



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 35/21
V Luxemburgu 9. marca 2021

Rozsudky vo veciach C-344/19
D.J./Radiotelevizija Slovenija a C-580/19 RJ/Stadt Offenbach am Main

Čas pracovnej pohotovosti vo forme nepretržitej dostupnosti predstavuje v celom rozsahu pracovný čas len vtedy, keď obmedzenia uložené pracovníkovi veľmi významne ovplyvňujú možnosť tohto pracovníka nakladať v tejto dobe so svojim voľným časom

Organizačné ťažkosti, ktoré môže pracovníkovi spôsobovať čas pracovnej pohotovosti a ktoré sú dôsledkom prírodných prvkov alebo jeho slobodnej voľby, nie sú relevantné

Vo veci C-344/19 bol špecializovaný technik poverený zabezpečovať počas viacerých dní prevádzku televíznych vysielacích centier, ktoré sa nachádzali v horách v Slovinsku. Okrem 12 hodín obvyklého pracovného času zabezpečoval pracovnú pohotovosť počas šiestich hodín denne vo forme nepretržitej dostupnosti. V tejto dobe nebol povinný zostať v príslušnom vysielacom centre, ale musel byť telefonicky zastihnuteľný, a ak to bolo potrebné, dostaviť sa na pracovisko v lehote jednej hodiny. Vzhľadom na geografickú polohu prenosových centier, ktoré sú ťažko prístupné, nemal v skutočnosti veľa iných možností, než sa v rámci času pracovnej pohotovosti zdržiavať v týchto centrách, a to v služobnom byte, ktorý mu poskytol zamestnávateľ, bez väčšej dostupnosti voľnočasových aktivít.

Vo veci C-580/19 štátny zamestnanec vykonával činnosť hasiča v meste Offenbach am Main (Nemecko). Z tohto dôvodu musel okrem výkonu pravidelnej riadnej služby pravidelne zabezpečovať čas pracovnej pohotovosti vo forme nepretržitej dostupnosti. Počas tejto doby nebol povinný byť prítomný na mieste určenom jeho zamestnávateľom, ale musel byť zastihnuteľný, aby sa v prípade poplachu mohol dostaviť na hranice mesta v lehote 20 minút so zásahovou uniformou a služobným vozidlom, ktoré mu na tento účel poskytol zamestnávateľ.

Obe dotknuté osoby sa domnievali, že z dôvodu obmedzení, ktoré tieto časy pracovnej pohotovosti vo forme nepretržitej dostupnosti pre ne znamenali, tieto časy mali byť uznané v celom rozsahu za pracovný čas, a teda náležite odmenené nezávisle od toho, či počas nich vykonávali alebo nevykonávali konkrétnu prácu. Osoba dotknutá v prvom prípade podala po zamietnutí jej návrhu na prvom a druhom stupni dovolanie na Vrhovno sodišče (Najvyšší súd, Slovinsko). V druhom prípade sa dotknutá osoba obrátila na Verwaltungsgericht Darmstadt (Správny súd Darmstadt, Nemecko) po tom, čo jej zamestnávateľ odmietol vyhovieť jej žiadosti.

Súdny dvor, na ktorý tieto súdy podali návrhy na začatie prejudiciálneho konania, v dvoch rozsudkoch vydaných veľkou komorou najmä spresnil, za akých podmienok možno čas pracovnej pohotovosti vo forme nepretržitej dostupnosti kvalifikovať vzhľadom na smernicu 2003/88¹ ako „pracovný čas“, alebo naopak ako „čas odpočinku“.

Posúdenie Súdnym dvorom

Na úvod Súdny dvor pripomenul, že čas pracovnej pohotovosti pracovníka treba kvalifikovať buď ako „pracovný čas“, alebo ako „čas odpočinku“ v zmysle smernice 2003/88, pričom tieto dva pojmy sa navzájom vylučujú. Okrem toho čas, v rámci ktorého pracovník skutočne nevykonáva žiadnu činnosť v prospech svojho zamestnávateľa, nepredstavuje nevyhnutne „čas odpočinku“.

¹ Článok 2 bod 1 smernice 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).

Z judikatúry Súdneho dvora najmä vyplýva, že čas pracovnej pohotovosti musí byť automaticky považovaný za „pracovný čas“, ak má pracovník počas tohto obdobia povinnosť zdržiavať sa na svojom pracovisku, odlišnom od svojho bydliska, a byť k dispozícii svojmu zamestnávateľovi.

Po týchto spresneniach Súdny dvor v prvom rade rozhodol, že časy pohotovosti, vrátane tých, ktoré sú zabezpečované vo forme nepretržitej dostupnosti, spadajú tiež v celom rozsahu pod pojem „pracovný čas“, ak obmedzenia uložené pracovníkovi počas týchto období objektívne a veľmi významne ovplyvňujú jeho možnosť slobodne nakladať s časom, v rámci ktorého sa od neho výkon práce nepožaduje, a venovať tento čas svojim vlastným záujmom. Naopak, v prípade neexistencie takýchto obmedzení sa za „pracovný čas“ má považovať len čas súvisiaci s výkonom práce, ktorý je prípadne skutočne odpracovaný počas týchto období.

V tejto súvislosti Súdny dvor uviedol, že na účely posúdenia, či čas pracovnej pohotovosti predstavuje „pracovný čas“, možno zohľadniť iba obmedzenia, ktoré sú pracovníkovi uložené jedine vnútroštátnou právnou úpravou, kolektívnou zmluvou alebo jeho zamestnávateľom. Organizačné ťažkosti, ktoré môže pracovníkovi spôsobovať čas pracovnej pohotovosti a ktoré sú dôsledkom prírodných prvkov alebo jeho slobodnej voľby, teda nie sú relevantné. Tak je to napríklad v prípade veľmi slabej dostupnosti voľnočasových aktivít v okolí miesta, z ktorého sa pracovník v praxi nemôže počas pracovnej pohotovosti vo forme nepretržitej dostupnosti vzdialiť.

Okrem toho Súdny dvor zdôraznil, že vnútroštátnym súdom prináleží vykonať celkové posúdenie všetkých okolností prejednávanej veci s cieľom overiť, či sa čas pracovnej pohotovosti vo forme nepretržitej dostupnosti má kvalifikovať za „pracovný čas“, pretože ak neexistuje povinnosť zdržiavať sa na pracovisku, táto kvalifikácia totiž nie je automatická. Na tento účel je na jednej strane potrebné zohľadniť primeranosť lehoty, ktorú má pracovník k dispozícii, aby opätovne začal vykonávať svoje pracovné činnosti od okamihu, keď ho zamestnávateľ o to požiada, čo vo všeobecnosti znamená, že sa má dostaviť na pracovisko. Súdny dvor však zdôraznil, že dôsledky takejto lehoty sa musia posudzovať konkrétne s prihliadnutím nielen na iné obmedzenia, ktoré sú pracovníkovi uložené, akou je povinnosť mať osobitné vybavenie, pokiaľ sa musí dostaviť na pracovisko, ale aj výhody, aké sú mu priznané. Medzi také výhody môže napríklad patriť poskytnutie služobného vozidla umožňujúceho využívať výnimky zo zákona o cestnej premávke. Na druhej strane vnútroštátne súdy musia tiež prihliadnuť na priemernú pravidelnosť zásahov vykonaných pracovníkom v rámci týchto časov pracovnej pohotovosti, pokiaľ ich možno objektívne odhadnúť.

V druhom rade Súdny dvor zdôraznil, že smernica 2003/88 sa nevzťahuje na spôsob odmeňovania pracovníkov za čas pracovnej pohotovosti. Nebráni preto vnútroštátnej právnej úprave, kolektívnej zmluve alebo rozhodnutiu zamestnávateľa, ktoré na účely odmeňovania týchto časov zohľadňujú rozdielnym spôsobom doby, počas ktorých dochádza ku skutočnému výkonu pracovnej činnosti, a doby, počas ktorých sa žiadna skutočná práca nevykonáva, hoci tieto doby treba v celom rozsahu považovať za „pracovný čas“. Pokiaľ ide o odmeňovanie za časy pracovnej pohotovosti, ktoré naopak nemožno kvalifikovať za „pracovný čas“, smernica 2003/88 nebráni ani tomu, aby bola pracovníkovi vyplatená suma s cieľom kompenzovať mu nepohodlie spôsobené zabezpečením tejto pohotovosti.

Súdny dvor napokon uviedol, že tá skutočnosť, že čas pracovnej pohotovosti, ktorý nemožno kvalifikovať za „pracovný čas“, sa má považovať za „čas odpočinku“, nemá vplyv na osobitné povinnosti, ktoré sú stanovené v smernici 89/391² a ktoré zamestnávateľom z tejto smernice vyplývajú. Zamestnávateľia najmä nemôžu stanoviť časy pracovnej pohotovosti, ktoré svojou dĺžkou alebo častým opakovaním predstavujú pre pracovníkov riziko vzhľadom na ich bezpečnosť alebo zdravie, a to bez ohľadu na skutočnosť, či sa tieto časy majú kvalifikovať za „čas odpočinku“ v zmysle smernice 2003/88.

² Články 5 a 6 smernice Rady 89/391/EHS z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (Ú. v. ES L 183, 1989, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 349).

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnu 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 ([C-344/19](#) a [C-580/19](#)) sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

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

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