

DELLAS A DALŠÍ

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

1. prosince 2005 \*

Ve věci C-14/04,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Conseil d'État (Francie) ze dne 3. prosince 2003, došlým Soudnímu dvoru dne 15. ledna 2004, v řízení

**Abdelkader Dellas,**

**Confédération générale du travail,**

**Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux  
CFDT,**

**Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière**

proti

**Premier ministre,**

**Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité,**

\* Jednač jazyk: francouzština.

za přítomnosti:

**Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social,**

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení C. W. A. Timmermans, předseda senátu, R. Schintgen (zpravodaj), R. Silva de Lapuerta, P. Kūris a G. Arestis, soudci,

generální advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,  
vedoucí soudní kanceláře: L. Hewlett, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 12. května 2005,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za A. Dellase A. Monodem, advokátem,

— za Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT H. Masse-Dessenem a G. Thouveninem, advokáty,

- za Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social J. Barthelemyem, advokátem,
  
- za francouzskou vládu G. de Bergues, jakož i C. Bergeot-Nunes a A. de Maulmont, jako zmocněnci,
  
- za belgickou vládu A. Goldmanem, jako zmocněncem,
  
- za německou vládu W.-D. Plessingem, jako zmocněncem,
  
- za nizozemskou vládu H. G. Sevenster a J. van Bakel, jakož i D. J. M. de Grave, jako zmocněnci,
  
- za Komisi Evropských společenství G. Rozetem a N. Yerrell, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 12. července 2005,

vydává tento

### **Rozsudek**

<sup>1</sup> Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 307, s. 18; Zvl. vyd. 05/02, s. 197).

- 2 Tato žádost byla podána v rámci žaloby pro překročení pravomoci podané A. Dellasem, jakož i Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT a Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, která směřuje ke zrušení nařízení vlády č. 2001-1384 ze dne 31. prosince 2001, kterým se provádí článek L. 212-4 zákoníku práce a kterým se zavádí pracovní doba rovnocenná se zákonnou pracovní dobou v neziskových sociálních a zdravotnicko-sociálních zařízeních řízených soukromými osobami (JORF ze dne 3. ledna 2002, s. 149).

## **Právní rámec**

### *Právní úprava Společenství*

- 3 Směrnice 93/104 byla přijata na základě článku 118a Smlouvy o ES (články 117 až 120 Smlouvy o ES byly nahrazeny články 136 ES až 143 ES).
- 4 V souladu se svým článkem 1 nazvaným „Předmět a oblast působnosti“ stanoví směrnice 93/104 minimální požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby a vztahuje se na všechna odvětví činnosti, veřejná i soukromá, s výjimkou letecké, železniční, silniční, námořní a vnitrozemské říční a jezerní dopravy, mořského rybolovu, ostatních prací na volném moři a činností lékařů při jejich vzdělávání.

- 5 Pod názvem „Definice“ stanoví článek 2 směrnice 93/104:

„Pro účely této směrnice:

1. „pracovní dobou“ se rozumí jakákoli doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svoji činnost nebo povinnosti, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
2. „dobou odpočinku“ se rozumí jakákoli doba, která není pracovní dobou;
3. „noční dobou“ se rozumí jakákoli doba nejméně sedmi hodin, vymezená vnitrostátními právními předpisy, která ve všech případech musí zahrnovat dobu mezi půlnocí a pátou hodinou ráno;
4. „nočním pracovníkem“ se rozumí:
  - a) na jedné straně každý pracovník, který během noční doby pracuje nejméně tři hodiny své běžné denní pracovní doby, a

b) na druhé straně jakýkoli pracovník, který pravděpodobně odpracuje během noční doby určitou část své roční pracovní doby, vymezené podle volby dotyčného členského státu:

i) buď vnitrostátními právními předpisy po konzultaci se sociálními partnery, nebo

ii) kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery na vnitrostátní nebo regionální úrovni;

5. „prací na směny“ se rozumí jakýkoli způsob organizace práce ve směnách, při kterém pracovníci jeden druhého střídají na stejných pracovištích podle určitého rozvrhu, včetně střídajících se turnusů, a který může být nepřetržitý nebo přerušovaný, což představuje pro pracovníky nutnost pracovat v různou dobu během určitého období dnů nebo týdnů;

6. „pracovníkem na směny“ se rozumí každý pracovník, jehož rozvrh práce zahrnuje práci na směny.“

6 Oddíl II uvedené směrnice stanoví opatření, která musejí přijmout členské státy k zajištění toho, aby každý pracovník měl nárok zejména na minimální dobu denního odpočinku a minimální dobu odpočinku v týdnu, jakož i přestávky na odpočinek, a rovněž upravuje maximální délku týdenní pracovní doby.

- 7 Pokud jde o denní odpočinek, článek 3 směrnice 93/104 zní takto:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby každý pracovník měl nárok na minimální denní odpočinek po dobu jedenácti po sobě jdoucích hodin během 24 hodin.“

- 8 Pod názvem „Přestávky“ stanoví článek 4 uvedené směrnice:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby měl při pracovní době delší než šest hodin každý pracovník nárok na přestávku na odpočinek, jejíž podrobnosti, včetně délky a podmínek pro její přiznání, stanoví kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené mezi sociálními partnery, nebo nejsou-li takové dohody, vnitrostátní právní předpisy.“

- 9 Doba odpočinku v týdnu je předmětem článku 5 téže směrnice, který zní takto:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby za každé období sedmi dnů měl každý pracovník nárok na minimální nepřetržitý odpočinek v délce 24 hodin a navíc jedenáctihodinový denní odpočinek stanovený v článku 3.

Minimální doba odpočinku uvedená v prvním pododstavci zpravidla zahrnuje neděli.

Je-li to zdůvodněno objektivními, technickými nebo organizačními podmínkami, může být uplatňována minimální doba odpočinku 24 hodin.“

10 Pokud jde o maximální dobu odpočinku v týdnu, článek 6 směrnice 93/104 stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby v souladu s potřebou chránit bezpečnost a zdraví pracovníků:

1. byla délka týdenní pracovní doby omezena právními nebo správními předpisy nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami mezi sociálními partnery;

2. nepřekračovala průměrná délka pracovní doby pro každé období sedmi dnů včetně přesčasů 48 hodin.“

11 Články 8 až 13 téže směrnice, které tvoří její oddíl III, formulují opatření, která musejí členské státy přijmout v oblasti noční práce, práce na směny a rozvržení práce.



12 Pokud jde podrobněji o noční práci, článek 8 směrnice 93/104 stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby:

1. běžná pracovní doba pro noční pracovníky nepřesahovala v průměru osm hodin za 24 hodin;
2. noční pracovníci, jejichž práce je spojena se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou nebo duševní námahou, nepracovali více než osm hodin za období 24 hodin, během kterého vykonávají noční práci.

Pro tyto účely vymezují práci spojenou se zvláštními riziky nebo těžkou fyzickou nebo duševní námahou vnitrostátní právní předpisy nebo zvyklosti nebo kolektivní smlouvy nebo dohody uzavřené mezi sociálními partnery, s přihlédnutím k účinkům a rizikům spojeným s noční prací.“

13 Článek 15 směrnice 93/104 stanoví:

„Tato směrnice se nedotýká práva členských států používat nebo zavést právní a správní předpisy, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků, nebo napomáhat nebo umožňovat uplatňování kolektivních smluv

nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery, které jsou příznivější pro ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.“

14 Ve smyslu článku 16 uvedené směrnice:

„Členské státy mohou stanovit:

1. pro použití článku 5 (doba odpočinku v týdnu) referenční období nepřesahující 14 dnů;
2. pro použití článku 6 (maximální týdenní pracovní doba) referenční období nepřesahující čtyři měsíce.

Doby placené dovolené za kalendářní rok přiznané podle článku 7 a doby volna z důvodů nemoci se nezahrnují nebo jsou při výpočtu průměru neutrální;

3. pro použití článku 8 (délka noční práce) referenční období vymezené po konzultaci se sociálními partnery nebo kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými sociálními partnery členského státu nebo regionu.

Jestliže do tohoto referenčního období spadá minimální 24hodinová doba odpočinku v týdnu vyžadovaná podle článku 5, nezahrnuje se do výpočtu průměru.“

- 15 Tato směrnice vyjmenovává řadu odchylek od několika základních pravidel, s ohledem na zvláštnosti určitých činností a s výhradou splnění určitých podmínek. V tomto ohledu článek 17 uvedené směrnice stanoví:

„1. Při dodržování obecných zásad ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků se členské státy mohou odchýlit od článků 3, 4, 5, 6, 8 a 16, pokud se vzhledem ke zvláštní povaze dotyčných činností délka pracovní doby neměří nebo není předem určena nebo si ji mohou určit sami pracovníci, zejména v případech:

- a) vrcholových řídicích pracovníků nebo jiných osob majících pravomoc nezávisle rozhodovat,
  
- b) pracovníků, kteří jsou rodinnými příslušníky,

nebo

- c) pracovníků vykonávajících náboženské obřady v kostelech a náboženských společenstvích.

2. Prostřednictvím právních a správních předpisů nebo prostřednictvím kolektivních smluv a dohod mezi sociálními partnery mohou být za předpokladu, že dotyčným pracovníkům jsou poskytnuty rovnocenné náhradní doby odpočinku a že ve výjimečných případech, kdy není z objektivních důvodů možné poskytnout tyto náhradní doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta odpovídající ochrana, přijaty odchylky:

2.1 od článků 3, 4, 5, 8 a 16:

[...]

c) v případě činností zahrnujících nutnost nepřetržité služby nebo výroby, jako jsou zejména:

i) služby týkající se přijímání, léčení nebo péče poskytované v nemocnicích nebo podobných ústavech, ubytovacích zařízeních a věznicích,

[...]

3. Prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery členského státu nebo regionu, nebo v souladu s pravidly stanovenými v těchto smlouvách prostřednictvím kolektivních smluv nebo dohod uzavřených mezi sociálními partnery na nižší úrovni mohou být provedeny odchylky od článků 3, 4, 5, 8 a 16.

[...]

Odchytky stanovené v prvním a druhém pododstavci jsou povoleny [pouze] za podmínky, že dotyčným pracovníkům jsou přiznány rovnocenné náhradní doby odpočinku nebo, ve výjimečných případech, pokud z objektivních důvodů není možné přiznat takové doby odpočinku, je dotyčným pracovníkům poskytnuta odpovídající ochrana.

[...]

4. Možnost odchýlit se od čl. 16 bodu 2, stanovená v odst. 2 bodech 2.1 a 2.2 a v odstavci 3 tohoto článku, nesmí mít za následek stanovení referenčního období přesahujícího šest měsíců.

Členské státy mají však možnost za předpokladu, že dodržují obecné zásady vztahující se k bezpečnosti a ochraně zdraví pracovníků, dovolit z objektivních nebo technických důvodů nebo důvodů týkajících se organizace práce, aby bylo kolektivními smlouvami nebo dohodami uzavřenými mezi sociálními partnery stanoveno jiné referenční období, které v žádném případě nepřesahuje 12 měsíců.

[...]"

16 Článek 18 směrnice 93/104 zní takto:

1. a) Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do 23. listopadu 1996 nebo zajistí, aby do tohoto dne byla přijata nezbytná opatření dohodou sociálních partnerů, přičemž

členské státy jsou povinny přijmout všechna nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky uložené touto směrnicí.

b) i) Členské státy však mají možnost neuplatňovat článek 6 při dodržování obecné zásady bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků a za předpokladu, že přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby:

— žádný zaměstnavatel nevyžadoval, aby pracovník pracoval déle než 48 hodin během období sedmi dnů, vypočteného jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 bodě 2, bez předchozího souhlasu pracovníka s vykonáváním takové práce,

— žádnému pracovníkovi nevznikla ze strany zaměstnavatele újma, protože nesouhlasí s takovou prací,

— zaměstnavatel vedl aktualizované záznamy o všech pracovnících, kteří vykonávají takovou práci,

— záznamy byly dány k dispozici příslušným orgánům, které mohou z důvodů spojených s bezpečností práce nebo ochranou zdraví pracovníků zakázat nebo omezit možnost překročení maximální týdenní pracovní doby,

- zaměstnavatel poskytl příslušným orgánům na jejich žádost informace o případech, kdy pracovníci dali souhlas k práci přesahující 48 hodin v období sedmi dnů, vypočtené jako průměr pro referenční období uvedené v čl. 16 bodě 2.

[...]"

### *Vnitrostátní právní úprava*

- 17 Ve Francii je zákonná pracovní doba zaměstnanců upravena zákoníkem práce, přičemž znění zákoníku práce, které je relevantní ve vztahu k věci v původním řízení, je to, které vychází ze zákona č. 2000-37 ze dne 19. ledna 2000 o sjednaném omezení pracovní doby (JORE, 20. ledna 2000, s. 975). Článek L. 212-1 první odstavec uvedeného zákoníku stanoví:

„V zařízeních nebo povoláních uvedených v článku L. 200-1, jakož i v živnostenských a družstevních zařízeních a jejich pobočkách, je zákonná délka skutečné pracovní doby zaměstnanců stanovena na 35 hodin týdně.“

- 18 Druhý odstavec téhož článku upřesňuje:

„V uvedených zařízeních a povoláních nesmí skutečná denní pracovní doba přesáhnout deset hodin, s výjimkou odchylek za podmínek stanovených nařízením vlády.“

19 Článek L. 212-2 první a druhý odstavec zákoníku práce stanoví:

„Způsob uplatnění článku L. 212-1 na souhrn odvětví činností nebo povolání nebo na jedno konkrétní odvětví nebo povolání se stanoví nařízením vlády. Nařízení stanoví zejména uspořádání a rozvržení pracovní doby, doby odpočinku, podmínky pro využití práce v režimu pohotovosti, trvalé nebo dočasné odchylky použitelné v určitých případech a na určitá zaměstnání, způsoby nahrazování zameškaných pracovních hodin a ustanovení o kontrole těchto různých opatření.

Tato nařízení jsou přijímána a revidována po konzultaci s organizacemi dotčených zaměstnavatelů a zaměstnanců a případně s ohledem na výsledky vyjednávání mezi posledně jmenovanými.“

20 Podle článku L. 212-4 prvního a druhého odstavce téhož zákoníku:

„Skutečná pracovní doba je doba, během které je zaměstnanec k dispozici zaměstnavateli a musí plnit jeho pokyny, aniž by se mohl volně věnovat osobním záležitostem.

Doba potřebná na stravování, jakož i doba určená na přestávky na odpočinek, se považují za skutečnou pracovní dobu, pokud jsou splněna kritéria definovaná v první odstavci. I když nejsou uznány za pracovní dobu, mohou být předmětem odměňování na základě kolektivní smlouvy nebo dohody.“



- 21 Článek L. 212-4 pátý odstavec zákoníku práce zní takto:

„Doba rovnocenná zákonné době může být zavedena v povoláních a pro určitá zaměstnání zahrnující období nečinnosti buď nařízením přijatým po uzavření kolektivní smlouvy nebo odvětvové dohody, nebo nařízením Conseil d'État. Tyto doby jsou odměňovány v souladu se zvyklostmi nebo kolektivními smlouvami či dohodami.“

- 22 Podle článku L. 212-4b prvního odstavce uvedeného zákoníku:

„Dobou pohotovosti se rozumí doba, během které zaměstnanec, aniž by byl nepřetržitě a okamžitě k dispozici zaměstnavateli, má povinnost setrvávat v místě svého bydliště nebo v jeho blízkosti, aby mohl zasáhnout za účelem vykonání práce v rámci služby podniku, přičemž doba takového zásahu se považuje za skutečnou pracovní dobu. [...]“

- 23 Článek L. 212-7 druhý odstavec téhož zákoníku stanoví:

„Týdenní pracovní doba vypočítaná v období kterýchkoli dvanácti po sobě jdoucích týdnů nesmí přesáhnout 44 hodin. [...] V průběhu jediného týdne pracovní doba nesmí přesáhnout 48 hodin.“

24 Článek L. 220-1 první odstavec zákoníku práce stanoví:

„Každý zaměstnanec má nárok na denní odpočinek po dobu jedenácti po sobě jdoucích hodin.“

25 Článek L. 221-4 první odstavec uvedeného zákoníku stanoví:

„Doba odpočinku v týdnu musí trvat minimálně 24 po sobě jdoucích hodin, ke kterým se přičítají po sobě jdoucí hodiny denního odpočinku stanoveného v článku L. 220-1.“

26 Články 1 až 3 nařízení vlády č. 2001-1384 zní takto:

„Článek 1

Ustanovení tohoto nařízení se vztahují:

- a) na nezisková zařízení řízená soukromými osobami poskytující ubytování uvedená v čl. L. 312-1 odst. 1, 2, 4, 5 a 8 zákona o sociální péči a o rodině (Code de l'action sociale et des familles);

- b) na zaměstnání na plný úvazek vychovatelů, ošetrovatelů nebo opatrovníků nemocných nebo je nahrazujících zaměstnanců s rovnocennou kvalifikací, přičemž zaměstnanci vykonávající tato zaměstnání zajišťují v místnosti k tomu určené v rámci zařízení noční pohotovostní službu.

## Článek 2

Pro výpočet zákonné pracovní doby v zařízeních a pro zaměstnání uvedená v článku 1 tohoto nařízení, každá doba noční pohotovostní služby v místnosti k tomu určené se počítá jako tři hodiny skutečné práce za prvních devět hodin a jako půl hodiny za každou hodinu nad devět hodin.

## Článek 3

Aniž by její délka trvání přesáhla 12 hodin, začíná doba přítomnosti v místnosti určené k pohotovostní službě okamžikem, kdy se ubytované osoby ukládají k spánku, a končí okamžikem, kdy vstávají, přičemž oba tyto okamžiky jsou stanoveny rozpisem služeb.“

27 Podle Conseil d'État jsou právním základem pro nařízení vlády č. 2001-1384 ustanovení posledního odstavce článku L. 212-4 zákoníku práce, jímž měl zákonodárce v úmyslu stanovit zvláštní pravidla příslušnosti a podrobné postupy pro zavedení systémů rovnocennosti zákonné pracovní doby, a odchýlit se tak od obecných pravidel uvedených v článku L. 212-2 téhož zákoníku.

## Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 28 Ze spisu předaného Soudnímu dvoru předkládajícím soudem vyplývá, že A. Dellas, specializovaný vychovatel v zařízení, které v internátním režimu přijímá mladistvé nebo dospělé postižené osoby, byl zaměstnavatelem propuštěn z důvodu neshody názorů s posledně jmenovaným, které se týkaly zejména pojmu skutečné práce, jakož i odměny náležející za hodiny noční práce vykonané v místnosti určené k pohotovostní službě vychovateli zařízení a zdravotnicko-sociálního zařízení a služeb pro nepřizpůsobivé a postižené osoby.
- 29 Na začátku roku 2002 A. Dellas, jakož i Confédération générale du travail, Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT a Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, což jsou odborové organizace, podali ke Conseil d'État žaloby na zrušení nařízení vlády č. 2001-1384 z důvodu překročení pravomoci.
- 30 Conseil d'État se rozhodl spojit tyto žaloby a vyhověl návrhu Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social na vstoupení do řízení jako vedlejší účastník na podporu návrhů Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, kteří jsou žalovaní ve sporu v původním řízení.
- 31 Na podporu své žaloby vznesli žalobci ve sporu v původním řízení různé žalobní důvody za účelem zpochybnění legality nařízení vlády č. 2001-1384. Zejména tvrdí, že systém rovnocennosti zákonné pracovní doby zavedený uvedeným nařízením je neslučitelný s cíli směrnice 93/104, jakož i s jejími pravidly ve věci definice pracovní doby a stanovení doby přestávky na odpočinek, maximální týdenní pracovní doby a maximální denní délky noční práce.

- 32 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že systém rovnocennosti, který mezi hodinami přítomnosti a hodinami skutečně započtené práce zavádí poměr 3:1 pro prvních devět hodin, a poté 2:1 pro následující hodiny a který se vztahuje na zaměstnance uvedené ve zmíněném nařízení, pouze pokud jde o noční pohotovostní služby, během kterých není personál soustavně pracovní zátížen, má za cíl zavést zvláštní způsob výpočtu skutečné práce ve smyslu článku L. 212-4 zákoníku práce, s cílem zejména posoudit pravidla týkající se odměňování a práce přesčas, za účelem zohlednění nepravidelného charakteru činnosti, která v rámci daných hodin zahrnuje období nečinnosti.
- 33 Podle Conseil d'État není tento systém rovnocennosti zákonné pracovní doby ve své podstatě neslučitelný se směrnicí 93/104, jak ji vykládá Soudní dvůr, v rozsahu, v němž v rozporu se situacemi ve věcech, ve kterých byly vydány rozsudky ze dne 3. října 2000, Simap (C-303/98, Recueil, s. I-7963), a ze dne 9. září 2003, Jaeger (C-151/02, Recueil, s. I-8389), nemá za následek postavení doby odpočinku a období nečinnosti v rámci pohotovostní služby, během které musejí být pracovníci přítomni na pracovišti, na roveň, a ani nebrání tomu, aby hodiny, které jsou předmětem zvláštního výpočtu v rámci uvedeného systému rovnocennosti, byly jako celek považovány za skutečnou pracovní dobu za účelem posouzení, zda zaměstnavatelé dodržují své povinnosti ohledně doby odpočinku a přestávek v práci.
- 34 Nicméně systém rovnocennosti zavedený francouzskou právní úpravou stanoví, že doba noční pohotovostní služby v místnosti k tomu určené je předmětem zvláštního způsobu výpočtu skutečné práce s cílem zohlednit nižší intenzitu práce v této době, v rámci přísnější právní úpravy, než stanoví právo Společenství, zejména s ohledem na maximální týdenní pracovní dobu, neboť ta je podle zákoníku práce v průměru 44 hodin v průběhu dvanácti po sobě jdoucích týdnů oproti 48 hodinám v průběhu čtyř po sobě jdoucích měsíců podle směrnice 93/104.

35 Vzhledem k tomu, že za těchto podmínek vyřešení sporů, které mu byly předloženy, vyžaduje výklad práva Společenství, Conseil d'État se rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) S ohledem na předmět směrnice 93/104 [...], kterým je podle [...] jejího článku 1 [odst. 1] stanovit minimální požadavky na bezpečnost a zdraví pro úpravu pracovní doby, má být definice pracovní doby, vymezená uvedenou směrnicí, považována za použitelnou pouze na jí stanovené maximální délky Společenství, nebo za všeobecně použitelnou a směřující rovněž vůči maximálním délkám stanoveným vnitrostátními právními řády, zejména za účelem zajistit provedení uvedené směrnice, ačkoli poslední uvedené maximální délky mohou být, jako v případě Francie, v zájmu ochrany zaměstnanců stanoveny na úrovni zajišťující vyšší ochranu než maximální délky stanovené uvedenou směrnicí?
- 2) V jakém rozsahu lze přísně poměrný systém rovnocennosti, který zohledňuje celkový počet hodin přítomnosti na pracovišti, avšak uplatňuje na ně systém poměrného vážení, který odráží nižší intenzitu práce vykonávané v průběhu období nečinnosti, považovat za slučitelný s cíli směrnice 93/104 [...]?“

### K předběžným otázkám

36 Podstatou dvou otázek předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je, zda má být směrnice 93/104 vykládána v tom smyslu, že brání právní úpravě členského státu, která, pokud jde o dobu pohotovostní služby vykonávané pracovníky některých sociálních a zdravotnicko-sociálních zařízení v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti, stanoví pro potřeby výpočtu doby skutečné práce takový systém rovnocennosti, jaký je předmětem věci v původním řízení, v případě, že

vnitrostátní právo stanoví, zejména pro maximální týdenní pracovní dobu, příznivější maximální délku pro pracovníky, než kterou stanoví uvedená směrnice.

- 37 Jak předkládací rozhodnutí, tak většina vyjádření předložených Soudnímu dvoru připomínají dopad, jaký může takový režim mít nejen na pracovní dobu dotčených pracovníků, ale rovněž na úroveň jejich odměňování.
- 38 Nicméně pokud jde o posledně uvedený aspekt, je třeba hned zpočátku upřesnit, že, jak vyplývá jak z účelu, tak ze samotného znění jejich ustanovení, směrnice 93/104 se nevztahuje na odměňování pracovníků.
- 39 Ostatně tento výklad jednoznačně vyplývá z čl. 137 odst. 6 ES, podle kterého se minimální požadavky, které může Rada Evropské unie přijmout prostřednictvím směrnic a které jsou určeny zejména, jako ve věci v původním řízení, k zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků, nevztahují na odměnu za práci.
- 40 Naopak pokud jde o účinek takového systému rovnocennosti, jaký je předmětem věci v původním řízení, na pracovní dobu a dobu odpočinku dotčených pracovníků, je nutné připomenout, že – jak vyplývá z článku 118a Smlouvy, který je právním základem směrnice 93/104, z prvního, čtvrtého, sedmého a osmého bodu odůvodnění uvedené směrnice, z Charty Společenství o základních sociálních právech pracovníků přijaté na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989, jejíž bod 8 a první pododstavec bodu 19 jsou připomenuty ve čtvrtém bodě odůvodnění uvedené směrnice, jakož i ze samotného znění čl. 1 odst. 1 uvedené směrnice – jejím cílem je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků pomocí sblížení vnitrostátních právních předpisů týkajících se zejména délky pracovní doby (viz rozsudky ze dne 26. června 2001 BECTU, C-173/99, Recueil, s. I-4881, bod 37; výše uvedený rozsudek Jaeger, body 45 a 47, jakož i ze dne 5. října 2004, Pfeiffer a další, C-397/01 až C-403/01, Recueil, s. I-8835, bod 91).

- 41 Podle těchto ustanovení směřuje uvedená harmonizace na úrovni Společenství v oblasti úpravy pracovní doby k zaručení lepší ochrany bezpečnosti a zdraví pracovníků tím, že jim dává nárok na minimální, zejména denní a týdenní, doby odpočinku, jakož i na přiměřené přestávky na odpočinek, a tím, že stanoví maximální hranici 48 hodin pro průměrnou délku pracovního týdne, přičemž ohledně této maximální hranice je výslovně upřesněno, že se do ní započítávají přesčasy (viz výše uvedené rozsudky Simap, bod 49; BECTU, bod 38; Jaeger, bod 46; Pfeiffer a další, bod 92; a ze dne 12. října 2004, Wippel, C-313/02, Recueil, s. I-9483, bod 47).
- 42 Pokud jde podrobněji o pojem „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 93/104, bylo již rozhodnuto, že posledně uvedená definuje tento pojem jako jakoukoli dobu, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svoji činnost nebo povinnosti, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, a že tentýž pojem je třeba chápat v protikladu k době odpočinku, přičemž oba pojmy se vzájemně vylučují (výše uvedené rozsudky Simap, bod 47, a Jaeger, bod 48).
- 43 Je nutné v této souvislosti poznamenat, že jednak směrnice 93/104 nestanoví přechodnou kategorii mezi pracovní dobou a dobou odpočinku a jednak mezi charakteristickými prvky pojmu „pracovní doba“ ve smyslu uvedené směrnice nepatří intenzita práce vykonané zaměstnancem nebo jeho výkonnost.
- 44 Soudní dvůr rovněž v tomto ohledu rozhodl, že pojmy „pracovní doba“ a „doba odpočinku“ ve smyslu směrnice 93/104 nesmí být vykládány v závislosti na požadavcích různých právních úprav členských států, ale že jsou pojmy práva Společenství, které je třeba definovat na základě objektivních charakteristik a s odkazem na systém a účel uvedené směrnice, kterým je stanovení minimálních požadavků určených ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků.



Pouze takový autonomní výklad totiž zajistí uvedené směrnici plnou účinnost, jakož i jednotné používání uvedených pojmů ve všech členských státech (viz výše uvedený rozsudek Jaeger, bod 58).

- 45 Soudní dvůr dospěl k závěru, že členské státy nemohou jednostranně vymezovat dosah uvedených pojmů, jakož i jiných ustanovení směrnice 93/104 tím, že by právo na řádné zohlednění pracovní doby a odpovídající doby odpočinku, zaručené pracovníkům uvedenou směrnicí, podřídily jakýmkoli podmínkám nebo omezením. Jakýkoli jiný výklad by vylučoval užitečný účinek uvedené směrnice a popíral by její účel, kterým je zajistit účinnou ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků prostřednictvím minimálních požadavků (viz výše uvedené rozsudky Jaeger, body 59, 70 a 82, jakož i Pfeiffer a další, bod 99).
- 46 Přitom jednak z ustálené judikatury vyplývá, že pohotovostní služba vykonávaná pracovníkem v režimu fyzické přítomnosti v zařízení zaměstnavatele musí být považována jako celek za pracovní dobu ve smyslu směrnice 93/104, bez ohledu na práci skutečně vykonanou dotčenou osobou v průběhu pohotovostní služby (viz výše uvedené rozsudky Simap, bod 52; Jaeger, body 71, 75 a 103; Pfeiffer a další, bod 93, a usnesení ze dne 3. července 2001, CIG, C-241/99, Recueil, s. I-5139, bod 34).
- 47 Skutečnost, že pohotovostní služba zahrnuje určitá období nečinnosti, je tedy v této souvislosti zcela irrelevantní.
- 48 Podle uvedené judikatury totiž, ačkoli jsou období profesní nečinnosti zahrnuta do pohotovostní služby, kterou pracovník vykonává v režimu fyzické přítomnosti v zařízení zaměstnavatele, s ohledem na to, že na rozdíl od normální pracovní doby nelze potřebu naléhavých zásahů během výkonu uvedené služby předem naplánovat a skutečně vykonaná činnost závisí na okolnostech, je pro závěr, že taková

pohotovostní služba, kterou pracovník vykonává na svém skutečném pracovišti, vykazuje charakteristické prvky pojmu „pracovní doba“ ve smyslu směrnice 93/104, rozhodujícím faktorem skutečnost, že je povinen být fyzicky přítomen na místě určeném zaměstnavatelem a být k dispozici posledně uvedenému, aby mohl v případě potřeby okamžitě poskytnout přiměřené služby. Je tedy třeba tyto povinnosti považovat za povinnosti spadající do výkonu pracovních povinností tohoto pracovníka (viz výše uvedené rozsudky Simap, bod 48, jakož i Jaeger, body 49 a 63).

- 49 Zadruhé, Soudní dvůr již opakovaně rozhodl, že s ohledem jak na znění směrnice 93/104, tak na její účel a systém, různé požadavky, které stanoví v oblasti maximální pracovní doby a minimální doby odpočinku, jsou obzvláště důležitými pravidly Společenství, z nichž musí mít prospěch každý pracovník, což je minimálním požadavkem nutným k zajištění ochrany a bezpečnosti jeho zdraví (viz výše uvedené rozsudky BECTU, body 43 a 47; Pfeiffer a další, bod 100, a Wippel, bod 47).
- 50 Pokud jde o věc v původním řízení, je třeba uvést, jak vyplývá z bodů 40 až 49 tohoto rozsudku, že dodržení všech limitů nebo maximálních délek, stanovených směrnicí 93/104 s cílem účinně chránit bezpečnost a zdraví pracovníků, musí být zajištěno členskými státy a že za tím účelem pohotovostní služba vykonávaná pracovníkem, jakým je A. Dellas, na jeho skutečném pracovišti musí být započtena při stanovení maximální denní a týdenní pracovní doby povolené právem Společenství, včetně přesčasů, bez ohledu na skutečnost, že během uvedené pohotovostní služby dotčená osoba nevykonává nepřetržitou profesní činnost (viz výše uvedený rozsudek Pfeiffer a další, body 93 a 95).
- 51 Je nesporné, že článek 15 směrnice 93/104 výslovně povoluje použití nebo zavedení příznivějších vnitrostátních ustanovení na ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.

- 52 Pokud členský stát využije možnosti, jako to udělala Francouzská republika, neboť vnitrostátní právní úprava stanoví maximální týdenní pracovní dobu na 44 hodin v průběhu dvanácti po sobě jdoucích týdnů, ačkoli uvedená směrnice ukládá v tomto ohledu limit 48 hodin v průběhu čtyř po sobě jdoucích měsíců, dodržení pravidel stanovených směrnicí musí být ověřeno ve vztahu pouze k limitům stanoveným uvedenou směrnicí, s výhradou vnitrostátních ustanovení, která pracovníky chrání více.
- 53 Nicméně bez ohledu na použití takových vnitrostátních ustanovení je nezbytné, aby užitečný účinek práv udělených pracovníkům směrnicí 93/104 byl zcela zajištěn, což nutně zahrnuje povinnost členských států zaručit dodržení všech minimálních požadavků stanovených uvedenou směrnicí.
- 54 V této souvislosti je přitom nutné konstatovat, jak sama francouzská vláda při jednání přiznala v odpovědi na otázku položenou Soudním dvorem, že započtení pohotovostní služby v rámci systému rovnocennosti, který je předmětem věci v původním řízení, může mít za následek, že celková pracovní doba uložená danému pracovníkovi dosáhne nebo přesáhne 60 hodin týdně.
- 55 Následkem toho takový vnitrostátní režim zjevně překračuje maximální týdenní pracovní dobu stanovenou na 48 hodin ve smyslu čl. 6 odst. 2 uvedené směrnice.
- 56 Toto hodnocení není zpochybněno ani tvrzením francouzské vlády, podle kterého systém rovnocennosti platný v tomto členském státě a sestávající z uplatnění mechanismu poměrného vážení, určeného k zohlednění existence období nečinnosti v průběhu pohotovostní služby, započítává všechny hodiny přítomnosti pracovníků na pracovišti za účelem stanovení jejich nároků na denní nebo týdenní odpočinek,

ani konstatováním předkládajícího soudu, podle kterého je vnitrostátní právní úprava, která je předmětem žaloby projednávané předkládajícím soudem, odlišná od právních úprav ve věcech, ve kterých byly vydány výše uvedené rozsudky Simap a Jaeger, neboť nestaví na roveň dobu, během které zaměstnanec přítomný na pracovišti není pracovně vytížen za účelem výkonu pohotovostní služby, a dobu odpočinku.

- 57 Je totiž nesporné, že při použití takové vnitrostátní právní úpravy, jaká je předmětem věci v původním řízení, jsou hodiny přítomnosti pracovníka v zařízení zaměstnavatele v průběhu pohotovostní služby, která zahrnuje období nečinnosti, započteny pouze částečně v souladu s paušálními koeficienty pro účely výpočtu hodin přesčasů, a tedy pro účely stanovení maximální pracovní doby, ačkoli právo Společenství požaduje, aby tyto hodiny přítomnosti byly jako celek započteny jako pracovní doba.
- 58 Kromě toho podle takové vnitrostátní právní úpravy jsou do výpočtu pracovní doby zahrnuty pouze hodiny přítomnosti na pracovišti, které jsou považovány za odpovídající skutečné pracovní době. Přitom jak již bylo uvedeno v bodě 43 tohoto rozsudku, kvalifikace doby přítomnosti zaměstnance na pracovišti jako pracovní doby ve smyslu směrnice 93/104 nemůže záviset na intenzitě činnosti pracovníka, ale vyplývá výhradně z jeho povinnosti být k dispozici svému zaměstnavateli.
- 59 V každém případě pouhá skutečnost, že je zohledněn celkový počet hodin přítomnosti zaměstnance na pracovišti pro uplatnění některých práv, na které mají poslední jmenovaní nárok ve smyslu směrnice 93/104, v projednávaném případě právo na denní a týdenní dobu odpočinku, nemůže plně zajistit dodržení povinností uložených uvedenou směrnicí členským státům, vzhledem k tomu, že musejí zajistit všechna uvedená práva a zejména právo na stanovení maximální týdenní pracovní doby na 48 hodin.

- 60 Je třeba dodat, že taková ustanovení vnitrostátních právních předpisů, jako jsou ustanovení nařízení vlády č. 2001-1384, nemohou spadat pod možné odchylky stanovené uvedenou směrnicí.
- 61 Jednak článek 2 směrnice 93/104, který definuje základní pojmy používané směrnicí a zejména pojem pracovní doby a doby odpočinku, není uveden mezi ustanoveními uvedené směrnice, která mohou být předmětem odchylky.
- 62 A jednak v projednávaném případě není ani uplatněno, že by taková právní úprava, jaká je předmětem věci v původním řízení, mohla spadat pod jeden z případů uvedených v čl. 17 odst. 1 a odst. 2 a v čl. 18 odst. 1 písm. b) bod i) směrnice 93/104.
- 63 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba odpovědět na položené otázky tak, že směrnice 93/104 musí být vykládána v tom smyslu, že:
- brání právní úpravě členského státu, která, pokud jde o pohotovostní službu vykonávanou pracovníky některých sociálních a zdravotnicko-sociálních zařízení v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti, stanoví pro potřeby výpočtu skutečné pracovní doby takový systém rovnocennosti, jaký je předmětem věci v původním řízení, pokud není zajištěno dodržení veškerých minimálních požadavků stanovených uvedenou směrnicí s cílem účinně chránit bezpečnost a zdraví pracovníků;
  - v případě, že vnitrostátní právní úprava stanoví, zejména pro maximální týdenní pracovní dobu, maximální délku, která je pro pracovníky příznivější, jsou limity nebo maximální délkami relevantními pro účely zjištění, zda jsou dodržována ochranná pravidla stanovená uvedenou směrnicí, výhradně limity nebo maximální délky, které stanoví uvedená směrnice.

## K nákladům řízení

- 64 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

**Směrnice Rady 93/104/ES ze dne 23. listopadu 1993, o některých aspektech úpravy pracovní doby, musí být vykládána v tom smyslu, že brání právní úpravě členského státu, která, pokud jde o pohotovostní službu vykonávanou pracovníky některých sociálních a zdravotnicko-sociálních zařízení v režimu fyzické přítomnosti na pracovišti, stanoví pro potřeby výpočtu skutečné pracovní doby takový systém rovnocennosti, jaký je předmětem věci v původním řízení, pokud není zajištěno dodržení veškerých minimálních požadavků stanovených uvedenou směrnicí s cílem účinně chránit bezpečnost a zdraví pracovníků.**

**V případě, že vnitrostátní právní úprava stanoví, zejména pro maximální týdenní pracovní dobu, maximální délku, která je pro pracovníky příznivější, jsou limity nebo maximálními délkami relevantními pro účely zjištění, zda jsou dodržována ochranná pravidla stanovená uvedenou směrnicí, výhradně limity nebo maximální délky, které stanoví uvedená směrnice.**

Podpisy.