

DELLAS A I.

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)
z 1. decembra 2005 *

Vo veci C-14/04,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES,
podaný rozhodnutím Conseil d'État (Francúzsko) z 3. decembra 2003 a doručený
Súdnemu dvoru 15. januára 2004, ktorý súvisí s konaním:

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,

* Jazyk konania: francúzština.

za účasti:

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

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory C. W. A. Timmermans, sudcovia R. Schintgen (spravodajca), R. Silva de Lapuerta, P. Kūris a G. Arestis,

generálny advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
tajomník: L. Hewlett, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 12. mája 2005,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— M. Dellas, v zastúpení: A. Monod, avocat,

— Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, v zastúpení: H. Masse-Dessen a G. Thouvenin, avocats,

- Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social, v zastúpení: J. Barthelemy, avocat,
- francúzska vláda, v zastúpení: G. de Bergues, ako aj C. Bergeot-Nunes a A. de Maulmont, splnomocnení zástupcovia,
- belgická vláda, v zastúpení: A. Goldman, splnomocnený zástupca,
- nemecká vláda, v zastúpení: W.-D. Plessing, splnomocnený zástupca,
- holandská vláda, v zastúpení: H. G. Sevenster a J. van Bakel, ako aj D. J. M. de Grave, splnomocnení zástupcovia,
- Komisia Európskych spoločenských súdov, v zastúpení: G. Rozet a N. Yerrell, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 12. júla 2005,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. ES L 307, s. 18; Mim. vyd. 05/002, s. 197).

- 2 Tento návrh bol podaný v rámci žaloby pre prekročenie právomoci, ktorú podal pán Dellas, ako aj 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 a ktorá požaduje zrušenie dekrétu č. 2001-1384 z 31. decembra 2001 prijatého na uplatňovanie článku L. 212-4 Code du travail, ktorý ustanovuje rovnocenný čas so zákonným pracovným časom v neziskových zariadeniach sociálnej starostlivosti a zdravotnícko-sociálnych zariadeniach riadených súkromnými osobami (JORF z 3. januára 2002, s. 149).

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

- 3 Smernica 93/104 bola prijatá na základe článku 118a Zmluvy ES (články 117 až 120 Zmluvy ES boli nahradené článkami 136 ES až 143 ES).
- 4 V súlade so svojím článkom 1 nazvaným „Účel a rozsah“ smernica 93/104 stanovuje minimálne požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre organizáciu pracovného času a vzťahuje sa na všetky odvetvia činnosti, verejný a súkromný sektor s výnimkou leteckej, železničnej, cestnej, námornej a vnútrozemskej riečnej a jazernej dopravy, morského rybolovu, iných prác na mori a činnosti lekárov v rámci ich odbornej prípravy.

5 Pod názvom „Definície“ článok 2 smernice 93/104 stanovuje:

„Pre účely tejto smernice platia nasledovné definície:

1. *pracovný čas* znamená akýkoľvek čas, počas ktorého pracovník pracuje, teda je k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva svoje činnosti alebo povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou;
2. *čas odpočinku* znamená akýkoľvek čas, ktorý nie je pracovným časom;
3. *nočný čas* znamená akýkoľvek čas, ale nie kratší ako 7 hodín, definovaný vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktorý v každom prípade musí zahŕňať dobu medzi polnocou a 5. hodinou rannou.
4. *pracovník v noci* znamená:
 - a) na jednej strane akéhokoľvek pracovníka, ktorý v priebehu nočného času pracuje najmenej 3 hodiny svojho normálneho pracovného času a

b) na druhej strane akéhokoľvek pracovníka, ktorý pravdepodobne odpracuje v noci určitý podiel zo svojho ročného pracovného času podľa definície, ktorú si príslušný členský štát zvolí:

i) svojimi vnútroštátnymi právnymi predpismi po porade so sociálnymi partnermi; alebo

ii) kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzatvorenými medzi dvoma stranami pracovnoprávných vzťahov na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni;

5. *práca na zmeny* znamená akúkoľvek metódu organizácie pracovného času na zmeny, pri ktorých pracovníci jeden druhého striedajú na rovnakých pracoviskách podľa určitého rozvrhu, vrátane rotujúceho rozvrhu, pričom pracovný čas môže byť s prestávkami alebo nepretržitý a pre pracovníkov má dôsledok, že počas určitého obdobia dní alebo týždňov pracujú v rôznom čase;

6. *pracovník na zmeny* znamená akéhokoľvek pracovníka, ktorého pracovný režim je súčasťou práce na zmeny.“

6 Časť II uvedenej smernice stanovuje opatrenia, ktoré sú členské štáty povinné prijať na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok najmä na minimálny denný odpočinok, na minimálny týždenný čas odpočinku, ako aj na prestávky a upravuje tiež maximálny týždenný pracovný čas.

- 7 Pokiaľ ide o denný odpočinok, článok 3 smernice 93/104 znie:

„Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby každý pracovník mal nárok na minimálny denný odpočinok trvajúci 11 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín.“

- 8 Pod názvom „Prestávky na odpočinok“ článok 4 uvedenej smernice stanovuje:

„Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby v prípadoch, kde je pracovný deň dlhší ako 6 hodín, mal každý pracovník nárok na prestávku na odpočinok, ktorých podrobnosti, vrátane dĺžky a podmienok na ich priznanie budú stanovené kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzatvorenými medzi sociálnymi partnermi, alebo ak takéto dohody nie sú, vnútroštátnymi právnymi predpismi.“

- 9 Týždenný čas odpočinku je predmetom článku 5 tejto smernice, ktorý zakotvuje:

„Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby za každé obdobie 7 dní mal pracovník nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní 24 hodín plus 11-hodinový denný odpočinok uvedený v článku 3.

Minimálny čas odpočinku uvedený v prvom pododseku v zásade zahŕňa nedeľu.

V prípade, že je to zdôvodnené objektívnymi, technickými alebo organizačnými podmienkami, môže sa uplatňovať minimálny čas odpočinku 24 hodín.“

10 Pokiaľ ide o maximálny týždenný pracovný čas, článok 6 smernice 93/104 stanovuje:

„Členské štáty prijímú opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie toho, že v súlade s potrebou chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov:

1. týždenný pracovný čas bude obmedzený prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení, alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi;
2. priemerný pracovný čas pre každé obdobie 7 dní vrátane nadčasov neprekročí 48 hodín.“

11 Články 8 až 13 tejto smernice, ktoré tvoria jej časť III, uvádzajú opatrenia, ktoré členské štáty musia prijať v oblasti nočnej práce, práce na zmeny a rozvrhnutia práce.

12 Čo sa týka podrobností o nočnej práci, článok 8 smernice 93/104 stanovuje:

„Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia zabezpečujúce, že:

1. normálny pracovný čas pre pracovníkov v noci nepresiahne v priemere osem hodín v každom období 24 hodín;
2. pracovníci v noci, ktorých práca je spojená so zvláštnymi rizikami alebo ťažkou telesnou alebo duševnou námahou, nebudú pracovať viac ako osem hodín v ktoromkoľvek období 24 hodín, v priebehu ktorého vykonávajú nočnú prácu.

Pre vyššie uvedené účely bude práca, spojená so zvláštnymi rizikami alebo ťažkou telesnou a duševnou námahou, definovaná vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi, pričom sa vezmú do úvahy špecifické účinky a riziká nočnej práce.“

13 Článok 15 smernice 93/104 stanovuje:

„Táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov alebo ktoré umožňujú alebo dovoľujú

uplatňovanie kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov.“

14 Podľa znenia článku 16 uvedenej smernice:

„Členské štáty môžu stanoviť:

1. pre uplatnenie článku 5 (týždenný čas odpočinku) referenčné obdobie nepresahujúce 14 dní;
2. pre uplatnenie článku 6 (maximálny týždenný pracovný čas) referenčné obdobie nepresahujúce štyri mesiace.

Doby platenej ročnej dovolenky priznané v súlade s článkom 7 a doby pracovnej neschopnosti sa nezahŕňajú alebo sú pri výpočte priemeru neutrálne;

3. pre uplatnenie článku 8 (dĺžka nočnej práce) referenčné obdobie definované po porade so sociálnymi partnermi alebo definované kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni.

Ak minimálna 24-hodinová doba týždenného odpočinku spadá do referenčného obdobia, nie je zahrnutá do výpočtu priemeru.“

- 15 Táto smernica vypočítava rad odchýlok z niekoľkých základných pravidiel so zreteľom na osobitosti určitých činností a s výhradou splnenia určitých podmienok. Z tohto hľadiska jej článok 17 znie:

„1. Pri zachovaní náležitého zreteľa na všeobecné zásady ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov sa členské štáty môžu odchýliť od uplatňovania článkov 3, 4, 5, 6, 8 alebo 16, keď vzhľadom na osobitnú povahu príslušnej činnosti sa trvanie pracovného času nemeria a/alebo nie je vopred určené alebo si ich môžu určiť sami pracovníci, najmä v prípadoch:

- a) vrcholových riadiacich pracovníkov alebo iných osôb majúcich právomoc nezávisle rozhodovať;
- b) rodinných pracovníkov alebo
- c) pracovníkov slúžiacich náboženské obrady v kostoloch a náboženských komunitách.

2. Odchýlky môžu byť prijaté prostredníctvom zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych opatrení alebo prostredníctvom kolektívnych zmlúv, alebo dohôd medzi sociálnymi partnermi za predpokladu, že príslušným pracovníkom budú poskytnuté rovnocenné doby náhradného odpočinku alebo že vo výnimočných prípadoch, keď nie je z objektívnych dôvodov možné poskytnúť tieto doby náhradného odpočinku, bude dotknutým pracovníkom poskytnutá zodpovedajúca ochrana:

2.1 z článkov 3, 4, 5, 8 a 16:

...

c) v prípade činností spojených s potrebou nepretržitej služby alebo výroby, najmä:

i) služieb vzťahujúcich sa na prijatie, liečenie a/alebo starostlivosť v nemocniciach alebo podobných zariadeniach, ubytovacích zariadeniach a väzniciach;

...

3. Odchýlky z článkov 3, 4, 5, 8 a 16 sa môžu uskutočniť prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na vnútroštátnej alebo regionálnej úrovni, alebo v súlade s pravidlami ustanovenými v týchto zmluvách, prostredníctvom kolektívnych zmlúv alebo dohôd uzavretých medzi sociálnymi partnermi na nižšej úrovni.

...

Odchýlky ustanovené v prvom a druhom pododseku sa povolia za podmienky, že príslušným pracovníkom sa poskytnú rovnocenné doby na náhradný odpočinok alebo vo výnimočných prípadoch, kde z objektívnych dôvodov nie je možné poskytnúť také doby, je príslušným pracovníkom poskytnutá zodpovedajúca ochrana.

...

4. Možnosť odchýliť sa od bodu 2 článku 16, uvedená v odseku 2, bodoch 2.1 a 2.2 a v odseku 3 tohto článku, nesmie vyústiť do ustanovenia referenčného obdobia presahujúceho šesť mesiacov.

Členské štáty majú však možnosť, za predpokladu, že existuje súlad so všeobecnými zásadami vzťahujúcimi sa na ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov, dovoliť z objektívnych alebo technických dôvodov alebo dôvodov týkajúcich sa organizácie práce, aby kolektívnymi zmluvami alebo dohodami uzavretými medzi dvoma stranami pracovnoprávneho vzťahu boli ustanovené referenčné obdobia, nepresahujúce v žiadnom prípade 12 mesiacov.

..."

16 Článok 18 smernice 93/104 znie takto:

„1. a) Členské štáty prijímú nevyhnutné zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia zabezpečujúce súlad s touto smernicou do 23. novembra 1996 alebo zaistia do tohto dátumu, aby boli prijaté potrebné opatrenia dohodou sociálnych partnerov, pričom členské štáty budú povinné uskutočniť

potrebné opatrenia, ktoré umožnia zaručiť v ktorejkoľvek dobe plnenie ustanovení obsiahnutých v tejto smernici.

- b) i) Členské štáty však majú možnosť neuplatňovať článok 6 za predpokladu, že dodržia všeobecnú zásadu ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov a prijímajú potrebné opatrenia zabezpečujúce, že:

— žiadny zamestnávateľ nebude vyžadovať, aby pracovník pracoval dlhšie ako 48 hodín v priebehu obdobia siedmich dní, čo bude vypočítané ako priemer za referenčné obdobie uvedené v bode 2 článku 16, pokiaľ pracovník nebude súhlasiť s vykonávaním takejto práce,

— žiadnemu pracovníkovi nesmie vzniknúť zo strany zamestnávateľa ujma, keď nebude súhlasiť s vykonávaním takejto práce,

— zamestnávateľ bude viesť aktuálne záznamy o všetkých pracovníkoch, ktorí vykonávajú takúto prácu,

— záznamy budú dané k dispozícii príslušným orgánom, ktoré môžu, z dôvodov súvisiacich s bezpečnosťou alebo zdravím pracovníkov, zakázať alebo obmedziť možnosť prekročenia maximálneho týždenného pracovného času,

- zamestnávateľ poskytne príslušným úradom na ich žiadosť informácie o prípadoch, keď pracovníci dali súhlas na vykonávanie práce presahujúcej 48 hodín v priebehu obdobia siedmich dní, čo je vypočítané ako priemer pre referenčné obdobie uvedené v bode 2 článku 16.

...“

Vnútroštátna právna úprava

- 17 Vo Francúzsku dĺžku zákonného pracovného času zamestnancov upravuje Code du travail (ďalej len „zákoník práce“), pričom znenie relevantné pre konanie vo veci samej vyplýva zo zákona č. 2000-37 z 19. januára 2000 o dohodnutom obmedzení pracovného času (JORF z 20. januára 2000, s. 975). Článok L. 212-1 prvý odsek tohto zákonníka stanovuje:

„v zariadeniach alebo pri povolaniach uvedených v článku L. 200-1, ako aj v živnostenských a družstevných zariadeniach a ich pobočkách, je skutočný zákonný pracovný čas zamestnancov stanovený na 35 hodín týždenne.“

- 18 Druhý odsek tohto článku spresňuje:

„v uvedených zariadeniach a pri uvedených povolaniach skutočný denný pracovný čas zamestnancov nesmie presiahnuť 10 hodín s výnimkou odchýlok za podmienok stanovených dekrétom.“

19 Článok L. 212-2 prvý a druhý odsek zákonníka práce stanovuje:

„Dekréty Conseil des Ministres stanovia spôsoby uplatňovania článku L. 212-1 pre súbor odvetví alebo povolání alebo pre jedno odvetvie alebo povolanie. Dekréty stanovia najmä organizáciu a rozdelenie pracovného času, čas odpočinku, podmienky na uplatnenie donútenia, trvalých alebo dočasných odchýlok uplatniteľných v určitých prípadoch a na určité zamestnanie, spôsoby nahradzovania vymeškaných hodín a kontrolné opatrenia týkajúce sa týchto rôznych ustanovení.

Tieto dekréty sa prijímajú a revidujú po porade s príslušnými organizáciami zamestnávateľov a zamestnancov a v prípade potreby so zreteľom na výsledky rokovaní medzi nimi.“

20 Podľa článku L. 212-4 prvého a druhého odseku tohto zákonníka platí:

„Skutočný pracovný čas je čas, v priebehu ktorého je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi a musí plniť jeho pokyny bez toho, aby sa mohol voľne venovať osobným záležitostiam.

Čas potrebný na stravovanie, ako aj čas určený na prestávky sú považované za skutočný pracovný čas, pokiaľ sú splnené kritériá stanovené v prvom odseku. Aj keď nie sú uznané za pracovný čas, môžu byť predmetom odmeny na základe dohody alebo zmluvy.“

21 Článok L. 212-4 piaty odsek zákonníka práce znie takto:

„Čas rovnocenný so zákonným časom, ktorý obsahuje neaktívne obdobie, môže byť stanovený pre povolania a pre určité zamestnania dekrétom prijatým po uzatvorení kolektívnej alebo odvetvovej zmluvy alebo dekrétom Conseil d'État. Za tieto obdobia je poskytovaná odmena v súlade so zvyklosťami alebo kolektívnymi zmluvami alebo dohodami.“

22 Podľa článku L. 212-4bis prvého odseku uvedeného zákonníka platí:

„Za čas pohotovosti sa považuje čas, v priebehu ktorého zamestnanec bez toho, aby bol stále a bezprostredne k dispozícii zamestnávateľovi, je povinný zdržovať sa mieste svojho bydliska alebo v jeho blízkosti, aby bol schopný v prípade potreby zasiahnuť s cieľom výkonu práce v službe pre podnik, čas takéhoto zásahu sa považuje za skutočný pracovný čas. ...“

23 Článok L. 212-7 druhý odsek tohto zákonníka znie:

„Týždenný pracovný čas vypočítaný v období ktorýchkoľvek dvanásť po sebe nasledujúcich týždňov nesmie presiahnuť 44 hodín. ... V priebehu jedného pracovného týždňa pracovný čas nesmie presiahnuť 48 hodín.“

24 Článok L. 220-1 prvý odsek zákonníka práce stanovuje:

„Každý zamestnanec má nárok na denný odpočinok v trvaní minimálne 11 po sebe nasledujúcich hodín.“

25 Článok L. 221-4 prvý odsek uvedeného zákonníka znie:

„Týždenný čas odpočinku musí trvať minimálne 24 po sebe nasledujúcich hodín, ku ktorým sa pripočítajú hodiny denného odpočinku stanoveného v článku L. 220-1.“

26 Články 1 až 3 dekrétu č. 2001-1384 majú takéto znenie:

„Článok 1

Ustanovenia tohto dekrétu sa vzťahujú:

- a) na neziskové zariadenia riadené súkromnými osobami poskytujúce ubytovanie uvedené v bodoch 1, 2, 4, 5 a 8 článku L. 312-1 Code de l'action sociale et des familles;

- b) na zamestnania na plný úväzok vychovávateľov, ošetrovateľov a opatrovateľov alebo osôb ich zastupujúcich s rovnakou kvalifikáciou, ktoré zabezpečujú nočný dohľad v rámci zariadenia v miestnosti určenej pre pohotovostnú službu.

Článok 2

Pre výpočet zákonného pracovného času v zariadeniach a pre zamestnania uvedené v článku 1 tohto dekrétu sa čas nočného dohľadu v miestnosti určenej pre pohotovostnú službu počíta ako tri hodiny skutočnej práce za prvých deväť hodín a ako pol hodiny za každú hodinu nad deväť hodín.

Článok 3

Čas prítomnosti v miestnosti určenej pre pohotovostnú službu znamená čas od ukladania sa prijatých osôb na spánok po ich vstávanie, ako sú stanovené v rozpise služieb, bez toho, aby jeho dĺžka trvania presiahla 12 hodín.“

27 Podľa Conseil d'État má dekrét č. 2001-1384 právny základ v ustanovení posledného odseku článku L. 212-4 zákonníka práce, ktorým zákonodarca mal v úmysle stanoviť pravidlá o kompetencii a podrobnosti postupu na vytvorenie systému rovnocennosti zákonného pracovného času a odchyliť sa od všeobecných pravidiel stanovených v článku L. 212-2 tohto istého zákonníka.

Konanie vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 28 Zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vnútroštátnym súdom vyplýva, že pán Dellas, špecializovaný vychovávateľ v zariadení internátneho typu, ktoré prijíma postihnuté mladistvé alebo dospelé osoby, bol prepustený zamestnávateľom z dôvodu rozdielných názorov týkajúcich sa najmä pojmu skutočnej práce, ako aj odmeny za hodiny nočnej práce vykonávanej v miestnosti určenej pre pohotovostnú službu, prislúchajúcej vychovávateľovi zariadenia a za medicínsko-sociálne služby pre neprispôsobivé a postihnuté osoby.
- 29 Na začiatku roka 2002 pán Dellas, ako aj 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, ktoré sú odborovými organizáciami, podali na Conseil d'État žaloby o zrušenie dekrétu č. 2001-1384 z dôvodu prekročenia právomoci.
- 30 Conseil d'État sa rozhodol spojiť tieto žaloby a vyhovel návrhu Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social vstúpiť do konania ako vedľajší účastník konania na podporu návrhov Premier ministre a Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, ktorí sú žalovaní v konaní vo veci samej.
- 31 Na podporu svojej žaloby žalobcovia v konaní vo veci samej vzniesli rôzne žalobné dôvody s cieľom poprieť zákonnosť dekrétu č. 2001-1384. Uplatňujú najmä, že systém rovnocennosti zákonného pracovného času zavedený týmto dekrétom je nezlučiteľný s cieľmi smernice 93/104, rovnako ako s jej ustanoveniami týkajúcimi sa definície pracovného času, ako aj stanovenia prestávok na odpočinok, maximálneho týždenného pracovného času a maximálneho denného pracovného času práce v noci.

- 32 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že systém rovnocennosti, ktorý stanovuje pre hodiny prítomnosti a hodiny skutočne započítanej práce pomer 3:1 pre prvých deväť hodín a potom 2:1 pre nasledujúce hodiny a ktorý je uplatniteľný na zamestnancov uvedených v tomto dekrete len pre služby nočného dohľadu, počas ktorých personál nie je stále pracovne vyťažенý, má za cieľ stanoviť osobitný spôsob započítania skutočnej práce v zmysle článku L. 212-4 zákonníka práce najmä so zámerom zhodnotenia pravidiel týkajúcich sa odmeňovania a hodín nadčasov, aby sa zohľadnil nepravidelný charakter činnosti, ktorá v priebehu predmetných hodín obsahuje aj neaktívne obdobie.
- 33 Podľa Conseil d'État tento systém rovnocennosti zákonného pracovného času nie je v zásade nezlučiteľný so smernicou 93/104, ako ju vykladá Súdny dvor, pretože v protiklade s vecami, v ktorých bolo rozhodnuté rozsudkami z 3. októbra 2000, Simap (C-303/98, Zb. s. I-7963), a z 9. septembra 2003, Jaeger (C-151/02, Zb. s. I-8389), nemá za následok ani prirovnanie času odpočinku neaktívnemu obdobiu obsiahnutému v pohotovostnej službe, počas ktorej pracovníci musia byť prítomní na pracovisku, ani nebráni tomu, aby sa hodiny, ktoré sú predmetom osobitného započítania v rámci uvedeného systému rovnocennosti, považovali ako celok za skutočný pracovný čas s cieľom posúdenia, či zamestnávateľ dodržiava svoje povinnosti v oblasti času odpočinku a prestávok.
- 34 Systém rovnocennosti zavedený francúzskou právnou úpravou stanovuje, že doba nočného dohľadu v miestnosti určenej pre pohotovostnú službu je predmetom osobitného započítania skutočnej práce s cieľom zohľadniť nižšiu intenzitu práce v tejto dobe, hoci v užšom právnom rámci, ako stanovuje právo Spoločenstva, najmä pokiaľ ide o maximálny týždenný pracovný čas, lebo ten podľa zákonníka práce trvá v priemere 44 hodín v priebehu dvanástich po sebe nasledujúcich týždňov na rozdiel od 48 hodín v priebehu štyroch po sebe nasledujúcich mesiacov podľa smernice 93/104.

35 Conseil d'État za týchto okolností, že na vyriešenie sporu, ktorý mu bol predložený, je potrebný výklad práva Spoločenstva, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. So zreteľom na cieľ smernice 93/104..., ktorým je podľa... jej článku 1 [ods. 1] stanoviť minimálne požiadavky na bezpečnosť a zdravie v oblasti organizácie pracovného času, má sa definícia pojmu pracovného času, ako je uvedená v predmetnej smernici, považovať za uplatniteľnú len na hraničné hodnoty stanovené Spoločenstvom alebo za všeobecne uplatniteľnú aj na hraničné hodnoty stanovené vnútroštátnymi právnymi poriadkami, najmä so zreteľom na zabezpečenie prebratia uvedenej smernice, aj keď tieto hraničné hodnoty v skutočnosti môžu byť, ako je to v prípade Francúzska a v záujme ochrany zamestnancov, stanovené na úrovni, ktorá zabezpečuje lepšiu ochranu ako hraničné hodnoty stanovené uvedenou smernicou?
2. V akom rozsahu možno považovať systém striktnej pomernej rovnocennosti, ktorý zohľadňuje celkový počet hodín prítomnosti na pracovisku, ale uplatňuje na ne mechanizmus váženía, ktorý vyjadruje nižšiu intenzitu práce počas neaktívneho obdobia, za zlučiteľný s cieľmi smernice 93/104...?“

O prejudiciálnych otázkach

36 Týmito dvoma otázkami, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa smernica 93/104 má vykladať v tom zmysle, že jej neodporuje právna úprava členského štátu, ktorá pokiaľ ide o dobu pohotovosti vykonávanej pracovníkmi v službe niektorých zariadení sociálnej starostlivosti a zdravotnícko-sociálnych zariadení v režime fyzickej prítomnosti na istom pracovisku, stanovuje pre započítanie času skutočnej práce taký systém rovnocennosti, aký je vo veci samej, v prípade, že vnútroštátne právo stanovuje najmä pre maximálny týždenný

pracovný čas pre pracovníkov priaznivejšiu hornú hranicu, ako stanovuje uvedená smernica.

- 37 Ako návrh na začatie prejudiciálneho konania, tak aj väčšina pripomienok predložených Súdnemu dvoru dokumentujú, aký dosah má uvedený systém nielen na pracovný čas dotknutých zamestnancov, ale aj na úroveň ich odmeňovania.
- 38 Pokiaľ ide o uvedený posledný aspekt, je potrebné spresniť, že z cieľa, tak aj zo znenia ustanovení smernice vyplýva, že smernica 93/104 nie je uplatniteľná na odmeňovanie pracovníkov.
- 39 Okrem toho tento výklad vyplýva jednoznačne z článku 137 ods. 6 ES, podľa ktorého sa na odmenu za prácu neuplatňujú minimálne požiadavky, ktoré môže Rada Európskej únie prijať prostredníctvom smerníc a ktoré sú určené najmä na zabezpečenie ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov, tak ako je to vo veci samej.
- 40 Naopak, pokiaľ ide o účinok systému rovnocennosti, ako je vo veci samej, na pracovný čas a čas odpočinku dotknutých pracovníkov, je potrebné pripomenúť, že ako vyplýva z článku 118a Zmluvy, ktorý je právnym základom smernice 93/104, z odôvodnení uvedenej smernice č. 1, 4, 7, 8, z Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva prijatej na zasadnutí Európskej rady v Štrasburgu 9. decembra 1989, ktorej bod 8 a prvý pododsek bodu 19 sú uvedené v odôvodnení smernice č. 4, ako aj zo samotného znenia článku 1 ods. 1 uvedenej smernice, jej cieľom je stanovenie minimálnych požiadaviek určených na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov prostredníctvom zbližovania vnútroštátnych právnych predpisov týkajúcich sa najmä dĺžky pracovného času (pozri rozsudky z 26. júna 2001, BECTU, C-173/99, Zb. s. I-4881, bod 37; Jaeger, už citovaný, body 45 a 47, ako aj z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, bod 91).

- 41 Ďalej v zmysle uvedených ustanovení cieľom harmonizácie predpisov týkajúcich sa organizácie pracovného času na úrovni Spoločenstva je dokonalejšia ochrana bezpečnosti a zdravia pracovníkov prostredníctvom stanovenia minimálnej doby najmä denného a týždenného odpočinku, ako aj príslušných prestávok v práci, ako aj stanovením maximálneho týždenného pracovného času 48 hodín pre priemernú dĺžku pracovného týždňa, pričom v prípade tejto maximálnej hranice je výslovne spresnené, že sa do nej započítavajú aj nadčasy (pozri rozsudky Simap, už citovaný, bod 49; BECTU, už citovaný, bod 38; Jaeger, už citovaný, bod 46; Pfeiffer a i., už citovaný, bod 92, a rozsudok z 12. októbra 2004, Wippel, C-313/02, Zb. s. I-9483, bod 47).
- 42 Pokiaľ ide podrobnejšie o pojem „pracovný čas“ v zmysle smernice 93/104, už bolo rozhodnuté, že smernica definuje uvedený pojem ako akúkoľvek dobu, v priebehu ktorej pracovník pracuje, je zamestnávateľovi k dispozícii a vykonáva svoju činnosť alebo svoje povinnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo zvyklosťami, a tento pojem je potrebné chápať ako protiklad k času odpočinku, pričom oba pojmy sa navzájom vylučujú (rozsudky Simap, už citovaný, bod 47, a Jaeger, už citovaný, bod 48).
- 43 V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že smernica 93/104 jednak nestanovuje žiadnu prechodnú kategóriu medzi pracovným časom a časom na odpočinok a jednak že medzi podstatné znaky pojmu pracovného času v zmysle tejto smernice nepatrí intenzita práce vykonávaná zamestnancom alebo jeho výkon.
- 44 Súdny dvor z tohto hľadiska taktiež rozhodol, že pojmy „pracovný čas“ a „čas odpočinku“ v zmysle smernice 93/104 sa nemôžu vykladať z hľadiska požiadaviek rôznych právnych úprav členských štátov, ale že predstavujú pojmy práva Spoločenstva, ktoré je potrebné definovať na základe objektívnych znakov a pri zohľadnení systému a cieľa uvedenej smernice, ktorým je stanovenie minimálnych požiadaviek určených na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov.

Iba takýto nezávislý výklad totiž zaručí smernici plnú účinnosť, ako aj jednotné uplatňovanie uvedených pojmov vo všetkých členských štátoch (pozri rozsudok Jaeger, už citovaný, bod 58).

- 45 Súdny dvor na základe toho dospel k záveru, že členské štáty nemôžu jednostranne určovať rozsah týchto pojmov, ako aj iných ustanovení smernice 93/104 tým, že by podriadili právo na riadne zohľadnenie pracovného času a zodpovedajúceho času na odpočinok priznané pracovníkom uvedenou smernicou akýmkoľvek podmienkam alebo obmedzeniam. Akýkoľvek iný výklad by zbavoval smernicu jej potrebného účinku a poprel by jej cieľ, ktorým je zaručiť účinnú ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov prostredníctvom minimálnych požiadaviek (pozri rozsudky Jaeger, už citovaný, body 59, 70 a 82, ako aj Pfeiffer a i., už citovaný, bod 99).
- 46 Pritom jednak z ustálenej judikatúry vyplýva, že pohotovostná služba, ktorú pracovník vykonáva v režime fyzickej prítomnosti v zariadení zamestnávateľa, sa musí považovať ako celok za pracovný čas v zmysle smernice 93/104 nezávisle od toho, akú prácu dotknutá osoba skutočne vykonala v priebehu pohotovostnej služby (pozri rozsudky Simap, už citovaný, bod 52; Jaeger, už citovaný, body 71, 75 a 103; Pfeiffer a i., už citovaný, bod 93, a uznesenie z 3. júla 2001, CIG, C-241/99, Zb. s. I-5139, bod 34).
- 47 Okolnosť, že pohotovostná služba obsahuje určité neaktívne obdobie, je v tejto súvislosti úplne irelevantná.
- 48 Podľa ustálenej judikatúry totiž, aj keď sú neaktívne obdobia profesijnej činnosti zahrnuté do pohotovostnej služby, ktorú pracovník vykonáva v režime fyzickej prítomnosti v zariadení zamestnávateľa so zreteľom na skutočnosť, že na rozdiel od normálneho pracovného času potrebu nutných zásahov nemožno vopred naplánovať na čas výkonu uvedenej služby a skutočne vykonaná činnosť je rozdielna podľa

okolností, rozhodujúcim faktorom pre posúdenie, či sú naplnené charakteristické znaky pojmu „pracovný čas“ v zmysle smernice 93/104 aj v takejto pohotovostnej službe, ktorú pracovník skutočne vykonáva na svojom pracovisku, je skutočnosť, že je povinný byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby v prípade potreby mohol okamžite poskytnúť primerané služby. Preto tieto povinnosti je teda potrebné považovať za výkon činnosti tohto pracovníka (pozri rozsudky Simap, už citovaný, bod 48, ako aj Jaeger, už citovaný, body 49 a 63).

49 Na druhej strane Súdny dvor už opakovane rozhodol, že so zreteľom tak na znenie smernice 93/104, tak aj na jej cieľ a systém, sú rôzne požiadavky, ktoré stanovuje pre maximálny pracovný čas a minimálny čas odpočinku mimoriadne dôležité pravidlá sociálneho práva Spoločenstva, z ktorých má mať prospech každý pracovník, čo je minimálnou požiadavkou nutnou na zabezpečenie ochrany jeho bezpečnosti a zdravia (pozri rozsudky BECTU, už citovaný, body 43 a 47; Pfeiffer a i., už citovaný, bod 100, a Wippel, už citovaný, bod 47).

50 Čo sa týka konania vo veci samej, z bodov 40 až 49 tohto rozsudku vyplýva, že dodržanie všetkých dolných alebo horných hraníc stanovených smernicou 93/104 s cieľom účinnej ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov musia zabezpečovať členské štáty, a preto pohotovostná služba vykonávaná pracovníkom, ako je pán Dellas, na jeho pracovisku musí byť v plnom rozsahu započítaná pri určovaní maximálneho denného a týždenného pracovného času povoleného právom Spoločenstva vrátane nadčasov bez ohľadu na skutočnosť, že v priebehu uvedenej pohotovostnej služby dotknutá osoba skutočne nevykonáva nepretržitú profesijnú činnosť (pozri rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, body 93 a 95).

51 Je nepochybné, že článok 15 smernice 93/104 výslovne umožňuje uplatňovanie alebo zavedenie priaznivejších vnútroštátnych ustanovení na ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov.

- 52 Pokiaľ členský štát využije takúto možnosť, ako to urobila Francúzska republika, keďže vnútroštátna právna úprava stanovuje maximálny týždenný pracovný čas 44 hodín v priebehu dvanástich po sebe nasledujúcich týždňov, zatiaľ čo uvedená smernica stanovuje hranicu 48 hodín v priebehu štyroch po sebe nasledujúcich mesiacov, dodržanie pravidiel stanovených v smernici sa musí preskúmať len na základe limitov stanovených v uvedenej smernici, s výhradou vnútroštátnych ustanovení priaznivejších pre pracovníkov.
- 53 Nezávisle od uplatňovania takých vnútroštátnych ustanovení je predsa dôležité, aby potrebný účinok práv priznaných pracovníkom smernicou 93/104 bol zabezpečený v plnom rozsahu, čo nevyhnutne prináša so sebou povinnosť členských štátov zaručiť dodržanie všetkých minimálnych požiadaviek stanovených smernicou.
- 54 V tejto súvislosti treba konštatovať, ako aj francúzska vláda uviedla na pojednávaní v odpovedi na otázku Súdneho dvora, že spôsob započítania pohotovostnej služby v rámci systému rovnocennosti vo veci samej môže mať za následok, že celkový pracovný čas uložený danému pracovníkovi dosiahne alebo dokonca prekročí 60 hodín za týždeň.
- 55 V dôsledku toho takáto vnútroštátna právna úprava zjavne prekračuje maximálny pracovný čas stanovený na 48 hodín v zmysle článku 6 bodu 2 uvedenej smernice.
- 56 Takéto posúdenie nespochybňuje ani tvrdenie francúzskej vlády, podľa ktorého systém rovnocennosti platný v tomto členskom štáte pozostávajúci z uplatňovania mechanizmu váženía určeného na zohľadnenie existencie neaktívneho obdobia v priebehu pohotovostnej služby započítava všetky hodiny prítomnosti pracovníkov na pracovisku s cieľom určiť ich nároky na denný alebo týždenný odpočinok, ani

konštatovanie vnútroštátneho súdu, podľa ktorého vnútroštátna právna úprava, ktorá je predmetom žaloby, ktorú prejednáva, je odlišná od právnych úprav vo veciach, ktoré boli rozhodnuté už citovanými rozsudkami Simap a Jaeger, lebo neprirovnáva čas odpočinku času, v priebehu ktorého je zamestnanec síce prítomný na pracovisku na výkon pohotovostnej služby, ale nie je skutočne pracovne vyťažný.

- 57 V skutočnosti treba konštatovať, že pri uplatnení vnútroštátnej právnej úpravy, ako je vo veci samej, sú hodiny prítomnosti pracovníka v zariadení zamestnávateľa počas pohotovostnej služby, ktoré obsahujú neaktívne obdobie, započítané iba čiastočne v súlade s paušálnymi koeficientmi na účely výpočtu hodín nadčasov, a teda na účely určenia maximálneho pracovného času, zatiaľ čo právo Spoločenstva vyžaduje, aby tieto hodiny prítomnosti boli započítané celkovo ako pracovný čas.
- 58 Okrem toho podľa takejto vnútroštátnej právnej úpravy sú do výpočtu pracovného času započítané iba hodiny prítomnosti na pracovisku považované za zodpovedajúce skutočnej práci. Ako už bolo uvedené v bode 43 tohto rozsudku, kvalifikácia pracovného času v zmysle smernice 93/104 ako doby prítomnosti zamestnanca na pracovisku nemôže závisieť od intenzity činnosti pracovníka, ale vyplýva výhradne z jeho povinnosti byť k dispozícii svojmu zamestnávateľovi.
- 59 V každom prípade iba okolnosť, že sa zohľadňuje celkový počet hodín prítomnosti zamestnanca na pracovisku na uplatnenie niektorých práv, na ktoré majú zamestnanci nárok v zmysle smernice 93/104, v prejednávanom prípade právo na denný a týždenný čas odpočinku, nemôže úplne zabezpečiť dodržanie povinností uložených členským štátom uvedenou smernicou vzhľadom na to, že tie musia zabezpečiť všetky uvedené práva a najmä stanoviť maximálny týždenný pracovný čas na 48 hodín.

- 60 Je potrebné dodať, že vnútroštátne ustanovenia, ako sú ustanovenia dekrétu č. 2001-1384, nepatria pod možné odchýlky stanovené v uvedenej smernici.
- 61 Jednak článok 2 smernice 93/104, ktorý definuje základné pojmy používané v smernici, najmä pojem pracovného času a času odpočinku, nie je uvedený medzi ustanoveniami uvedenej smernice, ktoré môžu byť predmetom odchýlky.
- 62 Jednak v tomto prípade sa ani neuplatňuje, že by právna úprava, ako je v konaní vo veci samej, mohla patriť pod jeden z prípadov uvedených v článku 17 ods. 1 a 2 a článku 18 ods. 1 písm. b) bode i) smernice 93/104.
- 63 So zreteľom na vyššie uvedené treba na položené otázky odpovedať tak, že smernica 93/104 sa má vykladať v tom zmysle, že:
- jej odporuje právna úprava členského štátu, ktorá, pokiaľ ide o pohotovostnú službu vykonávanú pracovníkmi určitých zariadení sociálnej starostlivosti a zdravotnícko-sociálnych zariadení v režime fyzickej prítomnosti na pracovisku, stanovuje na potreby výpočtu skutočného pracovného času taký systém rovnocennosti, ako je vo veci samej, pokiaľ nie je zabezpečené dodržanie všetkých minimálnych požiadaviek stanovených uvedenou smernicou s cieľom účinne chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov,
 - v prípade, že vnútroštátne právo stanovuje najmä pre maximálny týždenný pracovný čas pre pracovníkov priaznivejšiu hornú hranicu, na overenie, či sú dodržané ochranné pravidlá stanovené smernicou, sú príslušné výlučne dolné alebo horné hranice, ktoré stanovuje táto smernica.

O trovách

- 64 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol takto:

Smernica Rady 93/104/ES z 23. novembra 1993 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že jej odporuje právna úprava členského štátu, ktorá, pokiaľ ide o pohotovostnú službu vykonávanú pracovníkmi určitých zariadení sociálnej starostlivosti a zdravotnícko-sociálnych zariadení v režime fyzickej prítomnosti na pracovisku, stanovuje na potreby výpočtu skutočného pracovného času taký systém rovnocennosti, ako je vo veci samej, pokiaľ nie je zabezpečené dodržanie všetkých minimálnych požiadaviek stanovených uvedenou smernicou s cieľom účinne chrániť bezpečnosť a zdravie pracovníkov.

V prípade, že vnútroštátne právo stanovuje najmä pre maximálny týždenný pracovný čas pre pracovníkov priaznivejšiu hornú hranicu, na overenie, či sú dodržané ochranné pravidlá stanovené smernicou, sú príslušné výlučne dolné alebo horné hranice, ktoré stanovuje táto smernica.

Podpisy