články 14, 17, 18 a 19 téže směrnice. Oblast působnosti směrnice o pracovní době je tedy částečně spojena s oblastí působnosti směrnice 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Článek 2 odst. 2 uvedené směrnice stanoví, že se tato směrnice nevztahuje na činnost určitých veřejných služeb, například ozbrojených sil nebo policie, nebo na určité činnosti civilní ochrany, jejichž zvláštní povaha odporuje této směrnici.
16. Podle judikatury Soudního dvora byla odchylka uvedená v článku 2 směrnice o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci pouze za účelem zaručení řádného fungování služeb nezbytných pro zajištění bezpečnosti, zdraví a veřejného pořádku za závažných a výjimečných okolností – například během katastrofy – v nichž nelze plánovat pracovní dobu zásahových a záchranných jednotek<sup>4</sup>. Totéž platí v případě přírodních či technických katastrof, atentátů, závažných nehod nebo dalších situací podobného rázu, jejichž závažnost a rozsah vyžadují přijetí nezbytných opatření pro ochranu lidských životů, zdraví, jakož i kolektivní bezpečnosti. Za těchto podmínek má nutnost zachovat bezpečnost a integritu veřejnosti dočasně přednost před cílem uvedených směrnic, kterým je ochrana bezpečnosti a zdraví pracovníků<sup>5</sup>.
17. Z článku 14 směrnice 2003/88/ES nelze vyvodit ani to, že se tato směrnice nepoužije na vojenské pracovníky nebo pracovníky, kteří působí v oblasti obrany. Vedle výše uvedené odchylky rovněž kapitola 5 směrnice 2003/88/ES (články 17 až 19) zavádí takové odchylky od ustanovení směrnice, odchylky z ustanovení směrnice jsou přípustné pouze s odkazem na článek 3 (denní odpočinek), článek 4 (přestávky), článek 5 (týdenní doba odpočinku), článek 8 (délka noční práce) a článek 16 (referenční období pro týdenní odpočinek) a (referenční období pro týdenní dobu odpočinku, pro maximální týdenní pracovní dobu a délku noční práce). Podle judikatury Soudního dvora tyto odchylky neumožňují odchytil se od definic pojmů „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ uvedené v článku 2 této směrnice<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> (omissis)

<sup>4</sup> Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 5. října 2004 (C-397/01- C-403/01, EU:C:2004:584), body 50-57.

<sup>5</sup> Viz usnesení Soudního dvora ze dne 14. července 2005 (C-52/04, EU:C:2005:467), body 45 až 55.

<sup>6</sup> Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 9. září 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), bod 91.

18. V projednávané věci žalobce vykonával svou běžnou práci, to znamená, že plnil službu pracovní pohotovosti v době míru. Pravidelně (každý měsíc) vykonával svou práci nepřetržitě po dobu jednoho týdne na pracovišti (v kasárnách). Nejednalo se o výjimečné úkoly nebo okolnosti, které by mohly znemožnit preventivní úpravu organizace pracovní doby.
19. Dále z judikatury Soudního dvora, která byla vypracována až do současné doby, zcela jasně nevyplývá odpověď, pokud jde o otázku, zda s ohledem na článek 1 směrnice 2003/88/ES (ve spojení se směrnicí 89/391/EHS) se článek 2 této směrnice vztahuje rovněž na pracovníky, kteří (s ohledem na znění našeho zákona, ZObr) pracují v oblasti obrany nebo na vojenské pracovníky v době míru.

Soudnímu dvoru je tedy v tomto ohledu předložena následující předběžná otázka:

„Vztahuje se článek 2 směrnice 2003/88/ES rovněž na pracovníky působící v oblasti obrany nebo na vojenské pracovníky, kteří plní službu pracovní pohotovosti v době míru?“

**V. Pojem „pracovní doba“ a „připravenost“ v judikatuře, kterou do současnosti vypracoval Soudní dvůr**

20. Vystává rovněž problém pracovní doby v různých formách připravenosti, které v konkrétním případě znamenají připravenost v kasárnách.
21. Směrnice 2003/88/ES v bodě 1 článku 2 definuje zejména pojem „pracovní doba“ jako jakoukoli dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi a v bodě 2 téhož článku „dobu odpočinku“ jako každou dobu, která není pracovní dobou.
22. Soudní dvůr se zabýval otázkou týkající se pracovní doby, zejména ve věcech SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02) a Dellas (C-14/04). Soudní dvůr rozhodl, že na dobu nepřetržité připravenosti k práci s fyzickou přítomností pracovníka na pracovišti je nutno v plném rozsahu nahlížet tak, že tato doba se započítává do pracovní doby ve smyslu směrnice; naproti tomu na situaci, kdy musí být pracovníci kdykoli dosažitelní, avšak nejsou povinni setrávat v místě určeném zaměstnavatelem, se musí nahlížet tak, že se do pracovní doby započítává pouze výkon skutečně odvedené práce<sup>7</sup>.
23. Ve výše uvedených věcech Soudní dvůr zejména uvedl, že pracovníci, kteří musejí být přítomni na pracovišti nebo na místě určeném zaměstnavatelem, podléhají více zatěžujícím povinnostem či omezením, neboť musí zůstat daleko od rodiny a společenského prostředí a mají menší svobodu nakládat s časem, v němž od nich není vyžadována jejich profesní činnost. Za těchto podmínek

<sup>7</sup> Výkladové sdělení ke směrnici Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (2017/C 165/01) ze dne [24.] května 2017.

pracovník, který je k dispozici v místě určeném zaměstnavatelem, nemůže být považován za pracovníka, který odpočívá během doby nepřetržité připravenosti, během níž skutečně nevykonává profesní činnost<sup>8</sup>. Kromě toho uvedl, že vyloučení doby plnění služby pracovní pohotovosti strávené v režimu fyzické přítomnosti z pojmu pracovní doby by se rovnalo vážnému zpochybnění cíle směrnice 93/104, jímž je zaručit bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků, takže tito pracovníci mají nárok na minimální doby odpočinku a přiměřené přestávky<sup>9</sup>. Poté uvedl, že služby pracovní pohotovosti, které pracovník stráví v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti zaměstnavatele, musí být považovány za dobu, která se zcela započítává do pracovní doby podle směrnice, nezávisle na skutečně odvedené práci ze strany dotčeného pracovníka v průběhu těchto služeb pracovní pohotovosti.<sup>10</sup> Skutečnost, že pracovníci mají k dispozici zvláštní pokoj, kde si mohou odpočinout nebo se vyspat v průběhu doby, kdy nejsou jejich služby požadovány, je irelevantní. Takové doby pracovní nečinnosti jsou vlastní službě pracovní pohotovosti, pro kterou je určující skutečnost, že pracovníci mají povinnost být fyzicky přítomni v místě určeném zaměstnavatelem a být zde k dispozici zaměstnavateli, aby mohli v případě potřeby okamžitě pracovat<sup>11</sup>.

24. Naproti tomu pracovníci, kteří musí být kdykoli připraveni, ale kteří nemají povinnost setrvat v místě určeném zaměstnavatelem, mohou volně nakládat se svým časem a věnovat se vlastním zájmům. V takovém případě je nutno za pracovní dobu ve smyslu směrnice pouze doba týkající se skutečného plnění služeb, která zahrnuje dobu vyžadovanou k dosažení místa plnění služeb<sup>12</sup>. Soudní dvůr kromě toho ve věci Matzak (C-518/15) prohlásil, že článek 2 směrnice 2003/88 musí být vykládán v tom smyslu, že doba pracovní připravenosti, kterou pracovník (hasič) 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“.
25. Podle judikatury Soudního dvora je tedy pro posouzení, zda má být připravenost chápána tak, že je zahrnuta do pracovní doby, rozhodující, zda se jedná o připravenost na pracovišti nebo na místě určeném zaměstnavatelem (která se započítává do pracovní doby), nebo zda se jedná spíše o připravenost v místě bydliště, která se do pracovní doby nezapočítává, s výjimkou výjimečných okolností.
26. V projednávané věci žalobce během služby pracovní pohotovosti (během doby, kterou zaměstnavatel kvalifikoval jako připravenost) byl vždy fyzicky přítomen

<sup>8</sup> Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 9. září 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), bod 65.

<sup>9</sup> Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 3. října 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528), bod 49.

<sup>10</sup> Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 1. prosince 2005 (C-14/04, EU:C:2005:728), body 46 a 47.

<sup>11</sup> Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 9. září 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), body 60 až 64.

<sup>12</sup> Viz rozsudek Soudního dvora ze dne 3. října 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528), bod 50.



v místě práce (v kasárnách) a k dispozici zaměstnavateli pro pracovní požadavky, tato doba mu však nebylo uznána jako pracovní doba, takže vyvstává otázka, zda je taková právní úprava v souladu se směrnicí 2003/88/ES.

27. V tomto smyslu se jedná zejména o ustanovení čl. 97 odst. 2 ZObr (podle kterého se hodiny pracovní pohotovosti, během nichž pracovníci nevykonávají žádnou pracovní činnost, nezapočítávají do pracovní doby, ale jsou považovány za připravenost na pracovišti), čl. 97 odst. 4 ZObr (podle něhož mají vojenští pracovníci nárok na přestávku na odpočinek v místě, kde vykonává službu pracovní pohotovosti, takže 12 hodin považuje za běžnou pracovní dobu a zbývajících 12 hodiny se naopak považuje za hodiny připravenosti k práci), čl. 97 odst. 1 ZObr (který staví připravenost v místě bydliště na roveň připravenosti na pracovišti nebo na určeném místě) a ve spojení výše uvedených článků se čl. 97 odst. 2 ZObr (podle kterého se připravenost nezapočítává do počtu odpracovaných hodin za týden nebo za měsíc).

## VI. K důvodům podání druhé otázky

28. Evropská komise se již zabývala otázkou právní úpravy připravenosti v rámci ozbrojených sil Slovinské republiky (včetně policie a úředníků). Vyplývá to například z její zprávy Evropskému parlamentu, Radě a Hospodářskému a sociálnímu výboru Evropské unie ze dne 21. prosince 2010 a z její podrobné zprávy (Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time) ze dne 26. dubna 2017<sup>13</sup>.
29. Přímé použití směrnice 2003/88/ES není v projednávané věci možné. Ustanovení směrnice mají v zásadě účinek ve prospěch jednotlivců na základě prováděcích aktů přijatých členskými státy. To však nevylučuje možnost, aby jednotlivec mohl uplatňovat vůči státu povinnosti vyplývající pro stát ze směrnice, tj. povinnosti, které však musí být z hlediska svého obsahu bezpodmínečné a dostatečně přesné a mohou vést ke vzniku určitých práv, která jednotlivec může vůči státu uplatňovat. Ustanovení článku 2 směrnice 2003/88/ES nelze z hlediska obsahu považovat za bezpodmínečné a dostatečně přesné, aby mohly vést ke vzniku určitých práv žalobce, jelikož toto ustanovení obsahuje pouze obecnou definici pracovní doby. Proto se má za to, že tento kasační soud nemůže toto ustanovení přímo uplatnit.
30. S ohledem na výše uvedené existuje ve Slovinské republice v armádě (ale rovněž v oblasti policejních sil a ve veřejném sektoru, s ohledem na ustanovení kolektivní smlouvy), systematický problém porozumění a provádění směrnice 2003/88/ES, jakož i souvisejícího pojmu pracovní doby, v projednávané věci připravenosti k práci. Tento soud se tak nachází v situaci, kdy nemůže použít slovinskou právní

<sup>13</sup> Viz <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?urhCELEX:52017SC0204>, s. 6 a 9; viz kapitola III. [C], On-call time.

úpravu, když má za to, že je neslučitelná s unijním právem (se směrnicí 2003/88/ES); zároveň však podle názoru tohoto soudu článek 2 směrnice nemá přímý účinek. Tento soud by v každém případě chtěl k rozhodnutí v projednávané věci (jejímuž meritu se rovněž podobá řada podobných věcí) použít unijní právo, a sice směrnicí 2003/88/ES, a z tohoto důvodu žádá Soudní dvůr o její výklad prostřednictvím položení následující předběžné otázky:

Brání ustanovení čl. 2 směrnice 2003/88/ES [...] vnitrostátní právní úpravě, podle níž se připravenost pracovníků působících v oblasti obrany na pracovišti nebo na určitém místě (nikoli však v místě vlastního bydliště) nebo přítomnost vojenských pracovníků působících v oblasti obrany v průběhu služby pracovní pohotovosti, během níž tito vojenští pracovníci nevykonávají žádnou práci, avšak musí být fyzicky přítomni v kasárnách, nezapočítává do pracovní doby?

**Tento soud tedy žádá Soudní dvůr, aby rozhodl o dvou následujících předběžných otázkách:**

*Vztahuje se článek 2 směrnice 2003/88/ES rovněž na pracovníky působící v oblasti obrany nebo na vojenské pracovníky, kteří plní službu pracovní pohotovosti v době míru?*

*Brání ustanovení čl. 2 směrnice 2003/88/ES vnitrostátní právní úpravě, podle níž se připravenost pracovníků působících v oblasti obrany na pracovišti nebo na určitém místě (nikoli však v místě vlastního bydliště) nebo přítomnost vojenských pracovníků působících v oblasti obrany v průběhu služby pracovní pohotovosti, během níž tito vojenští pracovníci nevykonávají žádnou práci, avšak musí být fyzicky přítomni v kasárnách, nezapočítává do pracovní doby?*

(omissis)