

Vec C-909/19

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1
rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

Dátum podania:

11. december 2019

Vnútroštátny súd:

Curtea de Apel Iași

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

3. december 2019

Odvolaťel':

BX

Odporca:

Unitatea administrativ-teritorială D.

PRACOVNÝ DOKUMENT

Predmet konania vo veci samej

Odvolanie, ktoré podal pán BX proti rozsudku Tribunalul Vaslui (Vyšší súd Vaslui, Rumunsko) z 11. apríla 2019, ktorým uvedený súd zamietol návrh, aby žalovanému, Unitatea administrativ-teritorială D. (Územný správny celok D., Rumunsko), uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi mzdové nároky za povinnú účasť na kurzoch odbornej prípravy uskutočňovaných po bežnom pracovnom čase.

Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania

Vnútroštátny súd žiada Súdny dvor na základe článku 267 ZFEÚ o výklad článku 2 bodov 1 a 2 a tiež článkov 3, 5 a 6 smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, ako aj článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie.

Prejudiciálne otázky

1. Majú sa ustanovenia článku 2 bodu 1 smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času vykladať v tom zmysle, že „pracovný čas“ je obdobie, počas ktorého pracovník povinne navštevuje kurzy odbornej prípravy, a to po skončení bežnej pracovnej doby a v sídle školiťa, čiže čas strávený mimo pracoviska, počas ktorého pracovník nevykonáva služobné povinnosti?
2. V prípade zápornej odpovede na prvú prejudiciálnu otázku, majú sa ustanovenia článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie a tiež ustanovenia článku 2 bodu 2 a článkov 3, 5 a 6 smernice 2003/88/ES vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá napriek tomu, že zamestnancovi stanovuje povinnosť absolvovať odbornú prípravu, neukladá zamestnávateľovi povinnosť dodržiavať čas odpočinku pracovníka, pokiaľ ide o časový úsek, v ktorom sa kurzy odbornej prípravy uskutočňujú?

Uvedené predpisy práva Únie a príslušná judikatúra Súdneho dvora

Článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“);

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času, článok 2 body 1 a 2, ako aj článku 3, 5 a 6;

Rozsudky z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, EU:C:2004:584; z 21. februára 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82; z 3. októbra 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528; z 25. novembra 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717; zo 14. októbra 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609; z 9. septembra 2003, Jaeger,

C-151/02, EU:C:2003:437; z 1. decembra 2005, Dellas a i., C-14/04, EU:C:2005:728; uznesenia z 11. januára 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23 a zo 4. marca 2011, Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122; rozsudky z 10. septembra 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578; z 9. júla 2015, Komisia/Írsko, C-87/14, EU:C:2015:449, ako aj zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

Uvedené vnútroštátne predpisy a vnútroštátna judikatúra

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (zákon č. 53/2003 o zákonníku práce) v znení vzťahujúcom sa na skutkový stav v prejednávanej veci. Pracovný čas je v zmysle príslušných ustanovení akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník vykonáva prácu, je zamestnávateľovi k dispozícii a plní svoje povinnosti a úlohy v súlade s ustanoveniami individuálnej pracovnej zmluvy, príslušnej kolektívnej zmluvy a/alebo platných právnych predpisov. Bežná dĺžka pracovnej doby je 8 hodín denne a 40 hodín týždenne, pričom práca vykonávaná nad uvedený rámec sa považuje za prácu nadčas. Náhrada za prácu nadčas pozostáva z plateného náhradného voľna poskytnutého počas 60 kalendárnych dní nasledujúcich po vykonaní práce nadčas. Pracovník má za týchto podmienok nárok na odmenu zodpovedajúcu hodinám vykonanej práce nad rámec bežného pracovného času.

Pokiaľ ide o účasť na odbornom vzdelávaní, ak sa realizuje na žiadosť zamestnávateľa, všetky náklady súvisiace s touto účasťou znáša zamestnávateľ. Počas celého trvania odbornej prípravy má zamestnanec všetky prislúchajúce mzdové nároky.

Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 96/2016 pentru aprobarea criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (výnos ministra vnútra č. 96/2016, ktorým sa schválili výkonnostné kritériá týkajúce sa zriadenia, kategorizácie a vybavenia dobrovoľníckych zborov a súkromných pohotovostných zborov) v znení vzťahujúcom sa na skutkový stav v prejednávanej veci (ďalej len „výnos č. 96/2016“). Na základe ustanovení tohto výnosu musí veliteľ pohotovostného zboru spĺňať špecifické požiadavky týkajúce sa odbornej kvalifikácie alebo zručností, ktoré osvedčí v súlade s platnými právnymi predpismi, pričom od príslušných orgánov musí tiež získať oprávnenie. Správne orgány sú povinné uvedený príkaz vykonať.

Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (Nariadenie vlády Rumunska č. 129/2000 o odbornom vzdelávaní dospelých) v znení vzťahujúcom sa na skutkový stav v prejednávanej veci. Podľa uvedeného nariadenia patrí zamestnancom za čas, počas ktorého sa zúčastňujú na programoch odborného vzdelávania financovaných zamestnávateľmi, odmena za bežný pracovný čas vyplývajúca z individuálnej pracovnej zmluvy.

Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (Rámcový zákon č. 153/2017 o odmeňovaní pracovníkov platených

z verejných zdrojov). V článku 21 tohto zákona sa stanovuje, že práca nadčas vykonávaná nad rámec bežného pracovného času, ako aj práca počas dní týždenného odpočinku, sa nahrádzajú prostredníctvom plateného náhradného voľna, a to počas 60 kalendárnych dní nasledujúcich po vykonaní práce nadčas. V prípadoch, v ktorých nie je možná náhrada prostredníctvom plateného náhradného voľna, sa za príslušné hodiny práce nadčas vykonanej nad rámec bežného pracovného času zaplatí v priebehu nasledujúceho mesiaca príplatok vo výške 75 % základného platu.

Decizia din 12 ianuarie 2010 a Curții de Apel Ploiești [rozhodnutie Curții de Apel Ploiești (Odvolací súd Ploiești, Rumunsko) z 12. januára 2010], v zmysle ktorého zamestnanec, ktorý sa zúčastňuje na kurzoch odbornej prípravy, nemá nárok na náhradu za prácu nadčas ani na zaplatenie príplatku za prácu nadčas. Do výpočtu pracovného času zamestnanca sa nezapočítava čas súvisiaci s odborným vzdelávaním, dotknutý zamestnanec má z tohto dôvodu bez ohľadu na čas strávený v rámci odborného vzdelávania nárok iba na odmenu zodpovedajúcu bežnému pracovnému času.

Decizia din 4 octombrie 2016 a Curții de Apel Iași [rozhodnutie Curții de Apel Iași (Odvolací súd Iasi, Rumunsko) zo 4. októbra 2016], v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný priznať príplatok k základnému platu za prácu nadčas vykonávanú nad rámec bežného pracovného času, a to vždy, keď sa so zreteľom na spôsob, akým zamestnávateľ určuje a organizuje predmetnú činnosť a na nepretržitý a opakujúci sa charakter konkrétneho interného postupu preukáže, že zamestnávateľ systematickým spôsobom vykonávanie práce nadčas akceptoval, nabádal naň, či dokonca ho vyžadoval. Jednoduché porušenie formálnych požiadaviek na vykonávanie práce nadčas nemôže predstavovať dôvod na oslobodenie od zodpovednosti v prospech zamestnávateľa.

Zhrnutie skutkového stavu a konania vo veci samej

- 1 Odvolateľ-žalobca (ďalej len „žalobca“) je zamestnancom odporcu-žalovaného (ďalej len „žalovaný“), pre ktorého pracuje ako hasič v rámci dobrovoľníckeho pohotovostného zboru. Žalovaný je územným správnym celkom.
- 2 Na základe určitých vnútroštátnych predpisov, najmä výnosu č. 96/2016, žalovaný požiadaval žalobcu, aby absolvoval kurz odbornej prípravy zameraný na získanie špecializácie pre funkciu veliteľa uvedeného pohotovostného zboru. Dňa 22. februára 2017 uzatvoril žalovaný na tieto účely zmluvu so spoločnosťou špecializujúcou sa na poskytovanie školení týkajúcich sa odbornej prípravy (Euroasia SRL), pričom konečným príjemcom daných vzdelávacích služieb bol žalobca. Náklady súvisiace s uvedeným školením znášal žalovaný.
- 3 Na účely získania špecializácie pre funkciu veliteľa dobrovoľníckeho pohotovostného zboru bol žalobca nútený absolvovať 160 hodín odbornej prípravy. Predmetné kurzy navštevoval v období medzi 4. marcom 2017 a 11. aprílom 2017, a to na mieste odlišnom od miesta jeho bydliska a podľa

rozvrhu stanoveného spoločnosťou Euroasia SRL, konkrétne v pondelok až piatok od 15:00 do 20:00, ako aj počas víkendu.

- 4 Po úspešnom absolvovaní predmetných školení žalobcom požiadal žalovaný príslušné orgány o vydanie oprávnenia na zaradenie žalobcu do funkcie veliteľa dobrovoľníckeho pohotovostného zboru, ktorý pôsobí v rámci organizačnej štruktúry žalovaného.
- 5 Z celkového počtu 160 hodín odbornej prípravy absolvoval žalobca 124 hodín mimo bežného pracovného času. Nepožiadal ani nečerpал voľno na účely odbornej prípravy a domáha sa zaplataenia odmeny zodpovedajúcej uvedeným 124 hodinám.
- 6 V tejto súvislosti podal žalobca návrh na Tribunalul Vaslui (Vyšší súd Vaslui), ktorý však rozsudkom z 11. apríla 2019 žalobu zamietol. Uvedený súd dospel v podstate k záveru, že na účasť na kurze odbornej prípravy sa nevzťahuje ani pojem „práca“ podľa vnútroštátnych právnych predpisov, ani pojem „pracovný čas“ podľa smernice 2003/88. Navyše ak by sa aj pripustilo, že účasť na podobnom školení je s ohľadom na ustanovenia článku 21 zákona č. 153/2017 „pracovným časom“, odmenu za prácu nadčas možno z verejných zdrojov zaplatiť iba v prípade, ak prácu nadčas výslovne nariadil nadriadený a iba ak nie je možná zodpovedajúca náhrada vo forme náhradného voľna. Súd prvej inštancie dospel k záveru, že v prejednáwanej veci sa nepreukázala existencia výslovnej žiadosti o vykonanie práce nadčas.
- 7 Proti tomuto rozsudku sa žalobca odvolal na vnútroštátny súd.

Základné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej

- 8 **Žalobca** zastáva názor, že má právo na zaplataenie odmeny za prácu nadčas, ktorú vykonal prostredníctvom svojej povinnej účasti na kurzoch odbornej prípravy mimo pracovného času. Žalobca sa domnieva, že ak by predmetný kurz neabsolvoval mimo pracovného času, zamestnávateľ by mu uložil povinnosť vrátiť náklady na odborné vzdelávanie.
- 9 **Žalovaný** uvádza, že nároky žalobcu sú neoprávnené, pretože podľa vnútroštátnej právnej úpravy sa práca nadčas vykonávaná nad rámec bežného pracovného času, ako aj práca počas dní týždenného odpočinku, nahrádza výlučne prostredníctvom poskytnutia pracovného voľna v zodpovedajúcej dĺžke. Žalobca v každom prípade nijakým spôsobom nepožiadal o náhradné voľno za prácu nadčas, ktorú si nárokuje, prostredníctvom náhradného voľna.

Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 10 Napriek tomu, že odmeňovanie zamestnancov je otázka, na ktorú sa vzťahuje vnútroštátna právna úprava, vydanie rozhodnutia v prejednáwanej veci podľa názoru vnútroštátneho súdu vyžaduje, aby sa z hľadiska práva Únie najprv

preskúmala právna povaha času, ktorý pracovník na žiadosť a v prospech zamestnávateľa venuje odbornej príprave mimo svojho obvyklého pracoviska, a to nad rámec bežného pracovného času v priebehu pracovného týždňa a počas dní týždenného odpočinku.

- 11 **Pokiaľ ide o prvú prejudiciálnu otázku**, s odkazom na podmienky stanovené v článku 2 bode 1 smernice 2003/88 súd prvej inštancie konštatoval, že účasť na odbornej príprave nie je súčasťou pojmu „práca“, keďže žalobca sa počas predmetného školenia nenachádzal na pracovisku, ani nebol zamestnávateľovi k dispozícii. Vnútroštátny súd však poznamenáva, že judikatúra Súdneho dvora je v danej otázke náchylnejšia na detaily, keďže Súdny dvor rozhodol, že kvalifikácia „pracovného času“ v zmysle smernice 2003/88 ako doby prítomnosti zamestnanca na pracovisku závisí výhradne od jeho povinnosti byť k dispozícii svojmu zamestnávateľovi. Rozhodujúcim faktorom je to, že zamestnanec je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby v prípade potreby mohol okamžite poskytnúť primerané služby.
- 12 Okrem toho z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že možnosť pracovníkov organizovať si svoj čas bez vážnych prekážok a venovať sa svojim vlastným záujmom, je skutočnosť takej povahy, ktorá preukazuje, že posudzovaný čas nepredstavuje pracovný čas v zmysle smernice 2003/88.
- 13 Z tohto dôvodu vnútroštátny súd, s odvolaním na návrhy, ktoré vo veci Komisia/Írsko (C-87/14, EU:C:2015:192) predniesol generálny advokát Yves Bot, usudzuje, že v súlade so systémom, ktorý zaviedol normotvorca Únie, Súdny dvor prijal dvojpilierový prístup, na základe ktorého to, čo nespadá pod pojem pracovný čas, spadá pod pojem doba odpočinku a naopak. Na základe takéhoto špecifického, vzájomne závislého a komutatívneho systému by sa malo dospieť k záveru, že čas venovaný odbornej príprave na žiadosť zamestnávateľa predstavuje pracovný čas z dôvodu, že zamestnanec s týmto časom nenakladá podľa vlastného uváženia.
- 14 Takýto záver však z judikatúry Súdneho dvora jednoznačným spôsobom nevyplýva. V rozsudku Komisia/Írsko (C-87/14, EU:C:2015:449) Súdny dvor konštatoval, že „okolnosť, na ktorú sa odvoláva Komisia, že hodiny odbornej prípravy A a B sú vyžadované ‚programom odbornej prípravy‘ a prebieha v mieste určenom ‚týmto programom‘, nedovoľuje dospieť k názoru, že [nemocniční lekári neposkytujúci konzultácie] sú povinní byť fyzicky prítomní na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby v prípade potreby mohli okamžite poskytnúť primerané služby...“.
- 15 Súdny dvor si teda neosvojil názor generálneho advokáta, podľa ktorého „vylúčenie hodín odbornej prípravy [nemocničných lekárov neposkytujúcich konzultácie] z pojmu ‚pracovný čas‘ v zmysle článku 2 bodu 1 smernice 2003/88 je... v rozpore s touto smernicou, lebo vychádza z myšlienky, že [nemocniční lekári neposkytujúci konzultácie] nevykonávajú svoju činnosť alebo svoje

povinnosti v zmysle tohto ustanovenia, ak sa venujú svojej odbornej príprave, ktorá vyplýva z programu stanoveného organizáciu schválenou na tento účel“.

- 16 Podľa vnútroštátneho súdu dospel preto Súdny dvor k záveru, že čas, ktorí nemocniční lekári neposkytujúci konzultácie venujú odbornej príprave, podľa všetkého nespĺňa podmienky uvedené v definícii pojmu pracovný čas podľa článku 2 bodu 1 smernice 2003/88.
- 17 Napriek uvedenému, dochádzka v rámci kurzu odbornej prípravy v prejednávanej veci, ktorý žalobca navštevoval z iniciatívy zamestnávateľa po bežnom pracovnom čase na inom mieste, než je miesto bydliska žalobcu, predstavuje zásah do úplného a slobodného výkonu práva na odpočinok, a to vzhľadom na to, že pracovník znáša obmedzenie, ktoré z geografického a časového hľadiska vyplýva z nutnosti absolvovať vyššie uvedené školenie. Táto činnosť je nepochybne súčasťou realizácie úplného výkonu práce, keďže vyplýva z potreby získať oprávnenie na výkon funkcie veliteľa pohotovostného zboru. Čas venovaný odbornej príprave nemožno z tohto dôvodu považovať za čas, ktorý spĺňa podmienky uvedené v definícii času odpočinku podľa článku 2 bodu 2 smernice 2003/88.
- 18 Vnútroštátny súd dáva do pozornosti, že na prejednanú vec sa z hľadiska časovej pôsobnosti nevzťahujú ustanovenia článku 13 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii.
- 19 **Pokiaľ ide o druhú prejudiciálnu otázku**, v prípade, že by Súdny dvor rozhodol, že čas venovaný odbornému vzdelávaniu pracovníkov nespadá do rozsahu pôsobnosti článku 2 bodu 1 smernice 2003/88, podľa názoru vnútroštátneho súdu je s odkazom na rozsudok Súdneho dvora zo 14. mája 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, body 40 až 43 potrebné dospieť k záveru, že ustanovenia článku 31 ods. 2 Charty, ako aj článku 2 bodu 2 a článkov 3, 5 a 6 smernice 2003/88 bránia akémukoľvek zasahovaniu do slobodného výkonu denného a týždenného odpočinku pracovníka, aj pokiaľ ide o vedľajšie, pomocné alebo súvisiace povinnosti v pracovnom pomere, napríklad povinnosti týkajúce sa odborného vzdelávania.
- 20 Striktné rozdelenie času zamestnanca na pracovný čas a čas odpočinku, ktoré stanovuje smernica, zodpovedajúcim spôsobom zahŕňa dvojstrannú klasifikáciu podstatných povinností zamestnávateľa, presnejšie ide o povinnosť rešpektovať pracovný čas a povinnosť dodržiavať čas odpočinku.
- 21 Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že v prípade porušenia povinnosti rešpektovať priemerný týždenný pracovný čas sa zamestnanec môže dovolávať práva Únie na vyvodenie zodpovednosti orgánov dotknutého členského štátu s cieľom získať náhradu škody vzniknutej v dôsledku porušenia tohto ustanovenia (rozsudok z 25. novembra 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717).

- 22 Rumunské právo nijako neupravuje situáciu, keď sa školenie absolvuje mimo bežného pracovného času a nestanovuje nijakú povinnosť zamestnávateľa, pokiaľ ide o časové rozvrhnutie odborného vzdelávania, ani akékoľvek obmedzenie vo veci dodržiavania týždenného pracovného času.
- 23 Za uvedených okolností a vzhľadom na to, že členské štáty sú povinné zabezpečiť potrebný účinok ustanovení smernice a stanoviť prostriedky zamerané na dodržiavanie minimálneho denného a týždenného odpočinku zamestnancov, vnútroštátny súd považuje za nevyhnutné, aby Súdny dvor rozhodol, či uvedené ustanovenia bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá napriek tomu, že zamestnancovi stanovuje povinnosť absolvovať odbornú prípravu, neukladá zamestnávateľovi povinnosť dodržiavať čas odpočinku pracovníka, pokiaľ ide o časový úsek, v ktorom sa kurzy odbornej prípravy uskutočňujú.