



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 35/21
V Lucemburku dne 9. března 2021

Rozsudek ve věcech C-344/19
D. J. v. Radiotelevizija Slovenija a C-580/19 RJ v. Stadt Offenbach am Main

Doba pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání představuje v plném rozsahu pracovní dobu pouze tehdy, pokud omezení uložená pracovníkovi velmi významně ovlivňují jeho možnost nakládat během této doby s jeho volným časem

Organizační obtíže, které může pracovníkovi způsobit doba pracovní pohotovosti a které jsou důsledkem přírodních živlů nebo svobodné volby pracovníka, nejsou relevantní

Ve věci C-344/19 byl odborný technik pověřen zajišťováním provozu televizních vysílacích středisek nacházejících se na vrcholu hory ve Slovinsku po dobu několika po sobě jdoucích dnů. Kromě dvanácti hodin běžné pracovní doby držel pracovní pohotovosti v délce šesti hodin denně v režimu pracovní pohotovosti na zavolání. Během těchto dob nebyl povinen setrvat v dotčeném vysílacím středisku, ale musel být telefonicky dosažitelný a být schopen se v případě potřeby vrátit do střediska ve lhůtě jedné hodiny. Vzhledem k zeměpisné poloze vysílacích středisek, obtížně přístupných, se v nich ve skutečnosti musel během svých pracovních pohotovostí zdržovat ve služebním bytě, který mu poskytl jeho zaměstnavatel, bez velkých možností pro volnočasové aktivity.

Ve věci C-580/19 vykonával operační důstojník službu jako hasič ve městě Offenbach nad Mohanem (Německo). Z tohoto titulu musel vedle pravidelné služby držet pravidelně pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání. Během těchto dob nebyl povinen být přítomen na místě určeném zaměstnavatelem, ale musel být dosažitelný a v případě poplachu být s to se ve lhůtě 20 minut dostavit na hranici města se zásahovým oblekem a služebním vozidlem, které mu bylo dáno k dispozici.

Oba zúčastnění měli za to, že z důvodu omezení, která pro ně znamenala, musí být jejich doby pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání v plném rozsahu uznávány jako pracovní doba, a v důsledku toho být odměňovány bez ohledu na skutečnost, zda během těchto dob vykonávali konkrétní práci. Po zamítnutí jeho návrhu v prvním a druhém stupni podal první zúčastněný návrh na obnovu řízení k Vrhovno sodišče (Nejvyšší soud, Slovinsko). Druhý zúčastněný se obrátil na Verwaltungsgericht Darmstadt (správní soud v Darmstadtu, Německo) poté, co jeho zaměstnavatel odmítl vyhovět jeho žádosti.

Soudní dvůr, kterému tyto soudy předložily žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, uvádí mimo jiné ve dvou rozsudcích vydaných velkým senátem, v jakém rozsahu mohou být doby pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání kvalifikovány jako „pracovní doba“, nebo naopak jako „doba odpočinku“ s ohledem na směrnici 2003/88¹.

Závěry Soudního dvora

Nejprve Soudní dvůr připomíná, že doba pracovní pohotovosti pracovníka musí být kvalifikována buď jako „pracovní doba“, nebo jako „doba odpočinku“ ve smyslu směrnice 2003/88, přičemž oba pojmy se vzájemně vylučují. Kromě toho doba, během níž pracovník skutečně nevykonává žádnou činnost ve prospěch svého zaměstnavatele, není nutně „dobou odpočinku“. Z judikatury Soudního dvora tak zejména vyplývá, že doba pracovní pohotovosti musí být automaticky kvalifikována jako

¹ Článek 2 bod 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. 2003, L 299, s. 9; Zvl. vyd. 05/04, s. 381).

„pracovní doba“, pokud má pracovník povinnost během této doby zůstat na pracovišti, které je odlišné od jeho bydliště, a být tam k dispozici zaměstnavateli.

Po těchto upřesněních Soudní dvůr na prvním místě rozhodl, že doby pracovní pohotovosti, včetně dob v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, spadají v plném rozsahu rovněž pod pojem „pracovní doba“, pokud omezení uložená pracovníkovi během těchto dob objektivně a velmi významně ovlivňují jeho možnost volně nakládat s časem, během něhož jeho profesní služby nejsou vyžadovány, a věnovat se vlastním zájmům. Naopak v případě neexistence takových omezení musí být za „pracovní dobu“ považována pouze doba související s výkonem práce, která je případně skutečně vykonána během těchto dob pracovní pohotovosti.

V tomto ohledu Soudní dvůr uvádí, že za účelem posouzení, zda doba pracovní pohotovosti představuje „pracovní dobu“, mohou být brána v úvahu pouze omezení, která jsou pracovníkovi uložena vnitrostátními právními předpisy, kolektivní smlouvou nebo jeho zaměstnavatelem. Naproti tomu organizační obtíže, které může pracovníkovi způsobit doba pracovní pohotovosti a které jsou důsledkem přírodních živlů nebo svobodné volby pracovníka, nejsou relevantní. Tak je tomu například v případě nevhodnosti oblasti, od které se pracovník prakticky nemůže vzdálit během doby pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání, pro volnočasové aktivity.

Kromě toho Soudní dvůr zdůrazňuje, že je na vnitrostátních soudech, aby provedly celkové posouzení všech okolností projednávané věci za účelem ověření, zda musí být doba pracovní pohotovosti v režimu pracovní pohotovosti na zavolání kvalifikována jako „pracovní doba“, protože neexistuje-li povinnost zdržovat se na pracovišti, není tato kvalifikace totiž automatická. Za tímto účelem je nezbytné zohlednit přiměřenost lhůty, kterou má pracovník k dispozici k tomu, aby se vrátil k profesním činnostem od okamžiku, kdy jej zaměstnavatel požádá, aby přistoupil k výkonu práce, což zpravidla vyžaduje, aby se dostavil na pracoviště. Soudní dvůr nicméně zdůrazňuje, že důsledky takové lhůty musí být posuzovány konkrétně, s přihlédnutím nejen k jiným omezením, která jsou zaměstnanci uložena, jako je povinnost být vybaven zvláštním výstrojí, pokud se musí dostavit na pracoviště, nýbrž rovněž možnostem, které jsou mu přiznány. Takové možnosti mohou spočívat například v poskytnutí služebního vozidla, které umožňuje využití zvláštních práv, která se odchyľují od pravidel silničního provozu. Dále musí vnitrostátní soudy zohlednit i průměrnou četnost výkonů práce, ke kterým musel pracovník přistoupit během dob pracovní pohotovosti, pokud ji lze objektivně odhadnout.

Na druhém místě Soudní dvůr zdůrazňuje, že způsob odměňování pracovníků za doby pracovní pohotovosti nespadá do působnosti směrnice 2003/88. Tato směrnice proto nebrání vnitrostátní právní úpravě, kolektivní smlouvě nebo rozhodnutí zaměstnavatele, který pro účely odměny za pracovní pohotovost zohledňuje odlišně doby, během nichž je práce skutečně vykonávána, a doby, během nichž se skutečná práce nevykonává, i když tyto doby musí být považovány v plném rozsahu za „pracovní dobu“. Pokud jde o odměnu za doby pracovní pohotovosti, které naopak nemohou být kvalifikovány jako „pracovní doba“, směrnice 2003/88 nebrání ani vyplacení částky, jejímž cílem je kompenzace nepohodlí, které vzniklo pracovníkovi v důsledku těchto dob pracovní pohotovosti.

Na třetím místě Soudní dvůr uvádí, že skutečnost, že doba pracovní pohotovosti, kterou nelze kvalifikovat jako „pracovní dobu“, je považována za „dobu odpočinku“, nemá vliv na zvláštní povinnosti stanovené směrnicí 89/391² a uložené zaměstnavatelům. Zaměstnavatelé zejména nemohou zavádět doby pracovní pohotovosti tak dlouhé nebo časté, že představují riziko pro bezpečnost nebo zdraví pracovníků, a to bez ohledu na skutečnost, že jsou tyto doby kvalifikovány jako „dobu odpočinku“ ve smyslu směrnice 2003/88.

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie nebo platnosti aktu Unie. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout

² Články 5 a 6 směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. 1989, L 183, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 349).

v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

Úplné znění rozsudku ([C-344/19](#) a [C-580/19](#)) se zveřejňuje na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehoczki ☎ (+352) 4303 5499

Obrazový záznam z vyhlášení rozsudku je dostupný na [Europe by Satellite](#) ☎ (+32) 2 2964106