

Vec C-477/21

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

Dátum podania:

3. august 2021

Vnútroštátny súd:

Miskolci Törvényszék

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

28. jún 2021

Žalobca:

IH

Žalovaná:

MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.

PRACOVNÝ DOKUMENT

Predmet konania vo veci samej

Neposkytnutie denného odpočinku zamestnávateľom pred týždenným časom odpočinku alebo ročnou dovolenkou.

Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania

Výklad článkov 3 a 5 smernice 2003/88/ES v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie; článok 267 ZFEÚ.

Prejudiciálne otázky

1. Má sa článok 5 smernice [2003/88] v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty [základných práv Európskej únie] vykladať v tom zmysle, že denný odpočinok uvedený v článku 3 [tejto smernice] je súčasťou týždenného času odpočinku?
2. Alebo sa má článok 5 smernice [2003/88] v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty vykladať v tom zmysle, že v súlade s cieľom smernice tento článok stanovuje len minimálny týždenný čas odpočinku, inými slovami, musí týždenný čas odpočinku trvať najmenej tridsaťpäť po sebe nasledujúcich hodín, pokiaľ neexistujú objektívne, technické alebo organizačné podmienky, ktoré by to vylučovali?
3. Má sa článok 5 smernice [2003/88] v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty vykladať v tom zmysle, že ak právo členského štátu a uplatniteľná kolektívna zmluva stanovujú poskytnutie nepretržitého týždenného času odpočinku v trvaní najmenej štyridsaťdva hodín, musí sa po práci vykonanej v pracovný deň pred týždenným časom odpočinku, poskytnúť aj denný odpočinok v trvaní dvanásť hodín, ktorý je spolu s týždenným časom odpočinku zaručený v práve príslušného členského štátu a v uplatniteľnej kolektívnej zmluve, pokiaľ neexistujú objektívne, technické alebo organizačné podmienky, ktoré by to vylučovali?
4. Má sa článok 3 smernice [2003/88] v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty vykladať v tom zmysle, že pracovník má nárok aj na minimálny odpočinok, ktorý sa musí poskytnúť v priebehu dvadsiatich štyroch hodín v prípade, ak z akéhokoľvek dôvodu nemusí vykonávať prácu nasledujúcich dvadsaťštyri hodín?
5. V prípade kladnej odpovede na štvrtú otázku, majú sa články 3 a 5 smernice [2003/88] v spojení s článkom 31 ods. 2 Charty vykladať v tom zmysle, že denný odpočinok [sa musí] poskytnúť pred týždenným časom odpočinku?

Uvedené ustanovenia práva Únie

Článok 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej len „smernica o organizácii pracovného času“), najmä článok 5 a články 1, 3 a 16 až 18.

Správa Komisie o vykonávaní smernice 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času členskými štátmi [COM(2017) 254 final], oddiel II štvrtý odsek a oddiel III bod D štvrtý odsek.

Výkladové oznámenie Komisie o smernici Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (2017/C-165/01), kapitola V, časti A a C.

Uvedené ustanovenia vnútroštátneho práva

Magyarország Alaptörvénye (Základný zákon Maďarska) z 25. apríla 2011 (ďalej len „základný zákon“)

Podľa článku XVII ods. 4 základného zákona má každý pracovník právo na denný a týždenný odpočinok, ako aj na každoročnú platenú dovolenku.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (zákon č. I z roku 2012, ktorým sa schvaľuje Zákonník práce; ďalej len „Zákonník práce“)

Podľa § 87 ods. 1 Zákonníka práce môže začiatok a koniec pracovnej doby pripadnúť aj na rôzne kalendárne dni.

Podľa § 104 ods. 1 Zákonníka práce medzi skončením dennej pracovnej doby a začiatkom nasledujúceho pracovného dňa musí byť zabezpečený nepretržitý denný odpočinok v trvaní najmenej jedenásť hodín. Podľa odseku 4 je celková dĺžka trvania dvoch po sebe nasledujúcich denných odpočinkov najmenej dvadsaťdva hodín.

§ 105 Zákonníka práce stanovuje, že na každý týždeň musia byť určené dva dni odpočinku, ktoré možno stanoviť aj nerovnomerne. V prípade pružného pracovného času musí byť na každý mesiac určený aspoň jeden deň odpočinku v týždni.

Podľa § 106 Zákonníka práce namiesto dní odpočinku v týždni možno každý týždeň poskytnúť aj neprerušovaný odpočinok v týždni v trvaní najmenej štyridsaťosem hodín. V prípade pružného pracovného času možno pracovníkom poskytnúť aj neprerušovaný odpočinok v týždni v trvaní najmenej štyridsať hodín. Týždenný čas odpočinku v priemere najmenej štyridsaťosem hodín musí byť

pracovníkom zaručený v mesačnom alebo ročnom rozvrhnutí¹ pracovného času alebo za zúčtovacie obdobie.

Podľa § 124 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v prípade pružného pracovného času možno každý deň v týždni počítať ako dovolenku, s výnimkou dní odpočinku v týždni podľa rozvrhu práce a sviatkov.

A vasúti közlekedésről szóló 2005. évi CLXXXIII. törvény (zákon č. CLXXXIII z roku 2005 o železničnej doprave)

V súlade s § 68/B ods. 1 tohto zákona v prípade pracovníkov železníc bude denný odpočinok v mieste ich bydliska trvať najmenej dvanásť neprerušovaných hodín v priebehu každého obdobia dvadsiatich štyroch hodín. Podľa odseku 2 uvedeného článku možno dĺžku tohto odpočinku skrátiť jedenkrát na deväť neprerušovaných hodín za každé obdobie siedmich dní, avšak v takom prípade sa nasledujúca doba denného odpočinku musí pomerne predĺžiť.

Kolektívna zmluva MÁV-START Vasúti Személyszállító Zártkörűen Működő Részvénytársaság (ďalej len „kolektívna zmluva“).

Podľa článku 46 bodu 1 kolektívnej zmluvy majú rušňovodiči lokomotívy nárok na denný odpočinok trvajúci dvanásť hodín, ktoré sa počítajú od ich príchodu do miesta bydliska až do odchodu z tohto miesta do práce.

Na základe článku 47 kolektívnej zmluvy majú rušňovodiči tiež nárok na týždenný čas odpočinku tak, aby medzi dvoma službami bolo najmenej štyridsaťosem hodín neprerušovaného odpočinku. Namiesto dní odpočinku môže byť rušňovodičom zabezpečený aj neprerušovaný odpočinok v trvaní najmenej štyridsaťdva hodín každý týždeň. V takom prípade musia mať pracovníci nárok na týždenný čas odpočinku v priemere najmenej štyridsaťosem hodín v rámci mesačného alebo ročného rozvrhnutia pracovného času.

Na základe článku 51 kolektívnej zmluvy sa rušňovodičom musí poskytnúť dovolenka v pracovných dňoch v súlade s rozvrhom práce, pričom poskytnutá dovolenka sa musí vypočítať a zaznamenať podľa počtu hodín zodpovedajúcich práci, ktorú nemusia vykonávať podľa tohto rozvrhu. Okrem toho sa práca na plný úväzok musí plánovať a zohľadniť v dňoch dovolenky, ktoré sú pracovníkovi priznané.

¹ [Pozn. prekladateľa: Podľa definície pojmu „munkaidőkeret“ uvedeného v kolektívnej zmluve o železničnej doprave z roku 2015 ide o počet hodín, ktoré musí pracovník odpracovať za kalendárny mesiac alebo prípadne za rok. Zamestnávateľ má však väčšiu voľnosť pri určovaní času odpracovaného počas dňa alebo iných spôsobov práce za predpokladu, že sa dodržiava najmä povinnosť neprekročiť maximálny počet odpracovaných hodín počas zvoleného obdobia a pravidiel minimálneho odpočinku.]

Rozhodnutie Alkotmánybíróság (Ústavný súd, Maďarsko) č. 12/2020 z 22. júna 2020

Alkotmánybíróság (Ústavný súd) rozhodol, že zo základného zákona vyplýva, že pracovníci majú na základe samostatných právnych základov nárok na denný odpočinok a dni odpočinku v týždni, pretože ich funkcia je odlišná. V tejto súvislosti výklad Kúria (Najvyšší súd, Maďarsko), podľa ktorého denný odpočinok a dni odpočinku v týždni možno poskytnúť spoločne, nie je v súlade s článkom XVII ods. 4 základného zákona.

Denný odpočinok a dni odpočinku v týždni preto nemožno poskytnúť spoločne.

Stručné zhrnutie skutkových okolností a konania vo veci samej

- 1 Žalobca je zamestnaný u žalovanej ako rušňovodič lokomotívy. V rámci svojej práce nie je povinný zúčastňovať sa na cezhraničnej železničnej doprave, ani sa nepovažuje za mobilného pracovníka, ktorý pôsobí v interoperabilnej cezhraničnej doprave v sektore železníc.
- 2 Pracovný pomer žalobcu sa riadi kolektívnou zmluvou uzavretou medzi žalovanou a odborovými organizáciami. Žalovaná zamestnáva žalobcu podľa mesačného rozvrhnutia pracovného času a rovnako, ako je to v prípade všetkých rušňovodičov, stanovuje mu týždenný čas odpočinku v závislosti od týždenného referenčného obdobia, a nie na základe konkrétnych dní odpočinku v týždni.
- 3 Zamestnávateľ poskytol žalobcovi *denný odpočinok* v trvaní dvanásť hodín medzi dvoma službami, ktorý mohol stráviť doma, pričom ide o dobu, v súvislosti s ktorou zabezpečil čas potrebný na cestu do práce alebo z práce domov (tridsať minút, tzv. *štandardný čas presunu*).
- 4 Pracovník mal nárok na *týždenný čas odpočinku* v trvaní najmenej štyridsaťosem hodín. Ak žalovaná nemohla v danom týždni poskytnúť nepretržitý týždenný čas odpočinku v trvaní štyridsaťosem hodín, poskytla žalobcovi neprerušovaný odpočinok aspoň štyridsaťdva hodín, aby mal nárok na týždenný čas odpočinku v priemere najmenej štyridsaťosem hodín pri rozvrhnutí pracovného času. V súvislosti s týždenným časom odpočinku zamestnávateľ neposkytol ani denný odpočinok medzi dvoma službami a ani štandardný čas presunu. Namiesto toho zabezpečil nepretržitý týždenný čas odpočinku v trvaní najmenej štyridsaťosem hodín.
- 5 Žalobca si nemohol nárokovať denný odpočinok a štandardný čas presunu ani pred dovolenkou a ani po nej.
- 6 Zamestnávateľ teda neposkytol žalobcovi denný odpočinok, keď mu poskytol týždenný čas odpočinku alebo dovolenku (to znamená ani na začiatku, ani na konci týchto období).

Hlavné tvrdenia účastníkov konania vo veci samej

- 7 Podľa žalobcu sa denný odpočinok a týždenný čas odpočinku alebo denný odpočinok a dovolenka musia poskytovať postupne, nezávisle od seba. Ich spoločné poskytnutie alebo ich zlúčenie sú v rozpore so zákonom. Zamestnávateľ mu mal poskytnúť denný odpočinok pred týždenným časom odpočinku a dovolenkou.
- 8 Podľa žalovanej z rozhodnutia Alkotmánybíróság (Ústavný súd) a ani z maďarskej právnej úpravy nemožno vyvodiť, že denný odpočinok a týždenný čas odpočinku alebo denný odpočinok a dovolenka sa majú poskytnúť postupne.
- 9 Podľa názoru žalovanej sa denný odpočinok musí poskytnúť medzi dvoma službami, ktoré sa uskutočnia v priebehu dvadsiatich štyroch hodín. Každých sedem dní sa musí namiesto denného odpočinku zabezpečiť týždenný čas odpočinku, ktorý trvá dlhšie. Rovnako aj dovolenku možno poskytnúť namiesto denného odpočinku.

Stručné zhrnutie dôvodov návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 10 Rozhodnutie Alkotmánybíróság (Ústavný súd), na ktoré sa odvolávajú účastníci tohto konania, sa týkalo zdravotníckych pracovníkov, ktorí podliehajú podstatne odlišnej právnej úprave. Okrem toho uvedený súd skúmal dni odpočinku v týždni, zatiaľ čo prejednávaná vec sa týka týždenného času odpočinku. Uvedené rozhodnutie Alkotmánybíróság (Ústavný súd) sa teda v prejednáwanej veci neuplatní.
- 11 Maďarská právna úprava stanovuje dĺžku týždenného času odpočinku na štyridsaťosem hodín (alebo aspoň štyridsaťdva hodín) a pojem týždenný čas odpočinku, ktorý je uvedený v Zákonníku práce a kolektívnej zmluve, nijako neodkazuje na denný odpočinok alebo na jeho dĺžku. Kolektívna zmluva sa navyše odchyľuje v prospech pracovníkov od pravidiel týkajúcich sa denného odpočinku a týždenného času odpočinku, ktoré sú stanovené v smernici o organizácii pracovného času a v Zákonníku práce.
- 12 Vnútroštátny súd sa domnieva, že denný odpočinok už musí byť zahrnutý aj do týždenného času odpočinku uvedeného v článku 5 smernice o organizácii pracovného času. Podľa znenia článku 5 tejto smernice, minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní aspoň dvadsaťštyri hodín a jedenásťhodinový denný odpočinok uvedený v článku 3 spolu predstavujú týždenný čas odpočinku. Minimálna dĺžka týždenného času odpočinku je preto tridsaťpäť hodín.
- 13 Maďarská verzia smernice o organizácii pracovného času sa však mierne odlišuje od ostatných jazykových verzií tejto smernice. Podľa maďarskej verzie majú všetci pracovníci za každé obdobie siedmich dní nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní aspoň dvadsaťštyri hodín **okrem** („**továbbá**“) jedenásťhodinového denného odpočinku uvedeného v článku 3. Naopak,

v anglickej, nemeckej a francúzskej verzii sa namiesto slova „továbbá“ nachádzajú pojmy „plus“, „zusätzlich“ a „s'ajoutent“.²

- 14 V dôsledku toho sa Miskolci Törvényszék (súd Miškovec, Maďarsko) snaží objasniť, či pojem týždenný čas odpočinku uvedený v smernici o organizácii pracovného času sa má vykladať v tom zmysle, že po skončení neprerušovaného odpočinku v trvaní najmenej dvadsaťštyri hodín, treba ešte poskytnúť denný odpočinok (v trvaní jedenásť hodín), alebo či sa pojem týždenný čas odpočinku má vykladať v tom zmysle, že dvadsaťštyri a jedenásť hodín sa sčítajú a na tomto základe majú pracovníci nárok na nepretržitý odpočinok v trvaní celkovo najmenej tridsaťpäť hodín.
- 15 Rovnako je potrebné objasniť, či sa denný odpočinok musí poskytnúť aj medzi koncom daného pracovného dňa a začiatkom nasledujúceho dňa, ak tento pracovný deň nezačne v ten istý deň alebo bezprostredne nasledujúci deň, ale prípadne (z dôvodu dovolenky alebo týždenného času odpočinku), o niekoľko dní neskôr.

² [Pozn. prekladateľa: Slovenská verzia článku 5 prvého odseku smernice o organizácii pracovného času používa na tomto mieste výraz „plus“: „Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby za každé obdobie siedmich dní mal pracovník nárok na minimálny neprerušovaný odpočinok v trvaní aspoň 24 hodín **plus** jedenásťhodinový denný odpočinok uvedený v článku 3.“]