

Vec C-742/19

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

10. október 2019

Vnútroštátny súd:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

10. september 2019

Dovolateľ:

B. K.

Odporkyňa:

Slovinská republika

PRACOVNÝ DOKUMENT

VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE

DELOVNO-SOCIALNI ODDELEK

(Najvyšší súd Slovenskej republiky,

sekcia pre právo sociálneho zabezpečenia a pracovné právo, Slovinsko)

[*omissis*]

NÁVRH

NA ZAČATIE PREJUDICIÁLNEHO KONANIA

Na Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Najvyšší súd Slovenskej republiky) prebieha konanie v pracovnoprávnej veci, ktoré sa začalo na návrh: pána **B.K.** [*omissis*], dovolateľ, proti: **Slovenskej republike (Ministerstvo obrany)**, [*omissis*], odporkyňa,

o zaplatenie **odmeny za prácu nadčas.**

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

uznesením [*omissis*] prerušil konanie a rozhodol, že Súdnemu dvoru Európskej únie predloží návrh na začatie prejudiciálneho konania.

Konanie a tvrdenia účastníkov konania

1. Dovolateľ podal návrh, ktorým od odporkyne požaduje odmenu za čas pracovnej pohotovosti, ktorý strávil na pracovisku, a to z dôvodu odmeny za prácu nadčas. Dovolateľ konkrétne požaduje mesačný rozdiel medzi plateným časom pracovnej pohotovosti (vo výške 20 % základnej hodinovej odmeny) a sumami zodpovedajúcimi uvedenému času pracovnej pohotovosti vo výške 130 % základnej hodinovej odmeny (t. j. vo výške rovnajúcej sa hodnote práce nadčas), a to za obdobie od februára 2014 do júla 2015. Podľa názoru dovolateľa má odporkyňa v plnom rozsahu započítať čas nepretržitej pracovnej pohotovosti na pracovisku (počas pohotovostnej služby) do pracovného času a z tohto dôvodu by mala za takto odpracovaný čas zaplatiť odmenu ako za bežnú prácu, resp. prácu nadčas. Dovolateľ svoj návrh odôvodnil tým, že musel byť vždy prítomný na pracovisku alebo na určenom mieste (v kasárňach), kde bol k dispozícii svojmu zamestnávateľovi, pričom bol odlúčený od domova a rodiny.
2. Odporkyňa s návrhom dovolateľa nesúhlasí. Uviedla, že odmenu pre dovolateľa vypočítala v súlade s ustanoveniami zákona. Pracovná pohotovosť na pracovisku alebo na určenom mieste sa podľa týchto zákonných ustanovení nepovažuje za

pracovný čas, v dôsledku čoho za pracovnú pohotovosť má dovolateľ nárok jedine na príslušnú náhradu vo výške 20 % hodinovej odmeny.

3. Rozsudkom [*omissis*] z 26. septembra 2016 súd prvej inštancie zamietol žalobu dovolateľa, ktorou sa domáhal výpočtu práce vykonanej nad rámec bežného pracovného času v príslušnom období, vyjadrenej prostredníctvom hrubého platu, tak, ako vyplýval z výroku napadnutého rozsudku, odpočítania príslušných daní a odvodov z uvedených súm a tiež zaplataenia čistého platu spolu so zákonnými úrokmi z omeškania. Súd prvej inštancie vyhlásil, že odporkyňa vypočítala odmenu dovolateľa správne, v súlade s vnútroštátnymi predpismi v oblasti obrany, podľa ktorých sa pracovná pohotovosť na pracovisku alebo na určenom mieste (počas pohotovostnej služby) ako celok nepovažuje za pracovný čas. Dovolateľ má preto v súvislosti s touto službou iba nárok na náhradu za pracovnú pohotovosť vo výške 20 % hodinovej odmeny, t. j. náhradu, ktorá mu bola zaplataená.
4. Rozsudkom [*omissis*] zo 4. mája 2017 súd druhej inštancie zamietol odvolanie dovolateľa a potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa. Odvolací súd okrem iného vyhlásil, že vnútroštátna právna úprava týkajúca sa pracovnej pohotovosti v oblasti obrany nie je v rozpore so smernicou 2003/88/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381, ďalej len „smernica 2003/88/ES“). Táto smernica okrem iného v článku 1 výslovne stanovuje, že sa neuplatňuje tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb (ako sú napríklad ozbrojená sila alebo polícia). Právna úprava týkajúca sa pracovnej pohotovosti v tomto konkrétnom prípade preto nie je s ohľadom na špecifické požiadavky verejnej služby, akou je služba v slovinskej armáde, v rozpore so smernicou 2003/88/ES, pokiaľ sa dodržiava aj článok 2 ods. [3] smernice 89/391/EHS. V rámci odvolania dovolateľ podľa odvolacieho súdu nesprávne odkázal na rozsudok Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) z 3. októbra 2000, (C-303/98, EU:C:2000:528), keďže daná vec nie je porovnateľná s prípadom v prejednávanej veci, a to s prihliadnutím na osobitosti práce v armáde, ako aj na skutočnosť, že v citovanom rozsudku išlo o odlišnú problematiku (prípád sa týkal pohotovostnej služby, ktorú vykonávali pracovníci určitých zariadení sociálnej alebo zdravotnej starostlivosti a na službách prvej pomoci), ako aj na to, že organizácia práce v armáde sa líši od organizácie práce v uvedených zariadeniach.
5. Dovolateľ podal návrh, ktorým žiadal o povolenie podať v danej veci dovolanie. Vrhovno sodišče vyhovel tomuto návrhu uznesením [*omissis*] z 20. septembra 2017, ktorým povolil dovolanie v rozsahu týkajúcom sa otázky, či je odporkyňa povinná zahrnúť obdobia pracovnej pohotovosti na pracovisku do súčtu týždenného alebo mesačného pracovného času a na tomto základe, vzhľadom na prácu vykonanú nad rámec bežného pracovného času, zaplatiť dovolateľovi odmenu za príslušný počet hodín práce nadčas vo výške 130 % základnej hodinovej odmeny.

6. Proti právoplatnému rozsudku súdu druhej inštancie podal dovolateľ dovolanie z dôvodu nesprávneho uplatnenia hmotného práva a závažného porušenia procesných predpisov. Dovolateľ namieta najmä skutočnosť, že odporkyňa mu neuznáva čas pracovnej pohotovosti na pracovisku ako pracovný čas, pričom za takúto pracovnú pohotovosť mu platí iba náhradu vo výške 20 % základnej hodinovej odmeny, a to napriek tomu, že dovolateľ musí byť neustále prítomný na pracovisku a byť zamestnávateľovi k dispozícii. Uvedená situácia je v rozpore so smernicou 2003/88/ES a s judikatúrou Súdneho dvora vo veci výkladu pojmu pracovný čas. Dovolateľ sa domnieva, že ním vykonávaná práca sa má považovať za pracovný čas a z tohto dôvodu ju treba odmeňovať ako prácu nadčas.

II. Skutkový stav

7. Dovolateľ bol zamestnaný v slovinskej armáde, kde pôsobil v hodnosti poddôstojníka a svoje povinnosti vykonával v kasárňach Slovenska Bistrica. Jeden týždeň v mesiaci (7 dní) vykonával v kasárňach pohotovostnú službu, a to 24 hodín denne počas všetkých dní v týždni, vrátane soboty a nedele. Počas danej služby musel byť zastihnuteľný a nepretržite prítomný v priestoroch odporkyne. V prípade (neohláseného) príchodu vojenskej polície, inšpekcie alebo zásahového tímu bol povinný hlásiť sa prichádzajúcim osobám a vykonať rozkazy svojich hierarchicky nadriadených. Za čas takejto služby mu odporkyňa priznala a zaplatila bežný plat za 8 hodín práce, keďže 8 hodín započítala do pracovného času, do ktorého však nezapočítala zostávajúci čas, za ktorý mu zaplatila iba náhradu za pracovnú pohotovosť vo výške 20 % základného platu. Účastníci konania neuviedli, pričom ani súd nezistil, že by počas predmetného času došlo k nezvyčajným a nepredvídateľným skutočnostiam alebo akýmkoľvek výnimočným udalostiam.

III. Vnútroštátne právne predpisy

8. V Slovinskej republike sa inštitút pracovnej pohotovosti upravuje iba čiastočne a nie úplne jednotným spôsobom.

Zakon o delovnih razmerjih (zákoník práce) (Uradni list RS, č. 21/2013 a nasledujúce; ďalej len „ZDR-1“), ktorý predstavuje v Slovinskej republike rámcový zákon pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov, nevymedzuje pojem pracovnej pohotovosti. Naproti tomu, pokiaľ ide o pracovný čas, v slovinskom zákoníku práce sa všeobecne stanovuje, že zahŕňa čas skutočnej práce a čas prestávky v práci podľa § 154 tohto zákona, ako aj čas zodpovedajúci neprítomnosti v práci, ktorú zamestnávateľ ospravedlnil na základe zákona a kolektívnej zmluvy alebo všeobecného právneho predpisu (§ 142 ods. 1 ZDR-1). 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 (§ 142 ods. 2 ZDR-1).

9. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (zákon o odmeňovaní vo verejnom sektore) (Uradni list RS, č. 56/02 a nasledujúce; ďalej len „ZSPJS“), ktorým sa upravuje systém odmeňovania úradníkov a zamestnancov vo verejnom sektore (uvedený status patrí aj zamestnancom slovenskej armády), vymenúva v § 23 náhrady vyplácané zamestnancom vo verejnom sektore. Tieto náhrady zahŕňajú aj náhradu za prácu vykonávanú v menej priaznivom čase.

V § 32 ods. 3 (ktorým sa riadi náhrada za prácu vykonávanú v menej priaznivom čase) sa stanovuje, že zamestnanci vo verejnom sektore majú nárok aj na náhradu za nepretržitú pracovnú pohotovosť, pričom výška tejto náhrady sa stanovuje v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnancov vo verejnom sektore (§ 32 ods. 5 ZSPJS). Ani v ZSPJS sa neuvádza vymedzenie pojmu nepretržitá pracovná pohotovosť.

10. V kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnancov vo verejnom sektore, platnej v príslušnom období, (Uradni list RS, č. 57/2008 a nasledujúce, ďalej len „KPJS“), sa v článku 46 stanovovalo¹, že zamestnanec vo verejnom sektore má nárok na náhradu za čas trvalej pracovnej pohotovosti vo výške 20 % základnej hodinovej odmeny (odsek 1) a že čas, ktorý zamestnanec vo verejnom sektore strávi v stave nepretržitej pracovnej pohotovosti, sa nezapočítava do pracovného času (odsek 2). Vo výkladovom predpise ku KPJS (Uradni list RS, č. 112-4869/2008) sa vo vzťahu k článku 46 stanovilo, že: „Pracovná pohotovosť znamená zastihnuteľnosť zamestnanca vo verejnom sektore, tak, aby sa takýto zamestnanec mohol v prípade potreby dostaviť k výkonu práce mimo jeho pracovného času. Nepretržitá pracovná pohotovosť sa nariaďuje písomne. Výška náhrady za nepretržitú pracovnú pohotovosť sa nemení, bez ohľadu na skutočnosť, či je zamestnanec vo verejnom sektore v stave nepretržitej pracovnej pohotovosti počas dňa, v noci, v pracovný deň, v nedeľu, v štátny sviatok alebo v deň, ktorý sa zákonom uznáva za sviatok“.
11. Zakon o obrambi (zákon o obrane; Uradni list RS, č. 92/94 a nasledujúce; ďalej len „ZObr“), ktorým sa okrem iného riadia práva a povinnosti pracovníkov, ktorí profesionálne pôsobia v oblasti obrany, stanovuje v § 96, že pracovník, ktorý profesionálne pôsobí v oblasti obrany², je na základe predchádzajúceho rozhodnutia svojho hierarchicky nadriadeného a na účely potrieb služby povinný vykonávať svoje pracovné úlohy v osobitných pracovných podmienkach (odsek 1). „Osobitné pracovné podmienky“ podľa predchádzajúceho odseku znamenajú prácu vykonávanú v čase, ktorý je z pohľadu pracovníka menej priaznivý, ako aj prácu v znevýhodnených podmienkach alebo prácu vyžadujúcu dodatočné povinnosti, medzi ktorú zákon zaraďuje aj:

¹ [omissis]

² V § 5 ZObr sa uvádzajú vymedzenia pojmov: pracovník je podľa uvedeného zákona vojak alebo civilný zamestnanec, ktorý profesionálne pôsobí v armáde, alebo iná osoba, ktorá plní pracovné úlohy administratívneho alebo technického charakteru na ministerstve (ďalej aj pracovník profesionálne pôsobiaci v oblasti obrany, pracovník v oblasti obrany alebo pracovník) (bod 14a). Vojak je fyzická osoba vykonávajúca vojenskú službu (bod 14).

- pracovnú pohotovosť alebo zastihnutelnosť (§ 96 ods. 2 bod 8 ZObr); a
- pohotovostnú službu (§ 96 ods. 2 bod 10 ZObr);

Ak pracovník vykonáva počas pracovnej pohotovosti prácu, čas vykonávania skutočnej práce sa považuje za predĺženie pracovného času, ak tento zákon nestanovuje inak (§ 96 ods. 3 ZObr).

12. Pracovnú pohotovosť v armáde upravuje § 97e ZObr, podľa ktorého je pracovná pohotovosť čas, počas ktorého je pracovník pôsobiaci v oblasti obrany povinný byť k dispozícii zamestnávateľovi na pracovisku, na inom určenom mieste alebo v mieste bydliska (odsek 1). Pracovná pohotovosť sa nezapočítava do celkového týždenného alebo mesačného pracovného času. V prípade, že by pracovník musel počas pracovnej pohotovosti skutočne pracovať, takýto čas skutočnej práce sa započítava do celkového týždenného alebo mesačného pracovného času (odsek 2). Minister stanovuje prípady a spôsob vykonávania pracovnej pohotovosti na pracovisku, inom určenom mieste alebo v mieste bydliska. Prípady a spôsob vykonávania pracovnej pohotovosti v armáde stanovuje náčelník generálneho štábu ozbrojených síl (odsek 3). Pracovná pohotovosť na inom určenom mieste je rovnocenná s pracovnou pohotovosťou na pracovisku (odsek 4).
13. Na účely konania v prejednávanvej veci je významný aj právny režim pohotovostnej služby podľa § 97č ZObr. Podľa tohto ustanovenia pohotovostná služba trvá spravidla nepretržite 24 hodín (odsek 1). Vojaci vykonávajúci pohotovostnú službu sa považujú za pracovníkov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom. Čas, v ktorom nevykonávajú skutočnú prácu, sa nezapočítava do pracovného času, ale považuje sa za pracovnú pohotovosť na pracovisku (odsek 2). Denná pracovná činnosť počas pohotovostnej služby nemôže trvať dlhšie než 12 hodín. V mimoriadnych prípadoch alebo na účely dokončenia už začatej úlohy možno pracovný čas vojakov výnimočne predĺžiť. V takom prípade sa však práca vykonaná po už odpracovaných 12 hodinách považuje za prácu nad rámec bežného pracovného času (odsek 3). Pohotovostnú službu možno vykonávať nepretržite najviac po sedem dní. Vojaci majú právo na prestávky v práci na mieste, kde pohotovostnú službu vykonávajú, pričom 12 hodín sa považuje za bežný pracovný čas a zvyšných 12 hodín sa naopak považuje za pracovnú pohotovosť (odsek 4).
14. Pokiaľ ide o započítanie pracovnej pohotovosti do pracovného času a odmeňovanie, ZObr týmto spôsobom zrovnoprávňuje pracovnú pohotovosť na pracovisku alebo na inom určenom mieste (keď je pracovník povinný byť prítomný na pracovisku, kde musí byť na pracovné účely k dispozícii zamestnávateľovi) s pracovnou pohotovosťou v mieste bydliska (keď je pracovník zamestnávateľovi k dispozícii v mieste svojho bydliska). V prejednávanvej veci sa predpokladá, že takéto zrovnoprávnenie nie je v súlade so smernicou 2003/88/ES a s judikatúrou Súdneho dvora³.

³ [omissis]

IV. O uplatňovaní smernice 2003/88/ES a o prvej prejudiciálnej otázke

15. Smernica 2003/88/ES sa podľa svojho článku 1 ods. 3 vzťahuje na všetky odvetvia činností, verejné a súkromné, v zmysle článku 2 smernice 89/391/EHS bez toho, aby boli dotknuté články 14, 17, 18 a 19 tejto smernice. Rozsah pôsobnosti smernice o pracovnom čase je preto čiastočne prepojený s rozsahom pôsobnosti smernice 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci. V článku 2 ods. 2 tejto smernice sa stanovuje, že sa neuplatňuje tam, kde sú s ňou nevyhnutne v rozpore charakteristiky vlastné pre určité osobitné činnosti verejných služieb, ako sú napríklad ozbrojené sily, polícia alebo pre určité osobitné činnosti služieb civilnej ochrany.
16. Podľa judikatúry Súdneho dvora sa výnimka stanovená v článku 2 smernice o bezpečnosti pri práci zaviedla výlučne s cieľom zabezpečiť riadne fungovanie služieb nevyhnutných na ochranu verejnej bezpečnosti, zdravia a poriadku, ak nastane osobitne vážna situácia osobitného rozsahu – napríklad katastrofa -, kedy nie je možné rozvrhnúť pracovný čas pre zásahové a záchranné tímy.⁴ To isté platí aj v prípade prírodných alebo technologických katastrof, atentátov, ťažkých nehôd alebo iných okolností rovnakej povahy, ktorých závažnosť a rozsah si vyžadujú prijatie nevyhnutných opatrení na ochranu života, zdravia, ako aj bezpečnosti spoločnosti. Potreba zachovať bezpečnosť a integritu spoločnosti za týchto okolností dočasne prevažuje nad cieľom uvedených smerníc, ktorý spočíva v zabezpečení bezpečnosti a zdravia pracovníkov.⁵
17. Ani z článku 14 smernice 2003/88/ES nemožno vyvodit', že by sa táto smernica nevzťahovala na vojenských alebo civilných zamestnancov pôsobiacich v oblasti obrany. Okrem vyššie uvedenej výnimky sa určité odchýlky z uplatňovania ustanovení smernice 2003/88/ES stanovujú aj v kapitole 5 tejto smernice (články 17 až 19), týkajú sa však iba článkov 3 (denný odpočinok), 4 (prestávky v práci), 5 (týždenný čas odpočinku), 8 (dĺžka nočnej práce) a 16 (referenčné obdobia pre uplatňovanie týždenného času odpočinku, maximálneho týždenného pracovného času a dĺžky nočnej práce). Podľa judikatúry Súdneho dvora tieto výnimky neumožňujú odchýliť sa od vymedzení pojmov „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ uvedených v článku 2 tejto smernice.⁶
18. Dovolateľ v prejednávanej veci vykonával svoju obvyklú prácu, t. j. vykonával pohotovostnú službu v čase mieru. Túto prácu vykonával pravidelne (každý mesiac), a to takým spôsobom, že na pracovisku (v kasárňach) bol prítomný nepretržite počas celého týždňa. V danom prípade nešlo o úlohy alebo okolnosti

⁴ Pozri rozsudok Súdneho dvora z 5. októbra 2004 (C-397/01- C-403/01, EU:C:2004:584), body 50 až 57.

⁵ Pozri rozsudok Súdneho dvora zo 14. júla 2005 (C-52/04, EU:C:2005:467), body 45 až 55.

⁶ Pozri rozsudok Súdneho dvora z 9. septembra 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), bod 91.

mimoriadneho charakteru, ktoré by znemožňovali predbežnú organizáciu pracovného času.

19. Na druhej strane, z doterajšej judikatúry Súdneho dvora nevyplýva úplne jasné stanovisko, pokiaľ ide o otázku, či sa článok 2 smernice 2003/88/ES vzťahuje, s ohľadom na článok 1 tejto smernice (v spojení so smernicou 89/391/EHS), aj na pracovníkov, ktorí (s prihliadnutím na formuláciu v slovínskom ZObr) pracujú v oblasti obrany, alebo na vojenský personál v čase mieru.

V tejto súvislosti sa preto Súdnu dvoru predkladá táto prejudiciálna otázka:

„Vzťahuje sa článok 2 smernice 2003/88/ES aj na pracovníkov pôsobiacich v oblasti obrany alebo na vojenský personál vykonávajúci pohotovostnú službu v čase mieru?“

V. Pojem pracovný čas a pracovná pohotovosť v doterajšej judikatúre Súdneho dvora

20. Okrem toho v prejednávanej veci je nastolená otázka týkajúca sa pracovného času v rámci rôznych foriem pracovnej pohotovosti, pričom v tomto konkrétnom prípade ide o pracovnú pohotovosť v kasárňach.
21. V smernici 2003/88/ES sa okrem iného vymedzuje pojem „pracovný čas“, ktorým je podľa článku 2 bodu 1 akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje podľa pokynov zamestnávateľa a vykonáva svoju činnosť alebo povinnosť v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou, ako aj pojem „čas odpočinku“, ktorým je podľa bodu 2 rovnakého článku akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom.
22. Otázkou, čo je súčasťou pracovného času, sa Súdny dvor už zaoberal, a to najmä vo veciach SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02) a Dellas (C-14/04). V tejto súvislosti rozhodol, že čas strávený pracovníkmi v pohotovostnej službe treba v celom rozsahu považovať za pracovný čas v zmysle smernice, pokiaľ sú dotknutí pracovníci povinní byť prítomní na pracovisku, pričom naopak, keď pracovníci musia byť vždy zastihnuteľní, ale nie sú povinní zostať na mieste určenom zamestnávateľom, iba čas spojený so skutočným poskytovaním služby je potrebné považovať za pracovný čas.⁷
23. Vo vyššie uvedených veciach Súdny dvor predovšetkým konštatoval, že pracovníci, ktorí sú povinní byť prítomní na pracovisku alebo na mieste určenom zamestnávateľom, podliehajú oveľa prísnejším povinnostiam alebo obmedzeniam, pretože sa musia zdržiavať mimo svojho rodinného a sociálneho prostredia a majú menšiu voľnosť pri spravovaní času, počas ktorého sa nevyžaduje ich pracovná činnosť. Pracovníka, ktorý ostáva zamestnávateľovi k dispozícii na pracovisku,

⁷ Výkladové oznámenie Komisie o smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (2017/C 165/01) zo 14. mája 2017.

nemožno za týchto okolností považovať počas vykonávania pohotovostnej služby, v rámci ktorej nedochádza k vykonávaniu skutočnej práce, za pracovníka v čase odpočinku.⁸ Okrem toho Súdny dvor uviedol, že vylúčiť čas pohotovostnej služby vykonávanej v režime fyzickej prítomnosti z pracovného času by znamenalo závažným spôsobom spochybniť cieľ smernice 93/104, t. j. zaistiť bezpečnosť a zdravie pracovníkov tým, že sa im prizná minimálna doba odpočinku a primerané prestávky v práci.⁹ Ďalej vyhlásil, že pohotovostná služba, ktorú pracovník vykonáva v režime fyzickej prítomnosti v priestoroch zamestnávateľa, sa musí považovať ako celok za pracovný čas v zmysle smernice, nezávisle od toho, akú prácu dotknutá osoba skutočne vykonala v priebehu pohotovostnej služby.¹⁰ Skutočnosť, či mali pracovníci k dispozícii miestnosť na odpočinok, kde mohli odpočívať alebo spať v čase, keď ich práca nebola potrebná, nie je relevantná. Takéto časové úseky pracovnej nečinnosti sú prirodzenou súčasťou pohotovostnej služby, v súvislosti s ktorou je rozhodujúca tá skutočnosť, že pracovníci sú povinní byť fyzicky prítomní na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby mohli v prípade potreby okamžite pracovať.¹¹

24. Naopak, pracovníci, ktorí musia byť kedykoľvek k dispozícii, nie sú však povinní zostávať na mieste určenom zamestnávateľom, môžu spravovať svoj čas slobodnejšie a venovať sa vlastným záujmom. V takom prípade sa má v zmysle smernice za pracovný čas považovať iba čas skutočného výkonu práce, vrátane času potrebného na príchod na miesto výkonu práce.¹² V rozsudku vo veci Matzak (C-518/15) Súdny dvor navyše vyhlásil, že článok 2 smernice 2003/88 sa má vykladať v tom zmysle, že čas pracovnej pohotovosti, ktorý pracovník (hasič) 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“.
25. Podľa judikatúry Súdneho dvora je preto pri posudzovaní, či sa má pracovná pohotovosť zahrnúť do pracovného času, rozhodujúce predovšetkým určiť, či ide o pracovnú pohotovosť na pracovisku alebo na mieste určenom zamestnávateľom (ktorá sa zahŕňa do pracovného času), alebo či ide naopak o pracovnú pohotovosť v mieste bydliska, ktorá sa okrem výnimočných prípadov nezahŕňa do pracovného času.
26. V prejednáwanej veci bol dovolateľ počas pohotovostnej služby (v čase, ktorý zamestnávateľ kvalifikoval ako pracovnú pohotovosť) neustále prítomný na pracovisku (v kasárňach) a bol zamestnávateľovi k dispozícii na pracovné účely,

⁸ Pozri rozsudok Súdneho dvora z 9. septembra 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), bod 65.

⁹ Pozri rozsudok Súdneho dvora z 3. októbra 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528), bod 49.

¹⁰ Pozri rozsudok Súdneho dvora z 1. decembra 2005 (C-14/04, EU:C:2005:728), body 46 a 47.

¹¹ Pozri rozsudok Súdneho dvora z 9. septembra 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), body 60 až 64.

¹² Pozri rozsudok Súdneho dvora z 3. októbra 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528), bod 50.

uvedený čas sa mu však neuznal ako pracovný čas, a preto vzniká otázka, či je dotknutá vnútroštátna právna úprava v súlade so smernicou 2003/88/ES.

27. V tomto zmysle sú sporné najmä ustanovenia § 97č ods. 2 ZObr (podľa ktorého sa čas pohotovostnej služby, v ktorom pracovníci nevykonávajú skutočnú prácu, nezapočítava do pracovného času, ale považuje sa za pracovnú pohotovosť na pracovisku), § 97č ods. 4 ZObr (podľa ktorého majú vojaci právo na prestávky v práci na mieste, kde pohotovostnú službu vykonávajú, pričom 12 hodín sa považuje za bežný pracovný čas a zvyšných 12 hodín sa naopak považuje za pracovnú pohotovosť), § 97e ods. 1 ZObr (v ktorom sa stanovuje rovnocennosť pracovnej pohotovosti v mieste bydliska s pracovnou pohotovosťou na pracovisku a na inom určenom mieste) a, v spojení s vyššie uvedenými ustanoveniami, § 97e ods. 2 ZObr (podľa ktorého sa pracovná pohotovosť nezapočítava do celkového týždenného alebo mesačného pracovného času).

VI. O dôvodoch, ktoré viedli k podaniu druhej prejudiciálnej otázky

28. Problematikou právnej úpravy režimu pracovnej pohotovosti v ozbrojených silách Slovenskej republiky (aj policajnom zbore a v súvislosti so zamestnancami verejného sektora) sa už zaoberala Európska komisia. Vyplýva to napríklad zo správy Komisie Európskemu parlamentu, Rade a Hospodárskemu a sociálnemu výboru Európskej únie z 21. decembra 2010 a z podrobnej správy Komisie (Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time) z 26. apríla 2017¹³.
29. Priame uplatňovanie smernice 2003/88/ES nie je v tomto konkrétnom prípade možné. Ustanovenia smerníc majú v zásade účinok v prospech jednotlivcov na základe vykonávacích aktov prijatých členskými štátmi. To však nevyklučuje možnosť jednotlivca odvolať sa voči štátu na povinnosti, ktoré štátu vyplývajú zo smernice, pričom tieto povinnosti musia byť obsahovo bezpodmienečné a dostatočne presné a musia zakladať konkrétne práva, ktoré môže jednotlivec voči štátu uplatniť. Ustanovenie článku 2 smernice 2003/88/ES nemožno z obsahového hľadiska považovať za natoľko bezpodmienečné a dostatočne jasné, aby v prospech dovolateľa zakladalo konkrétne práva, keďže uvedené ustanovenie obsahuje iba všeobecné vymedzenie pracovného času. Z tohto dôvodu zastáva vnútroštátny súd názor, že ako dovolací súd nemôže predmetné ustanovenie priamo uplatniť.
30. Z vyššie uvedených skutočností vyplýva, že v Slovenskej republike existuje, pokiaľ ide o armádu (ale, so zreteľom na ustanovenia KPJS, aj policajný zbor a verejný sektor), systematický problém týkajúci sa správneho výkladu a vykonávania smernice 2003/88/ES, ako aj so smernicou súvisiaceho pojmu

¹³ Pozri <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX:52017SC0204>, s. 6 a 9; pozri kapitolu III. B, On-call time.

pracovný čas v prípade pracovnej pohotovosti. Vnútroštátny súd sa preto nachádza v situácii, že nemôže uplatniť slovínsku právnu úpravu, keďže dospel k záveru, že je nezlučiteľná s právom Únie (so smernicou 2003/88/ES); vnútroštátny súd zároveň zastáva názor, že článok 2 predmetnej smernice nemá priamy účinok. V každom prípade, zámerom vnútroštátneho súdu pri rozhodovaní konkrétnej veci (podobných konaní však mimo prejednávanej veci prebieha mnoho) je uplatniť právo Únie, t. j. smernicu 2003/88/ES, a z tohto dôvodu žiada o jej výklad, pričom Súdnu dvoru kladie túto prejudiciálnu otázku:

Bráni ustanovenie článku 2 smernice 2003/88/ES... vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sa pracovná pohotovosť na pracovisku alebo na určenom mieste (nie však v mieste bydliska), pokiaľ ide o pracovníkov pôsobiach v oblasti obrany, čiže prítomnosť vojenského personálu pracujúceho v oblasti obrany v priebehu pohotovostnej služby, počas ktorej dotknutí pracovníci nevykonávajú skutočnú prácu, musia však byť fyzicky prítomní v kasárňach, nezapočítava do pracovného času?

Vnútroštátny súd preto žiada Súdny dvor, aby rozhodol o týchto dvoch prejudiciálnych otázkach:

- Vztahuje sa článok 2 smernice 2003/88/ES aj na pracovníkov pôsobiach v oblasti obrany alebo na vojenský personál vykonávajúci pohotovostnú službu v čase mieru?

- Bráni ustanovenie článku 2 smernice 2003/88/ES vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sa pracovná pohotovosť na pracovisku alebo na určenom mieste (nie však v mieste bydliska), pokiaľ ide o pracovníkov pôsobiach v oblasti obrany, čiže prítomnosť vojenského personálu pracujúceho v oblasti obrany v priebehu pohotovostnej služby, počas ktorej dotknutí pracovníci nevykonávajú skutočnú prácu, musia však byť fyzicky prítomní v kasárňach, nezapočítava do pracovného času?

[omissis]