



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 14/18
V Luxemburgu 21. februára 2018

Rozsudok vo veci C-518/15
Ville de Nivelles/Rudy Matzak

Čas pracovnej pohotovosti, ktorý pracovník trávi doma s povinnosťou reagovať na výzvu svojho zamestnávateľa v krátkej lehote, sa má považovať za „pracovný čas“

Povinnosť byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom, ako aj povinnosť dostaviť sa na pracovisko v krátkej lehote, veľmi podstatne ovplyvňuje možnosti pracovníka venovať sa iným činnostiam

Hasičská služba mesta Nivelles (Belgicko) združuje profesionálnych a dobrovoľných hasičov. Dobrovoľní hasiči sa zúčastňujú na zásahoch a zabezpečujú aj pohotovosť. Pán Rudy Matzak sa stal dobrovoľným hasičom v roku 1981. Okrem toho je zamestnancom jednej súkromnej spoločnosti. V roku 2009 pán Matzak podal návrh na začatie súdneho konania proti mestu Nivelles, v ktorom sa okrem iného domáhal náhrady škody za služby domácej pohotovosti, ktorá sa podľa neho mala považovať za pracovný čas.

Cour du travail de Bruxelles (Odvolací súd pre pracovnoprávne spory Brusel, Belgicko), ktorý rozhodoval o odvolaní v tomto spore, sa rozhodol obrátiť sa na Súdny dvor. Chce najmä vedieť, či na službu domácej pohotovosti možno uplatniť definíciu pracovného času v zmysle práva Únie¹.

Vo svojom dnešnom rozsudku Súdny dvor predovšetkým zdôrazňuje, že členské štáty sa nemôžu, pokiaľ ide o určité kategórie hasičov prijatých do verejných hasičských služieb, odchýliť od súboru povinností vyplývajúcich z ustanovení smernice vrátane pojmov „pracovný čas“ a „čas odpočinku“.

Smernica neumožňuje ani to, aby členské štáty ponechali v platnosti alebo prijali inú definíciu pojmu „pracovný čas“, ako je definícia uvedená v tejto smernici. Smernica síce stanovuje možnosť členských štátov uplatňovať alebo prijímať ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov, ale táto možnosť sa neuplatňuje na definíciu pojmu „pracovný čas“. Toto konštatovanie potvrdzuje aj účel tejto smernice, ktorý má zabezpečiť, aby sa definície v nej uvedené nemohli vykladať rôzne v závislosti od vnútroštátneho práva.

Súdny dvor však pripomína, že členské štáty majú možnosť prijať v rámci svojich vnútroštátnych právnych poriadkov ustanovenia týkajúce sa dĺžky pracovného času a času odpočinku pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia stanovené v tejto smernici.

Súdny dvor tiež pripomína, že smernica neupravuje otázku odmeňovania pracovníkov, keďže tento aspekt nepatrí do právomoci Únie. Členské štáty tak môžu vo svojom vnútroštátnom práve stanoviť, že odmena pracovníka sa počas „pracovného času“ odlišuje od odmeny pracovníka počas „času odpočinku“, a to dokonca do takej miery, že za taký čas nepriznajú žiadnu odmenu.

Súdny dvor napokon vysvetľuje, že **čas pracovnej pohotovosti, ktorý pracovník trávi doma s povinnosťou reagovať na výzvu svojho zamestnávateľa do 8 minút, čo do značnej miery ovplyvňuje jeho možnosti venovať sa iným činnostiam, sa má považovať za „pracovný čas“**. V tejto súvislosti pripomína, že rozhodujúcim faktorom pre kvalifikáciu času ako „pracovný čas“ v zmysle smernice je skutočnosť, že pracovník je povinný byť fyzicky prítomný na mieste

¹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (Ú. v. EÚ L 299, 2003, s. 9; Mim. vyd. 05/004, s. 381).

určenom zamestnávateľom a byť mu k dispozícii, aby mohol v prípade potreby okamžite poskytnúť príslušné plnenia.

V prejednávanej veci sa zdá, že pán Matzak nemal byť len zastihnuteľný počas doby pohotovosti. Bol jednak povinný reagovať na výzvu svojho zamestnávateľa v lehote 8 minút a jednak sa musel fyzicky zdržiavať na mieste, ktoré zamestnávateľ určil.

Súdny dvor usudzuje, že hoci v prejednávanej veci týmto miestom bolo bydlisko pána Matzaka a nie jeho pracovisko, povinnosť byť fyzicky prítomný na mieste určenom zamestnávateľom, ako aj obmedzenie vyplývajúce z geografického a časového hľadiska – potreba dostaviť sa na pracovisko v priebehu 8 minút – môžu objektívne minimalizovať možnosti, ktoré pracovník v postavení pána Matzaka má nato, aby sa mohol venovať svojim osobným a sociálnym záujmom. Vzhľadom na tieto obmedzenia sa situácia pána Matzaka odlišuje od situácie pracovníka, ktorý počas svojej pohotovosti má byť k dispozícii zamestnávateľovi len tak, že musí byť zastihnuteľný.

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnemu dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu práva Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

[Úplné znenie](#) rozsudku sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

Kontaktná osoba pre tlač: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

Obrazový záznam z vyhlásenia rozsudku je k dispozícii na „[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106